|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Regione Piemonte****AO S. Croce e Carle - Cuneo** | Relazione iniziative AO relative a benessere e contrasto alle discriminazioni.Periodo di riferimento: 2017-2019,Rendicontazione attività previste per il 2019 | **Data di emissione: 27.03.2020****Rev. 0****Verifica e approvazione: CUG** |

INDICE

1 PREMESSA 2

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 22

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 23

6.1 AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI GENITORI 25

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

**6.1.2** **MICRONIDO AZIENDALE** 25

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ 27

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 29

6.2 VALUTAZIONE CARICHI DI LAVORO 29

6.3 PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE 29

6.4 SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO 31

**6.4.1** **VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO** 32

**6.4.2** **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO** 33

6.5 RIESAME DATI IDENTIFICATIVI SUL CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO DEGLI OPERATORI 35

SEZIONE 5. PERFORMANCE 36

SECONDA PARTE. L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 40

7 ATTIVITA’ DEL CUG 42

7.1 AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI 44

7.2 RACCOLTA DATI 45

**7.2.1** **ACCESSIBILITA’** 46

**7.2.2** **DISCRIMINAZIONE** 47

7.3 ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA 48

7.4 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE 52

**7.4.1** **DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO** 56

**7.4.2** **AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DI PROGETTI SIA DI NATURA FORMATIVA CHE OPERATIVA** 58

**7.4.3** **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE)** 59

7.5 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA 60

7.6 EMPOWERMENT 61

7.7 MEDICINA DI GENERE 67

7.8 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL’INTERNO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 69

7.9 RICONOSCIMENTO DIPENDENTI 70

7.10 BILANCIO DI GENERE 72

7.11 SOSTEGNO PROFESSIONISTI RESIDENTI FUORI PROVINCIA 73

7.12 SERVIZI VARI 73

7.13 COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI 74

**7.13.1** **FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA’** 75

**7.13.2** **RETE ANTIVIOLENZA** 76

**7.13.3** **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE** 78

**7.13.4** **LABORATORIO DONNA** 80

**7.13.5** **LA GRANDEZZA DEI PICCOLI** 81

**7.13.6** **NATI PER LEGGERE** 81

8 RIASSUNTO INIZIATIVE PREVISTE NEL PAP 2019 82

9 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 83

10 LISTA DI DISTRIBUZIONE 84

# 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 già messo in atto dal CUG scrivente, 2018 si provvede ad elaborare la presente Relazione relative alle iniziative AO - Periodo di riferimento: 2017-2019, rendicontazione di quanto previsto per il 2019 in merito a benessere e contrasto alle discriminazioni, da trasmettere ai vertici dell’AO, all’OIV dell’AO ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica-Dipartimento delle Pari Opportunità.

Dal momento che il PAP 2019 a cui fa riferimento la parte di rendicontazione delle azioni previste era stato strutturato secondo un format differente si considera accettabile, in questo periodo di adeguamento a quanto indicato dalla Circolare DFP 2/2019 sopra menzionata, una relazione che da un lato contempla i campi previsti dalla circolare ma dall’altra mantiene il format aziendale e riprende le suddivisioni del PAP 2019.

Il PAP 2020 è stato strutturato tenendo conto di quanto previsto dagli allegati della Circolare DFP 2/2019 così da consentire per il prossimo anno un maggiore allineamento al format proposto dall’allegato 2.

Al momento della validazione del presente documento l’AO si trova a gestire quotidianamente l’emergenza Covid 19 che la vede coinvolta in tutti i suoi livelli, pertanto in alcune parti verrà segnalata la parziale completezza dei dati.

# STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale aziendale, raccolti da varie fonti istituzionali e facendo lo sforzo di seguire le suddivisioni proposte dalla Direttiva.

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

# 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*” così come integrata dalla presente direttiva.

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

# FINALITA’ E OBIETTIVI

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

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il presente documento si riferisce alla rendicontazione delle iniziative descritte nel PAP 2019 pensate per il contesto dell’ AO S.Croce e Carle di Cuneo nel triennio 2017-2019, con parti specifiche riferite al 2019, relativamente a:

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

sulle aree di competenza CUG.

Il CUG è consapevole che non tutte le parti presentate possono configurarsi tecnicamente come azioni positive ma ha ritenuto utile nel 2019 elaborare il PAP come matrice di raccolta delle iniziative che lo stesso è andato a monitorare nell’arco temporale definito ed a rendicontare annualmente.

La relazione è stata composta seguendo lo schema proposto dalla Direttiva 2/2019, cercando di far collimare laddove possibile le azioni contenute nel PAP 2019 con le nuove modalità proposte dall’estate 2019, anche al fine di verificare concretamente opportunità e criticità da riportare a livello regionale.

# PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

# SEZIONE 1. Dati sul personale

# Dati sul personale e retribuzioni

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

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

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

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

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

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

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

Tabella n. 4: personale dipendente per tipo di presenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2019[[1]](#footnote-1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per fare fronte alla fuoriuscita di medici specialisti dal S.S.N., il Ministero ha provveduto al reperimento di risorse aggiuntive da destinare alla formazione specialistica ed ha rivedere la norma che consente agli specializzandi dell'ultimo anno di corso di partecipare ai concorsi per la dirigenza medica, al fine di migliorare il percorso di formazione e di immettere celermente i giovani professionisti nel S.S.N., evitando che i tempi tecnici intercorrenti tra il conseguimento del diploma di specializzazione e la pubblicazione dei bandi di concorso, possano determinare una "dispersione" degli specialisti, spesso attratti dalle strutture private. Queste disposizioni, sono pienamente coerenti con quanto indicato dalla sentenza n. 249/2018 della Corte Costituzionale, la quale ha affermato che "La disciplina statale prefigura una progressiva autonomia operativa del medico in formazione, con la possibilita' di eseguire interventi assistenziali, purche' ciò avvenga con gradualita', in coerenza con il percorso formativo e comunque con la supervisione di un medico strutturato, preferibilmente il tutore “.

In data 31.05.2019 è stata emessa la delibera di Adozione del Piano Triennale Fabbisogni Personale (PTFP) dell’AO per il triennio 2019-2021, coerente con i tetti di spesa definiti dalla Regione Piemonte con DGR n.40 -7703 del 12.10.2018.

Nel corso del 2019 sono stati incaricati 3 responsabili di struttura semplice appartenenti alla dirigenza PTA, di cui uno interno all’AO, 1 proveniente dall’ASLCN1 ma già in comando presso AO, una donna proveniente da fuori regione e 5 dirigenti medici tutti uomini e già presenti in Azienda a cui si aggiungono 8 dirigenti medici dirigenti di struttura complessa, di cui una sola donna.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella n. 14: collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale, con evidenza dei responsabili e direttori e per genere al 31.12.2019 (rif alla delibera del 13.01.2020)

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

Tabella 15: Numero dei dipendenti che hanno richiesto ed ottenuto la possibilità di frequenza volontaria dopo il pensionamento (divisi tra maschi e femmine, comparto e dirigenza)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | MASCHI | FEMMINE |
| dirigenza | 1 | 0 |
| comparto | 0 | 1 |

I dati relativi alle retribuzioni dei responsabili di struttura complessa e semplice sono pubblicati nell’apposita area di Amministrazione Trasparente[[2]](#footnote-2).

Tabella 16: differenziale retributivo personale dirigente e comparto analizzato per genere

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| INQUADRAMENTO | UOMINI | DONNE | DIVARIO ECONOMICO PER INQUADRAMENTO |
| Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti | % |
| CONTRATTO DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA |  93.088,06  |  82.917,78  |                 -10.170,28 | -10,93 |
| CONTRATTO DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA |  85.883,28  |  78.322,98  |  7.560,29  |  8,80  |
| CONTRATTO DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO |  77.422,09  |  90.132,56  |  12.710,47  |  14,10  |
| CONTRATTO COMPARTO SANITA` |  27.799,42  |  27.298,97  |  500,45  |  1,83  |

Tabella 17: differenziale retributivo personale posizionato analizzato per genere

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| DESCRIZIONE | UOMINI | DONNE | DIVARIO ECONOMICO  |
| Retribuzione media | Retribuzione media | Valori assoluti | % |
| CONTRATTO COMPARTO SANITA` (POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI) | 42.679,46 | 41.868,23 | -811,23 | -1,91 |

\* al momento i titolari di posizione organizzativa sono in fase di revisione come previsto dalla Contrattazione 2018.

Il costo del personale come da Bilancio di *Previsione anno 2019[[3]](#footnote-3) - Tetto di spesa del personale come da Delibera Regionale –è stato di Euro* 130.295.330,00.

In data 30.04.2019 è stato pubblicato il Bilancio consuntivo[[4]](#footnote-4) riferito al 2018 dove si trova il dettaglio ufficiale del costo del personale nelle sue diverse declinazioni.

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

I punti maggiori su cui si è impegnata la contrattazione nel 2019 sono stati:

Area Dirigenza Medica / Sanitaria / PTA: definizione e utilizzo fondi contrattuali

Comparto: -criteri ripartizione risorse disponibili per contrattazione integrativa

 -criteri attribuzione fasce retributive 2019 - 2020

Con i provvedimenti n.148 e n. 149 del 26.03.2019, n.321 del 20.06.2019 e n.330 del 25.06.2019 sono state rideterminate le ripartizioni dei permessi sindacali per il personale dell’area comparto sanitario e area sanitaria (dirigenza medica e sanitaria) e dell’area PTA spettanti per il 2019.

Dopo 10 anni si è firmato il Contratto per la Dirigenza medica e sanitaria che, per la prima volta, trova un assetto di regole e principi organizzativi unici. Il [testo sottoscritto](http://www.regioni.it/download/news/599321/) da un lato favorisce lo sviluppo professionale aumentando le opportunità di carriera e dall’altro contiene elementi di innovazione importanti per migliorare la qualità del servizio reso ai cittadini. Dal punto di vista tecnico si è cercato di semplificare la costruzione della retribuzione con l’obiettivo di favorire una gestione aziendale degli incarichi più efficace e funzionale, orientata ai percorsi di cura, nell’ottica di coniugare le esigenze di sviluppo professionale della Dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale con la funzionalità dei servizi resi, cercando di investire il più possibile sui giovani e di intercettare le esigenze manifestate in questi mesi per i medici neoassunti. Si è registrato un tentativo di ridefinire le regole alla base del rapporto giuridico cogliendo le novità introdotte negli anni dal legislatore: la tutela della malattia e della maternità, la lotta contro la violenza sulle donne, le normative in materia di Welfare e la prevenzione delle aggressioni al personale sanitario. Infine sono state ridefinite le risorse contrattuali per il salario accessorio in modo tale da permettere una gestione delle risorse disponibili finalizzata allo sviluppo professionale e al miglioramento delle condizioni di lavoro al fine di garantire l’erogazione dei LEA a livello nazionale.

Continua a rimanere penalizzata la dirigenza PTA.

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

Tutto il personale dirigente ( 482 persone corrispondente al 21% dei dipendenti al 31.12.2019 deve avere almeno il diploma di laurea, aspetto che viene verificato in sede di acquisizione della documentazione per accesso alle procedure di reclutamento).

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

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

Tabella n. 18: titoli di studio massimi dichiarati dal personale di comparto sanitario analizzati per macrocategorie e per genere al 31.12.2019.

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

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

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

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

Le evidenze delle procedure concorsuali sono editate nell’apposita area del sito aziendale gestito direttamente dalla S.S. Amministrazione del Personale[[6]](#footnote-6)

Tabella n. 19: direttori e responsabili di struttura di area tecnico –amministrativa analizzati per genere al 31.12.2019.

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

Tabella n. 20: direttori e responsabili di struttura di area medica analizzati per genere al 31.12.2019.

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

Tutti i Direttori di Dipartimento sono uomini.

Tabella 21: numerosità divisa per genere dei dirigenti medici nelle diverse specialità aziendali nelle singole strutture sanitarie e riferimento al genere del responsabile di struttura (dato al 20.01.2020).

| **Struttura clinica** | **M** | **F** | **Tot dir** | **Genere del Responsabile** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOTALE**  | **248** | **210** | **458** | **M: 36 (83,7%) F: 7 (16,3%)** |
| % | 54,15 | 45,85 |   | totale: 43 |
| Allergologia e Fisiopatologia Respiratoria | 2 | 0 | 2 | M |
| Anatomia e Istologia Patologica | 5 | 2 | 7 | M |
| Anestesia e Rianimazione | 9 | 11 | 20 | F |
| Anestesia e Terapia Intensiva Cardiovascolare | 7 | 12 | 19 | F |
| Cardiochirurgia | 9 | 0 | 9 | M |
| Cardiologia | 12 | 9 | 21 | M |
| Chirurgia Generale e Oncologica | 16 | 4 | 20 | M |
| Chirurgia Maxillo Facciale e Odontostomatologia | 3 | 2 | 5 | M |
| Chirurgia Plastica | 2 | 1 | 3 | M |
| Chirurgia Toracica | 5 | 0 | 5 | M |
| Chirurgia Vascolare ed Endovascolare | 9 | 1 | 10 |   |
| Dermatologia | 3 | 1 | 4 | M |
| Dietetica e Nutrizione Clinica | 2 | 1 | 3 | M |
| Ematologia | 5 | 6 | 11 | M |
| Endocrinologia, Diabetologia e Metabolismo | 3 | 4 | 7 | M |
| Farmacia Ospedaliera | 1 | 8 | 9 | F |
| Fisica Sanitaria | 5 | 0 | 5 | M |
| Gastroenterologia | 7 | 2 | 9 | M |
| Geriatria | 4 | 5 | 9 | M |
| Immunoematologia e Medicina Trasfusionale | 2 | 7 | 9 | M |
| Laboratorio Analisi Chimico Cliniche e Microbiologia  | 5 | 9 | 14 | M |
| Malattie Infettive e Tropicali | 3 | 6 | 9 | M |
| Medicina Interna | 9 | 5 | 14 | M |
| Medicina Nucleare | 5 | 6 | 11 | M |
| Medicina e Chirurgia d'Urgenza e Pronto Soccorso | 15 | 11 | 26 | M |
| Nefrologia e Dialisi | 5 | 6 | 11 | M |
| Neurochirurgia | 7 | 0 | 7 | M |
| Neurologia | 4 | 8 | 12 | M |
| Neuropsichiatria Infantile | 0 | 3 | 3 | F |
| Neuroradiologia | 3 | 0 | 3 |   |
| Oculistica | 5 | 4 | 9 | M |
| Oncologia | 2 | 12 | 14 | M |
| Organizzazione Sale Blocco Operatorio Polivalente  | 21 | 13 | 34 | M |
| Ortopedia e Traumatologia | 9 | 2 | 11 | M |
| Ostetricia e Ginecologia | 7 | 7 | 14 | M |
| Otorinolaringoiatria e Chirurgia Cervico Facciale | 3 | 2 | 5 | F |
| Pediatria | 1 | 9 | 10 | F |
| Pneumologia | 4 | 4 | 8 | M |
| Psichiatria | 2 | 4 | 6 | M |
| Radiodiagnostica | 11 | 8 | 19 | M |
| Radioterapia | 3 | 4 | 7 | M |
| Recupero e Riabilitazione Funzionale | 1 | 1 | 2 | M |
| Reumatologia | 1 | 3 | 4 | F |
| Terapia Intensiva Neonatale | 3 | 6 | 9 | M |
| Urologia | 8 | 1 | 9 | M |
| **TOTALE**  | **248** | **210** | **458** | **M: 36 (83,7%) F: 7 (16,3%)** |
| % | 54,15 | 45,85 |   | totale: 43 |

Note: la responsabile f.f. dell’Anestesia e rianimazione è stata conteggiata due volte in quanto è responsabile di due strutture (SC e SS). Al momento della stesura delle tabelle devono ancora essere nominati due responsabili di struttura.

Gli incarichi di struttura complessa e semplice sono visibili al momento della loro ufficializzazione nell’apposita area del portale aziendale in Amministrazione Trasparente[[7]](#footnote-7).

Con provvedimento n.296 del 7.06.2019 è stata modificata la la precedente deliberazione n.49 del 13/02/2018, con la quale l’Azienda aveva completato il procedimento di aggiornamento/adeguamento al nuovo Atto aziendale degli incarichi dirigenziali dell’Area medica, dell’Area sanitaria e dell’Area professionale tecnica amministrativa (PTA).

Rilevata la necessità di apportare alcune modifiche / integrazioni al citato organigramma degli incarichi dirigenziali - in coerenza con le proposte formulate dai Direttori / Responsabili delle Strutture / Dipartimenti interessati e tenuto conto delle risorse disponibili nei fondi per la retribuzione di posizione delle aree dirigenziali, nelle modalità esposte nella tabella allegata al provvedimento in questione, dando atto che le modifiche / integrazioni:

- risultano coerenti con i criteri previsti dai contratti collettivi per la definizione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali;

- decorrono dalla data di adozione del provvedimento e – per esigenze di allineamento generale delle scadenze degli incarichi - mantengono l’originaria scadenza degli incarichi dirigenziali affidati con la citata deliberazione n.49/18, fatta salva diversa ed espressa indicazione riportata nella medesima tabella.

Viene confermata in particolare, per quanto attiene agli incarichi professionali di cui all’art.27, c.1, lett.c), CCNL 08/06/2000, 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);

Risultano così modificati 26 incarichi per: un ingegnere, due farmacisti ed i restanti medici.

Il 73,03% del personale aziendale è di genere femminile.

L’83,63% del personale infermieristico è donna. Il 62,45% del personale inquadrato nell’area del comparto tecnico professionale è di genere femminile. L’89,69% del personale amministrativo è di genere femminile.

Tra tutti i dirigenti medici il personale maschile raggiunge il 55,96%: il 31,25% dei dirigenti sanitari è uomo mentre il 42,85% dei dirigenti tecnico amministrativi e professionali sono donne. Continua a ridursi la distanza tra il numero di dirigenti medici donna e i dirigenti medici uomo, soprattutto in alcune specialità e con le generazioni più recenti: il 48,65 dei dirigenti medici ad esclusione degli apicali sono donne. Permane invece il divario tra i ruoli apicali: il 92,59% dei medici direttori di struttura complessa sono maschi, il 72,97% dei medici responsabili di struttura semplice sono maschi.

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

Gli ultrasessantenni tra tutti i dipendenti sono il 5,5%, di cui il 3,1% maschi.

Il 32,46% di tutti i dipendenti hanno un’età compresa tra i 51 ed i 60 anni, ma di questi il 24,74% sono donne anche in relazione alla distribuzione complessiva di genere della popolazione dipendente.

Il 33,33% dei dipendenti si colloca tra i 41 ed i 50 anni e sono per il 25,04% donne.

Il 22,6% dei dipendenti ha tra i 31 ed i 40 anni e tra questi il 16,27 sono donne.

Il 6,11% della popolazione dipendente ha meno di 30 anni e di questi il 4,58% sono donne.

Tra i 71 dipendenti collocati a riposo nel 2019, 63,38% sono donne. L’applicazione delle nuove condizioni di collocamento a riposo previste dalla cosiddetta “quota 100” ha aumentato il numero dei pensionamenti attesi.

Tabella n. 22: fruizione congedi parentali per ex Lege 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2019.

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

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

In 1 solo caso sono state richieste e concesse ferie solidali, a favore dei colleghi che si trovino nelle condizioni definite dall’art. 34, comma 1, del CCNL 2016-2018[[8]](#footnote-8).

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

Tabella n. 23: fruizione di part time analizzate per genere e classi di età al 31.12.2019.

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

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

Il costo della formazione per i dipendenti (interna ed esterna) come si evince dal Saldo del conto 03.10.457 è stato di Euro 220.571,23.

Il dettaglio fornito dalla S.S. FVO della spesa per la formazione nel 2019 ha registrato i seguenti dati: in sede: € 109.278,81 (inclusa biblioteca biomedica); fuori sede: € 213.033,33.

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.

I professionisti sanitari che non hanno soddisfatto interamente il debito formativo relativo al triennio 2014-2016 hanno potuto completarlo mediante crediti ECM conseguiti in eccedenza nel triennio 2017-2019, entro il 31 dicembre 2019. L’operazione di “spostamento” dei crediti doveva essere effettuata direttamente dal professionista interessato tramite il portale [CoGeAPS](http://application.cogeaps.it/cogeaps/login.ot) seguendo le istruzioni operative reperibili nella apposita sezione della intranet aziendale.

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

Per quanto riguarda le aree prescelte ed indicate nel PAP 2019 si evidenzia quanto segue:

Tabella n. 24: estrapolazione dati relativi alla partecipazione ai corsi di maggiore interesse per gli ambiti di lavoro CUG.

| **Titolo** | **MASCHI** | **FEMMINE** | **Partec. Effettivi** | **Partec. Eff. Interni** | **Partec. Eff. Esterni** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| IL PROFILO DI POSTO NELLA S.C. OCULISTICA | 0 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| IL PROFILO DI POSTO NELLA S.C. NEUROCHIRURGIA | 2 | 3 | 5 | 5 | 0 |
| GDPR E SICUREZZA DEI DATI IN SANITA': CONTINUIAMO AD APPROFONDIRE | 15 | 2 | 60 | 17 | 43 |
| CODICI DISCIPLINARI E APPROFONDIMENTI SUL CODICE DI COMPORTAMENTO | 23 | 46 | 69 | 69 | 0 |
| CODICE DI COMPORTAMENTO, REGOLAMENTI E ALCUNE COSE CHE E' MEGLIO SAPERE... | 55 | 221 | 276 | 276 | 0 |
| SICUREZZA INFORMATICA E INTRODUZIONE AL GDPR REGOLAMENTO EUROPEO PRIVACY | 508 | 1505 | 2013 | 2013 | 0 |
| MODULO DI AGGIORNAMENTO SALUTE E SICUREZZA (MASS) AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART.37 DEL D.LGS. 81/08 | 156 | 387 | 543 | 543 | 0 |
| GESTIONE DEI COMPORTAMENTI AGGRESSIVI DEI PAZIENTI: ASPETTI TEORICI | 21 | 171 | 198 | 192 | 6 |
| GESTIONE DEI COMPORTAMENTI AGGRESSIVI DEI PAZIENTI: APPLICAZIONI PRATICHE PER LA TUTELA E LA SICUREZZA DEGLI OPERATORI | 30 | 59 | 89 | 84 | 5 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN UROLOGIA - COMPETENZE DI I LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN UROLOGIA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN TERAPIA INTENSIVA NEONATALE | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN PRONTO SOCCORSO | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN OSTETRICIA SALA PARTO | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN NEUROCHIRURGIA - COMPETENZE DI I LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN NEUROCHIRURGIA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN NEONATOLOGIA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 23 | 23 | 23 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN DAY E WEEK SURGERY - COMPETENZE DI I LIVELLO | 1 |   | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA - COMPETENZE DI I LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN CHIRURGIA DAY E WEEK SURGERY - COMPETENZE DI II LIVELLO | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 |
| COMPETENZE INFERMIERISTICHE IN AREA MEDICA | 7 | 33 | 40 | 40 | 0 |

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

Tabella 25: resoconto formazione erogata nel 2019

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.

Rispetto alle maggiori aree previste dalla tabella suggerita negli allegati alla Direttiva 2/2019 la S.S. Formazione e valutazione degli Operatori può riferire quanto sopra.

- corsi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori: corsi complessivi 21; edizioni complessive 386; partecipanti interni complessivi 2018 (esterni 291); ore complessive partecipanti interni 8952

- corso "Alza lo sguardo ..." - corso base di sensibilizzazione sulla violenza di genere: partecipanti interni 54, di cui M 2, F 52 (esterni 16, di cui M 1, F 15; ore complessive partecipanti interni 391,5 di cui M 14,5 F 377

-corso Al di la' delle intenzioni ... ri-conoscere le diverse possibili forme di discriminazione: partecipanti 88 (solo interni), di cui M 8, F 80; ore complessive partecipanti 352, di cui M 32, F 320

- corso di formazione manageriale per DSC: partecipanti 6, di cui M 4, F 2; ore complessive partecipanti 528 (357 M, 171 F).

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

L’azienda 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).

Tabella 26: situazione specializzandi 2019

| **SPECIALIZZANDI 2019** |
| --- |
| **Scuola di Specializzazione** | **F** | **M** | **TOT** |
| Anestesia, Rianimazione Terapia Intensiva e del dolore | 7 | 7 | **14** |
| Chirurgia Generale  | 3 | 5 | **8** |
| Chirurgia Maxillo - Facciale |   | 1 | **1** |
| Chirurgia Plastica Ricostruttiva ed Estetica |   | 1 | **1** |
| Chirurgia Toracica | 1 |   | **1** |
| Chirurgia Vascolare | 1 |   | **1** |
| Ematologia  | 1 |   | **1** |
| Farmacia Ospedaliera | 1 |   | **1** |
| Fisica Medica |   | 2 | **2** |
| Geriatria  | 2 | 2 | **4** |
| Malattie dell’Apparato Cardiovascolare  | 1 | 4 | **5** |
| Malattie dell’Apparato Digerente | 1 |   | **1** |
| Medicina d’Emergenza-Urgenza  | 3 | 1 | **4** |
| Medicina Interna | 7 | 2 | **9** |
| Neurochirurgia |   | 1 | **1** |
| Neurologia  | 1 |   | **1** |
| Oftlamica |   | 1 | **1** |
| Ortopedia e Traumatologia | 1 | 2 | **3** |
| Otorinolaringoiatria  |   | 1 | **1** |
| Pediatria | 3 | 1 | **4** |
| Radiodiagnostica | 1 | 5 | **6** |
| Radioterapia |   | 1 | **1** |
| Urologia | 1 | 1 | **2** |
| Psicologia | 4 |   | **4** |
|  | **39** | **38** | **77** |

# 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[[9]](#footnote-9).

A scadenza di mandato del Direttore Generale[[10]](#footnote-10) nel maggio 2018, lo stesso è stato riconfermato per il triennio successivo ed ha, a sua volta, confermato il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario[[11]](#footnote-11). In data 1.07.2019 ha ricevuto l’incarico di Direttore Sanitario[[12]](#footnote-12) d’Azienda la dottoressa Monica Rebora[[13]](#footnote-13), che già ricopriva analogo incarico presso l’ASLTO3, in seguito alle dimissioni da parte della precedente Direttrice Sanitaria[[14]](#footnote-14).

Con deliberazione n. 358 del 09/10/2017 è stato aggiornato **l’Atto Aziendale**[[15]](#footnote-15), recepito in via definitiva dalla Regione Piemonte con D. G. R. n. 38-5982 del 24.11.2017. Non ci sono stati rimaneggiamenti nel corso del 2019[[16]](#footnote-16).

Il 28.06.2019 è pervenuta dal neo insediato Assessore alla Sanità disposizione di sospensione dei provvedimenti di attuazione degli Atti Aziendali, in considerazione della necessità da parte della nuova Amministrazione regionale di un approfondito monitoraggio dei livelli operativi e organizzativi delle ASR, previsto nel corso dei successivi 90 giorni.

Coerentemente a tale direttiva AO ha soltanto perfezionato le ultime attualizzazioni già pianificate ed approvate tra cui la Convenzione tra l’AO S.Croce e Carle di Cuneo e l’ASLCN1 per la costituzione e la gestione della S.C. Interaziendale Immunoematologia e Medicina Trasfusionale[[17]](#footnote-17).

In data 07/10/2019, esaurita la prima fase di monitoraggio dei livelli organizzativi ed operativi delle ASR, è pervenuta dalla Regione lettera contenente revoca della sospensione dei provvedimenti di attuazione degli Atti Aziendali per l’AO S.Croce e Carle di Cuneo, per consentire la completa definizione degli Atti Aziendali approvati con apposito provvedimento regionale. Nel 2020 l’AO provvederà ad alcuni aggiustamenti, al momento riferibili al Dipartimento DEAC.

Tra gli elementi generali importanti da segnalare evidenziamo:

-la ripresa delle assunzioni per molte strutture e figure sanitarie con il conseguente ingresso di neoassunti in AO e l’evidenza di convivenza statisticamente più significativa tra vecchie e nuove generazioni

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

-l’attualizzazione dei CCNL per il comparto sanità con conseguenti riesami dei Contratti Integrativi in base alle nuove direttive. Nel corso del 2019 sono stati attivati i tavoli di lavoro previsti per la CCIA del comparto e dalla fine dell’anno quelli per la dirigenza medica e sanitaria

-la dirigente DIPSA ha sviluppato piena operatività all’interno dell’organizzazione.

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

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

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

Tabella n. 27: fruizione congedi parentali per ex Lege 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2019.

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

Tabella n. 28: fruizione di part time analizzate per genere e classi di età al 31.12.2019.

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

Per quanto riguarda il personale del comparto sanitario che rientra da lunghe assenze si può far riferimento all’azione n.6 per le dipendenti che rientrano dalla maternità.

Al momento l’organizzazione non si è ancora occupata di attuare le previsioni di cui all’art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottata dal Ministro delegato, il 10 giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione del tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per Ia fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con I’organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell’efficienza.

In riferimento a quanto pianificato nel 2019 si può rendicontare quanto segue.

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

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

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

DIPSA

**Valutazione:**

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

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_020\_Misure di tutela della maternità'\_rev. 3](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/%40PG%20%28Procedure%20Generali%29/PG_020_Misure%20di%20tutela%20della%20maternit%C3%A0%27_rev.%203%2030032017.pdf) | 30/03/2017 |

**Dati 2019 forniti dalla DIPSA sul personale di comparto sanitario:**

11 infermiere rientrate nella stessa struttura e 1 con trasferimento interdipartimentale Area medica da Geriatria a Neurologia, di cui: 3 ostetriche, 8 infermiere, OSS.

### **MICRONIDO AZIENDALE**

**Premessa:**

Il micronido aziendale "Tataclò"[[18]](#footnote-18) è aperto da settembre 2013 e si trova in Via Bongioanni 20 – Cuneo – al primo piano della ex Caserma Piglione.

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

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

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

Il servizio è attivo tutto l'anno, ad eccezione del mese di agosto, con un orario in grado di coprire le esigenze del personale turnista, ovvero dal lunedì al venerdì a partire dalle ore 6.30 e fino alle ore 19.00.

E' prevista una diversificazione delle rette a seconda che si opti per il tempo pieno o part-time (mattino, pomeriggio o verticale), tutte comprensive dei pasti (confezionati nella cucina interna) e della fornitura dei pannolini.

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

* aggiornamento dell’area web relativa al micronido[[19]](#footnote-19)
* 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 dati 2019:**

* aggiornamento dell’area web[[20]](#footnote-20): effettuata
* utilizzo del micronido da parte dei dipendenti: 5 bimbi figli di dipendenti (3 di dirigenti medici, 2 di infermiere)
* gradimento: questionario in via di somministrazione a febbraio 2020; nessun reclamo o segnalazione negativa; ottima collaborazione da parte dei genitori. Risultati non disponibili al momento della redazione del presente documento causa chiusura dell’attività per emergenza Coronavirus.
* pubblicizzazione delle iniziative: effettuata
* adesione sempre alta dei genitori alle proposte effettuate presso il micronido e buona partecipazione da parte dei rappresentanti AO laddove possibile (feste, formazione, aperilatte), con ottimo livello di gradimento e gradimento, delle iniziative proposte dal micronido
* rispetto delle clausole del capitolato/convenzione: 100%

**Commenti:**

nel 2019 sono state pubblicizzate le iniziative del micronido di particolare interesse per tutta la popolazione, attraverso i consueti canali aziendali. A dicembre è stata posizionata una bacheca presso la sala d’attesa del Medico competente, gestita dal referente aziendale per il micronido, in cui i dipendenti che aspettano per le visite di sorveglianza sanitaria possano visualizzare alcune informazioni di presentazione del servizio e le iniziative che contestualmente verranno pubblicizzate.

Tramite la cooperativa che gestisce il micronido l’AO S.Croce e Carle di Cuneo ha partecipato ai progetti “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) e “Nati per leggere” in collaborazione con la biblioteca civica di Cuneo, come descritto nella parte finale del presente documento.

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

Il 6 di luglio si è svolta la festa del Micronido che è stata inserita nei festeggiamenti per i 700 anni registrando una buona partecipazione non solo di genitori e bambini ma anche di dipendenti e popolazione.

Ad ottobre 2019 per la festa dei nonni è stata proposta la condivisione di una mattinata con i propri nipoti e del pranzo. L'idea è piaciuta molto!

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

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

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

Per quanto riguarda il percorso di espressività teatrale proposto lo scorso anno all'interno del Progetto La Grandezza dei Piccoli, tenuti dal Melarancio,   la partecipazione è stata buona ed è stato un modo per permettere ai genitori di ritagliarsi un momento con i loro figli. Il percorso proposto da un 'educatrice- insegnante di yoga  consisteva in un viaggio evocativo ed espressivo attraverso il mondo della Terra, dell'Acqua, del Fuoco e dell'Aria in 5 incontri (nei mesi di febbraio e marzo). Per quanto riguarda i laboratori creativi sono stati organizzati sia per la festa del papà che per quella della mamma dove si è condivisa un'attività e poi si è fatta una merenda insieme.

# 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 2019 si rimanda alle specifiche descrizioni ed alla tabella riassuntiva.

Per quanto riguarda la Formazione si rimanda allo specifico paragrafo iniziale.

L’AO non adotta un bilancio di genere anche se, in fase di discussione con il Direttore Amministrativo e la S.C. Bilancio e contabilità sono state condivise alcune informazioni. I Bilanci delle ASR sono piuttosto vincolati nelle voci da contemplare, come si vede da quelli regolarmente pubblicati nell’apposita area del sito[[21]](#footnote-21).

Non è pertanto significativo al momento estrapolare delle 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.

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 2019 sono stati spesi Euro 1.446,60 corrispondenti all’affitto al Comune di Cuneo e all’acquisto di lavagnette.

La gestione è affidata in concessione alla Cooperativa Insieme a Voi dal settembre 2016.

Si fa inoltre presente che a fronte del buon servizio reso alla collettività, 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.

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 7.675,00 corrisposto a 57 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”.

I dati relativi ai differenziali retributivi sono contenuti nelle apposite tabelle (13 e 14) e le retribuzioni dei direttori di struttura semplice e complessa pubblicati nell’area di Amministrazione Trasparente, come da dettato normativo.

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 aVe 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).

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 per la dirigenza e il 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 verificate denunce o ricorsi nel 2019 in riferimento ad aspetti correlati al genere.

# SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

Si conferma l’attualità della procedura aziendale PG029 GESTIONE SEGNALAZIONI DISCRIMINAZIONE E DISAGIO LAVORATIVO.

## **VALUTAZIONE CARICHI DI LAVORO**

**Premessa:**

Dai dati emersi in fase di valutazione stress lavoro correlato il problema dei carichi di lavoro risulta quello più diffuso e significativo, anche se di non facile quantificazione.

**Obiettivi:**

individuare modalità di valutazione del carico di lavoro per le maggiori categorie professionali

**Valutazione:**

Non è stato possibile sviluppare tale progetto secondo anche in relazione alle diverse priorità evidenziate dalla Direzione Sanitaria.

## **PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE**

**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;

- fomire indicazioni sui 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.

Con provvedimento 273 del 29.05.2019 è stato rinnovato per 3 anni (fino al 31.05.2022) il protocollo d’intesa con i Patronati che hanno aderito.

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

valutazione di modalità di periodica diffusione di informazioni

**Risorse:**

sportello aziendale, patronati, referenti aziendali

**Valutazione:**

rendicontazione attività con evidenza di situazioni specifiche relative a dipendenti

analisi di bisogni specifici da parte dei dipendenti

**Dati 2019**

Gli accessi registrati sono stati in totale 397.

Di questi 257 sono stati primi passaggi e 140 passaggi successivi.

Le pratiche disbrigate dagli operatori dei Patronati sono state 111 (64 al primo accesso, 47 in passaggi successivi)

DATI SUL TOTALE DEGLI ACCESSI (397):

La maggioranza delle persone di cui ci si è occupati sono anziani ultra sessantacinquenni (296, pari al 74,6%), 92 (23,1%) gli adulti tra 18 e 64 anni, 8 (2%) minori e in 1 (0,3%) caso sono state fornite indicazioni alla responsabile di una struttura di religiose.

Le richieste hanno riguardato per lo più di informazioni relative a invalidità e strutture post ricovero (184, pari al 46,4%), ma le pratiche sbrigate dai Patronati sono state 111 (28%). Le richieste di un contributo economico sono state 74 (18,6%), quelle di informazioni varie (es. contributi previdenziali versati) 27 (6,8%), mentre 1 (0,2%) è stata la segnalazione al territorio.

Il dato sul genere registra una maggioranza di maschi (219, pari al 55,2%) rispetto alle femmine (178, pari al 44,8%).

Quanto alla provenienza territoriale, 254 (64%) sono i residenti in comuni diversi da Cuneo e i restanti 143 (36%) i residenti nel capoluogo.

Gli straneri sono stati 18 (4,5%).

DATI SUI PRIMI ACCESSI (257):

La maggioranza delle persone di cui ci si è occupati sono anziani ultra sessantacinquenni (190, pari al 73,9%), 62 (24,1%) gli adulti tra 18 e 64 anni, 5 (1,9%) i minori.

Le richieste sono state per lo più di informazioni relative a invalidità e strutture post ricovero (136, pari al 52,9%), le pratiche sbrigate dai Patronati sono state ben 64 (24,9%). Le richieste di un contributo economico sono state 44 (17,1%), quelle di informazioni varie (es. contributi previdenziali versati) 12 (4,7) mentre 1 (0,4%) è stata la segnalazione al territorio.

Non ci sono particolari differenze di genere, con leggera maggioranza di maschi (134, pari al 52,1%) rispetto alle femmine (123, pari al 47,9%).

Quanto alla provenienza territoriale, 172 (66,9%) sono i residenti in comuni diversi da Cuneo e i restanti 85 (33,1%) i residenti nel capoluogo.

Gli straneri sono stati 11 (4,3%).

**Commenti:**

Non sono state registrate particolari criticità, fatta esclusione per la non completa disponibilità dei medici ospedalieri individuati come certificatori nelle varie strutture a compilare i certificati telematici. Nonostante in ogni Struttura i Direttori avessero individuato i candidati a questo ruolo, in alcuni casi i medici non hanno provveduto a ritirare il PIN dell’INPS o lo hanno smarrito.

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

Quanto al livello di gradimento del Servizio, pur non essendoci dati misurabili, si ritiene sia ottimo, stando ai rimandi verbali delle persone che ne hanno fruito.

Lo Sportello è nato ed è rivolto essenzialmente alle persone ricoverate in Azienda, ma nei casi in cui si sono presentati dipendenti è sempre stata data una risposta.

Nonostante le ripetute e plurime azioni volte alla pubblicizzazione del Servizio (intranet, totem, incontri con i Coordinatori, cartelli in tutte le Strutture), tra gli operatori è ancora da implementare la conoscenza della sua esistenza, con conseguenze sulle carenze di informazione date ai pazienti e ai famigliari.

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

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

valore degli indicatori. Al momento della stesura della presente relazione i dati non sono ancora disponibili in quanto la relazione sulla sorveglianza sanitaria viene presentata alla Direzione tra aprile e maggio.

**Dati 2019**

Come suggerito dalla Presidente del Consiglio Superiore di Sanità prof. Roberta Siliquini, alcune ASR piemontesi hanno sperimentato il modello “metterci la faccia e il camice” nelle campagne di promozione alla vaccinazione. Così ha fatto anche l’AO S.Croce e Carle di Cuneo.

La campagna ha preceduto ed affiancato tutto il periodo di offerta attiva del vaccino gratuitamente somministrato presso il Medico competente dal 22.10.2019 al 31.12.2019 sulle due sedi dei presidi sanitari.

Se stupisce sempre come da un lato proprio i professionisti che per formazione ed etica professionale dovrebbero essere promotori attivi della vaccinazione siano quelli che registrano la percentuale più bassa di adesione personale (25% è il valore medio 2018), dall’altra pare che sia più una questione di pigrizia nel procrastinare del momento di passaggio all’alto che impedisce il raggiungimento di standard più adeguati. Torna massivamente il tema dell’obbligatorietà alle vaccinazioni anche all’interno delle organizzazioni per il personale in servizio, sia per quanto riguarda gli output sulla salute dei pazienti sia dal punto di vista dei costi che l’organizzazione deve sostenere in relazione all’assenza dal servizio del personale che si registra, ovviamente, in concomitanza con il picco degli accessi per gli stessi motivi.

In sede di assegnazione del budget 2019 era stato attribuito al Dipartimento di prevenzione interaziendale e, nello specifico, alla S.S. Medico Competente, l’obiettivo n. 135 in relazione alla Vaccinazione anti influenzali degli Operatori sanitari. Nel 2019 hanno aderito 570 dipendenti: il 5% in più di quelli vaccinati nel 2018. Con l’allungamento del periodo di offerta si è arrivati alla data della stesura della presente relazione a 600 dipendenti 410 F, 193 M 216 dirigenti, 27 amministrativi, 35 studenti, 325 comparto.

14 sono state le valutazioni richieste per dipendenti in relazione a segnalazioni di burn out e 7 gli invii a consulenza psichiatrica.

Non ci sono state segnalazioni di mobbing e non è stato possibile attivare specifiche iniziative di educazione sanitaria per i dipendenti.

**Commenti:**

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

Si confermano le procedure aziendali

|  |  |
| --- | --- |
| [**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 tutela in seguito a giudizio Medico Competente e si applica all’interno dei Dipartimenti dell’AO S. Croce e Carle.

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

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

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

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

* SPP, Medico competente,
* Psicologi in convenzione ASLCN2, FIASO

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Sono stati redatti i singoli documenti richiesti per la valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Dopo l'analisi degli indicatori oggettivi (straordinari, maternità, ecc.), delle interviste con direttori e coordinatori di dipartimento, del questionario rivolto a più di 900 dipendenti, è stato concluso l'approfondimento di secondo livello (interviste con direttore e coordinatore di struttura e focus Group con i lavoratori) per le strutture per le quali si sono rilevati scostamenti rispetto alla media. Per quasi tutte le strutture è stata conclusa la redazione del DVR con l'individuazione delle misure di correzione e avviato l’ approfondimento della tematica del rischio per i chirurghi con alcune sperimentazioni sia in termini di valutazione (iter già concordato tra MC e SPP) che di formazione.

Per quanto riguarda la prevenzione delle aggressioni sono proseguite le attività già in essere: misure di protezione in specifiche strutture; iniziative formative teorico pratiche.

Esistono specifiche procedure aziendali relative a:

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_041\_Gestione infortuni e infortuni mancati\_Rev. 0](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/%40PG%20%28Procedure%20Generali%29/-PG_041_Gestione%20infortuni%20e%20infortuni%20mancati_Rev.%20008012019.pdf) | 08/01/2019 |
| [PG\_014\_Prevenzione\_atti di\_violenza\_a danno\_degli\_operatori\_ Rev. 0](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\PG_014_Prevenzione_atti%20di_violenza_a%20danno_degli_operatori_%20Rev.%20010042017&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 10/04/2017 |

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

Particolarmente qualificante l’analisi dei mancati infortuni.

**Commenti:**

L’area intranet gestita direttamente dal SPP mette a disposizione di tutti i dipendenti e gli equiparati tutta la documentazione relativa alla mappatura e gestione dei rischi e apposita modulistica.

In occasione della giornata mondiale dell’attività fisica (6 aprile) è stata implementata una sezione sull’area intranet[[22]](#footnote-22), molto gradevole e con una selezione di materiali validati e scaricabili per ricordare a tutti i dipendenti i benefici del movimento e l’importanza di mettere insieme almeno 30 minuti di attività fisica ogni giorno.

### **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO**

**Premessa:**

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

È continuato il progetto Supportare chi cura[[23]](#footnote-23). Gli obiettivi del progetto riguardano il contrastare i fattori di rischio per burnout e malessere sul lavoro, supportare i fattori di protezione e rivitalizzare la motivazione professionale, aumentando la resilienza dei singoli e del gruppo, cercando di trasformare la sofferenza ed il disagio in occasioni di crescita.

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità**:

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

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

* formazione
* debriefing

**Risorse:**

* Servizio di psicologia ospedaliera
* Attività di fundraising

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Prestazioni effettuate per i dipendenti su richiesta della S.S. Medico competente

|  |
| --- |
| **PRESTAZIONI INVIATE DAL MEDICO COMPETENTE** |
|  |  | **Anno** | **2019** |
| **Scheda** | **Cod. int.** | **Prestazione** | **Quantità** |
| **Totale** |  |  | **31** |
| PSICOLOGIA | **Totale** |  | **31** |
| PSICOLOGIA | PO1 | VISITA PSICOLOGICA | 1 |
| PSICOLOGIA | PO4 | COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO | 25 |
| PSICOLOGIA | PO13 | VALUTAZIONE FUNZIONI CORTICALI PER STESURA PIANO DI TRATTAMENTO | 2 |
| PSICOLOGIA | PO20 | VALUTAZIONE PSICOLOGICA A DIPENDENTI | 3 |

Il 27.05.2019 nel salone aziendale si è tenuto il consueto momento di verifica annuale del progetto Sostenere chi cura: attrezziamo la resilienza degli operatori a cui anche un componente CUG ha partecipato. L’apprezzamento del progetto è sempre positivo soprattutto da parte di chi ne ha beneficiato direttamente.

L’8.09.2019 si è tenuta l’edizione annuale della camminata 4 passi in salute finalizzata al finanziamento del Trauma Center ospedaliero. Lo stesso è stato protagonista sulla rivista scientifica della scuola Adleriana di Psicoterapia dove, su un numero de Il Sagittario è comparsa un’intervista alla dottoressa Maura Anfossi, titolare di incarico a tempo indeterminato (art.8 d.lgs n.502/92 A,C,N 17.12.2015) che sintetizza le attività prestate dal Centro dal 2015 al 2019 da cui si evince, che con la massima disponibilità extra ogni orario contrattuale, le psicoterapeute sono a disposizione per sostenere, in ospedale, le persone coinvolte in eventi traumatici entro un mese al massimo dall’accadimento.

Con provvedimento n. 572 del 28.05.2019 è stato finanziato da parte del Dipartimento Rete Oncologica del Piemonte e della Valle d’Aosta il Progetto di sostegno psicologico e di miglioramento della qualità della vita per i pazienti oncologici portatori di stomia, attuato dal Servizio di Psicologia ospedaliera.

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

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Risorse:**

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

**Valutazione 2019**

A seguito di segnalazioni, pervenute da parte di alcuni lavoratori, relative al disagio derivante dall’essere identificati tramite i dati riportati nel cartellino di riconoscimento e rintracciati dall’utenza anche tramite i social network, su richiesta della Direzione il SPP ha provveduto ad approfondire la tematica attraverso le seguenti attività:

* analisi normativa e di giurisprudenza dalla quale in generale si evince la necessità di ottemperare a differenti istanze tra le quali la necessità di identificazione dell’operatore e la tutela del lavoratore (salute, sicurezza, dati personali, ecc.);
* analisi congiunta con la Direzione Sanitaria di Presidio, il DiPSa ed Il Comitato Unico di Garanzia, al quale nel tempo sono pervenute altresì segnalazioni di disagio legate ad intenti discriminatori da parte di utenti in riferimento alle specifiche generalità presenti sui cartellini di riconoscimento;
* incontro del gruppo di lavoro con i Datori di Lavoro delegati, i Coordinatori di Dipartimento e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per dibattere problematiche e soluzioni. La dirigenza non ha segnalato episodi particolarmente significativi, evidenziando peraltro che le generalità del medico curante sono difficilmente schermabili sia a causa del rapporto diretto medico-paziente, sia in virtù del fatto che il medico firma le prestazioni cliniche erogate. Per quanto riguarda il comparto, le percezioni raccolte sono risultate disomogenee e pertanto si è stabilito con i CDC di effettuare un sondaggio tra gli operatori. Il sondaggio è risultato anch’esso non univoco, ma in linea generale è stata ritenuta utile l’eliminazione del riferimento al cognome dell’operatore, mantenendo comunque uniformità di approccio tra dirigenza e comparto;
* confronto con la referente aziendale dell’Umanizzazione relativamente alla necessità di rendere riconoscibile il nome dell’operatore in riferimento alla buona relazione sanitario/paziente; il confronto ha consentito di chiarire che il rapporto con il paziente si crea tramite presentazione personale dell’operatore che deve indicare al paziente la propria qualifica ed il proprio nominativo presentandosi al momento del primo contatto con lo stesso. Non è pertanto considerata fondamentale, ai fini della relazione con il paziente, la presenza del nome sul cartellino di riconoscimento.
* È stato effettuato un breve confronto informale con le altre Aziende Sanitarie del Piemonte da cui è emerso un quadro piuttosto differenziato nel trattamento dei dati sul cartellino, ma nessuna che abbia intrapreso iniziative recenti. Il confronto con l’ASLCN1 ha evidenziato modalità differenti di indicare gli operatori. Si è riflettuto rispetto a quanto richiesto ad esempio alle ditte che forniscono operatori per l’AO e ad AMOS rispetto alle quali sussiste altresì l’obbligo della foto
* Il Direttore Generale aveva dato mandato al SPP di effettuare la valutazione del rischio associato, evidenziando le strutture che possono avere esigenze specifiche (es SPDC, Pronto Soccorso).

In sintesi, considerato che al pericolo preso in esame sono soggette tutte le professionalità sanitarie la cui attività comporta relazione con l’utenza, si è ritenuto di proporre all’azienda di valutare, sentito l’Ufficio Legale e l’Amministrazione del Personale, una modifica dei cartellini di riconoscimento inserendo, per tutte le qualifiche, esclusivamente le iniziali di nome e cognome (oltre alla matricola, la qualifica e quanto altro ritenuto necessario), allineandoci con quanto adottato dall’ASLCN1, anche in virtù della interaziendalità della struttura deputata alla gestione del personale.

E’ stata proposta un’articolazione secondo la seguente scala di priorità:

* dirigenza e comparto Pronto Soccorso (generale, pediatrico e ostetrico-ginecologico);
* dirigenza e comparto Psichiatria;
* attività di front line propriamente detta (es. accettazione dipartimento dei servizi);
* restante personale del comparto;
* restante personale della dirigenza.

Al momento nessuna delle proposte di variazione sembra essere completamente soddisfacente e tale da giustificare un oculato cambiamento rispetto alle modalità attuali, anche in relazione alle spese associate alla modificazione dei cartellini.

La Direzione ha pertanto deciso di soprassedere sulle variazioni, non essendosi più verificati episodi che abbiamo fatto emergere problematiche in tal senso.

# SEZIONE 5. PERFORMANCE

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

All’interno del ciclo Performance[[24]](#footnote-24) sono ricompresi i documenti riferiti al Sistema di valutazione aziendale (SiMiVaP e relazione). La Presidente CUG viene direttamente coinvolta nel riesame e nella redazione dei documenti previsti e si interfaccia con l’OIV per le tematiche di pertinenza.

Non ci sono obiettivi che menzionano specificamente il CUG in quanto verosimilmente, non avendo un organico dedicato e un budget, non può ricevere obiettivi all’interno delle schede di budget.

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

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

L’obiettivo 114 ha consentito di dotare tutti i dipendenti di una casella di posta elettronica individuale.

Di seguito vengono riportati gli obiettivi con maggior pertinenza alle tematiche CUG ed all’esito della valutazione operata internamente dall’AO. Sarà l’OIV nel corso delle proprie valutazioni degli obiettivi a stabilire l’effettivo raggiungimento degli stessi nei termini percentuali previsti e rendicontati all’interno del portale istituzionale nell’area Performance di Amministrazione Trasparente.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Staff | Formazione e Valutazione operatori | Organizzazione | **81** | Gestione Simivap e relazione | Trasmissione dati a FPCT |  Entro luglio 2019; gennaio 2020 | 10% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti come emerge dai documenti pubblicati nell’area del portale web Amministrazione Trasparente[[25]](#footnote-25).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Struttura Amministrativa | Patrimonio e Attività amministrative trasversali, DAPO e Logistica | Organizzazione | **97** | Organizzazione e coordinamento delle iniziative e degli eventi celebrativi in occasione dei 700 anni dalla fondazione dell'Ospedale S. Croce | 1) Redazione del programma delle iniziative 2) presentazione di relazione finale | 1) 30/6/20192) 13/12/2019 | 15% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti come emerge dai documenti pubblicati nell’area del portale dedicati alla ricorrenza[[26]](#footnote-26).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Struttura Amministrativa | DAPO e Logistica | Organizzazione | **99** | Regolamento norme comportamentali utilizzo divise in collaborazione con DSP e DiPSa | Redazione e diffusione documento | Entro il 31/12/2019 | 10% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti. Allo stato attuale risulta ancora sottoposto alla valutazione delle OO.SS prima di essere pubblicato e diffuso a tutti i dipendenti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Staff | Formazione e Valutazione operatori | Organizzazione | **100** | Sistema di accoglienza in Azienda ai nuovi dipendenti ed equiparati in collaborazione con Amministrazione del Personale, DSP e DiPSa | Applicazione protocollo | A partire dal 30/6/2019 | 15% |

Il progetto viene portato avanti e dimostra la sua utilità sia da parte dell’organizzazione che dei neoassunti.

Il modello usato dalla DIPSA per il personale di comparto sanitario, a fronte di necessità di omogeneizzazione tra i diversi dipartimenti di alcuni aspetti comuni, è in corso di revisione, quello messo in atto dalla DSP con la collaborazione della FVO risulta al momento soddisfacente con le modalità in atto.

Il protocollo a cui si riferisce l’obiettivo, si applica al personale afferente alla dirigenza che, a differenza di quello del comparto gestito dalla SS DiPSa, non è attualmente oggetto di accoglienza strutturata.

L’accoglienza si svolge nel periodo intercorrente tra la comunicazione della SS Amministrazione del Personale che preannuncia alla SS FVO la nuova assunzione e la data dell’effettiva presa di servizio del nuovo assunto.

Le strutture coinvolte sono: SS FVO, SC DSP; SS Amministrazione del Personale, SS Medico Competente.

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Staff | Comunicazione e Ufficio Stampa | Organizzazione | **104** | Comunicazione esterna da parte dei dipendenti  | Elaborazione di un documento aggiornato in cui siano raccolte ed esplicitate le regole che un dipendente deve seguire in merito alle comunicazioni pubbliche, rapporti con la stampa e similari | Presenza del documento al 30.06.2019 | 10% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti. Il documento viene sintetizzato anche durante i momenti di presentazione del Codice di comportamento e monitorato dalla S.S. Comunicazione.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Struttura Amministrativa | Amministrazione del Personale | Efficienza | **118** | Revisione informative area intranet di pertinenza  | a) Aggiornamento aree intranet di pertinenza b) Riesame modulistica | Entro il 13/12/2019 | 15% |

La modulistica e altra documentazione (circolari, avvisi) è stata aggiornata in base ai nuovi CCNL 21/05/2018 Personale del Comparto, CCNL 19/12/2019 Dirigenza medica sanitaria e delle professioni sanitarie, ovvero per altre esigenze per un totale di 13 documenti. Sono state oscurate, come da accordi, le parti non più aggiornate sulla intranet aziendale presenti all'indirizzo <http://intranet.scroce.loc/home/strutture/prs/home/home.htm>

Con l’occasione c’è stato un confronto anche con il Responsabile della struttura in merito ad alcune questioni sollevate a partire da dati richiesti all’interno della modulistica, e pervenuti da alcuni dipendenti in occasione delle giornate di presentazione del Codice di comportamento o rivolte direttamente al CUG o connesse al progetto avviato nel 2017 relativo alla semplificazione amministrativa nel circuito Slow Medicine a cui non si era dato corso con le dimissioni della Direttrice Sanitaria. Quelli emersi nel corso della formazione al Codice di comportamento vengono inserite nelle FAQ della intranet.

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Staff | Formazione e Valutazione operatori | Organizzazione | **143** | Revisione modulistica con semplificazione richiesta dati per i dipendenti | Revisione della modulistica interna | Al 31/12/2019 pubblicazione su intranet | 20% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100% secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Staff | Comunicazione e Ufficio Stampa | Organizzazione | **124** | Promozione di eventi informativi finalizzati alla donazione degli organi e alla riduzione del tasso di opposizione alla donazione secondo indicazioni regionali | Realizzazione di momenti informativi tramite incontri, web, notiziari | Almeno due eventi nel corso del 2019 | 10% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100%, secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti, anche grazie al contributo dei dipendenti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Struttura Amministrativa | Legale | Organizzazione | **127** | Attuazione linee guida ANAC 12/2018 del 24/10/2018 "Affidamento dei servizi legali" | Adozione di regolamento per l'affidamento degli incarichi di patrocinio e difesa legale dell'Azienda | Presentazione al RTPC entro l'11/11/2019  | 20% |

L’obiettivo risulta raggiunto al 100%, secondo la valutazione effettuata dall’AO tramite i suoi monitoranti (Regolamento allegato a delibera N. 334-2019 del 01/07/2019, pubblicato su Albo Pretorio in data 2.07.2019, evidenza avvisi come attuazione del regolamento).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Ambito* | *Struttura* | *Area* | *N.* | *Obiettivo* | *Indicatore* | *Standard* | *Peso*  |
| Staff | FVOPersonalePAAT | Organizzazione | **142** | Omogeneizzazione procedura aziendale e monitoraggio dati relativi a formazione sponsorizzata in collaborazione con Ufficio Personale e PAAT | - Elaborazione procedura aziendale- Monitoraggio semestrale della formazione sponsorizzata | - entro il 31/10/2019- luglio 2019; gennaio 2020 | vari |

L’obiettivo risulta raggiunto anche se, in attesa di verificare se nel 2020 la Regione congederà le linee di indirizzo sulle sponsorizzazioni e sulle attività extraistituzionali si concorda con le 3 strutture di non modificare gli attuali regolamenti che sono per altro stati presi a riferimento per la strutturazione delle linee di indirizzo regionali.

Sono state comunque costruite delle bozze con l’evidenza delle modifiche e precisazioni che potrebbero essere adottate ed è stata riesaminata la modulistica unitamente agli indicatori di monitoraggio.

Il confronto è stato proficuo ed ha consentito a FPCT di acquisire elementi utili alla programmazione ed alla eventuale ridefinizione della mappatura del rischio anticorruttivo.

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

Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione.

Come dichiarato in apertura il CUG si trova in difficoltà dal punto operativo a causa dell’esiguità della rappresentanza sindacale nel suo interno, 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.

Nonostante queste premesse 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 che non ci sono risorse specificamente destinate alle sue attività.

**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 sarà 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 e, talvolta, a livello di volontariato.

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

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

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

Tutta la documentazione prodotta dal CUG è pubblicata, se di interesse pubblico, nell’area del portale ricavata all’interno della Organizzazione aziendale in Amministrazione Trasparente[[27]](#footnote-27), se di interesse esclusivamente interna, nella cartella intranet specifica[[28]](#footnote-28).

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

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

Nel corso del 2019 il CUG si è riunito 4 volte (14.01, 18.04, 24.06, 7.10); tutte le riunioni sono verbalizzate su un Ordine del giorno precondiviso.

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

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

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

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

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

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

Nel corso del 2019 il CUG ha, rispetto ai

* poteri propositivi:
* collaborato con il SPP alla raccolta degli elementi necessari alla valutazione dei dati presenti sul cartellino identificativo dei dipendenti;
* risollecitato DIPSA e FVO a pervenire ad una modalità univoca di gestione e riconoscimento dei lavori connessi ai master ed alle scuole di specializzazione post formazione di base ;
* proposto la propria collaborazione per individuare iniziative che attuino le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo a partire da una valutazione seria di possibilità di smart warking e cessione ferie solidali, in cordata con gli studi di fattibilità menzionati nella rete dei CUG sanitari regionali e all’interno di FIASO;
* poteri consultivi:
* alcune questioni con possibili risvolti disciplinari, anche in collaborazione con OPI;
* poteri di verifica:
* rispetto alle iniziative menzionate nel PAP 2019.

**B. OPERATIVITA’**

# 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, nella specifica area web al momento inserita nella descrizione dell’articolazione dei vari uffici in Amministrazione Trasparente[[29]](#footnote-29) e nell’ apposita area intranet[[30]](#footnote-30);

-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 29: sintesi incontri vs a vis del CUG nel 2019.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Area*** | ***segnalazioni*** | ***richieste di informazione*** |
| difficoltà al rientro da assenze lunghe | 2 | 2 |
| difficoltà connesse ai carichi di lavoro/elementi organizzativi | 4 | 0 |
| valutazione individuale | 0 | 0 |
| rapporti con i superiori | 4 | 0 |
| rapporti con i colleghi | 4 | 2 |
| corretta applicazione di regolamenti | 2 | 14 |
| discriminazioni | 0 | 4 |
| questioni varie | 12 | 18 |
| *totale*  | *28* | *40* |

È stato necessario aggiungere al momento una generica categoria “questioni varie” in attesa di verificare se si ripresenteranno problematiche che richiederanno di riesaminare le suddivisioni.

In alcuni casi sono state presentate problematiche varie da parte di più di una persona appartenente allo stesso gruppo di lavoro (es appropriatezza delle attività lavorative, non condivisione dei protocolli concordati) o relative a tematiche connesse all’uso di social e whatsapp con diffusione di informazioni illegittime o utilizzate impropriamente tra dipendenti.

Quest’ultimo punto ha ripresentato la necessità non solo di affrontare con singoli nuclei o con coordinatori o direttore di struttura specifiche problematiche contingenti ma di proporre l’evento annuale 2020 proprio su questo tema che viene per altro citato esplicitamente anche all’interno delle giornate di diffusione del Codice di comportamento.

La maggior parte delle volte in cui si è trattato di richieste di informazioni, soprattutto in seguito ai corsi di formazione relativi alla diffusione del Codice di comportamento e al posizionamento della bacheca presso la sala d’attesa del medico competente, l’intervento del rispondente CUG è consistito nel reindirizzamento del richiedente alle strutture di competenza o ai referenti aziendali.

In un paio di casi il CUG è stato consultato in relazione alla possibilità di avvio di procedimenti disciplinari.

All’interno della procedura di gestione delle segnalazioni pervenute tramite il canale whistleblowing[[31]](#footnote-31), in cui si menzionava il CUG quale riferimento per i dipendenti che si ritenessero penalizzati dall’aver effettuato una segnalazione, non sono mai state fatte segnalazioni.

Non appena saranno congedate le Linee guida ANAC in proposito verrà rivista la posizione del CUG che non potrà più essere specificamente menzionato come riferimento per i dipendenti che ritenessero di aver subito ritorsioni lavorative in virtù di segnalazioni fatte tramite canale whistleblowing.

Il 22 febbraio 2019 si è tenuto il consueto **momento formativo annuale** a cura del CUG sul tema delle percezioni di discriminazioni a vario titolo e del rischio di mettere in atto trattamenti discriminatori o iniqui all’interno del contesto ospedaliero, al di là delle intenzioni (cfr descrizione al paragrafo 7.4 Formazione, informazione e sensibilizzazione).

Nel corso del 2019 il CUG ha fatto pubblicare 6 comunicati sulla rete intranet aziendale ed ha provveduto all’implementazione della propria cartella intranet con 17 documenti.

Ha mantenuto aggiornata l’area presente sul portale aziendale[[32]](#footnote-32).

La fase di programmazione e di valutazione è fondamentalmente promossa ed autogestita dal CUG stesso che si rivolge direttamente alla Direzione in fase di stesura dei documenti ufficiali.

La Presidente CUG si interfaccia direttamente con i componenti dell’OIV sia nelle sedute con specifico Odg sia a richiesta.

Si riporta a seguire la rendicontazione di alcuni progetti ed attività previste nel PAP 2019.

## **AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI**

**Obiettivi:**

raccogliere le segnalazioni pervenute dai dipendenti nelle aree di competenza CUG così come definito nella PG 029[[33]](#footnote-33) Gestione segnalazioni discriminazione e disagio lavorativo, indirizzare ai destinatari corretti quando del caso, coordinare e gestire le azioni necessarie se di diretta pertinenza CUG, diffondendo i risultati annuali, nel rispetto del trattamento dati ed analizzando gli stessi al fine dell’individuazione dei bisogni di azione successive.

**Modalità:**

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

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Per quanto riguarda gli accessi al CUG si faccia riferimento all’apposito paragrafo (attività del CUG, tab.29).

**Commenti:**

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

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

Non con tutte le strutture organizzative è possibile avere un confronto sistematico pur venendo interpellate sempre in occasione della programmazione anno successivo (avviso ad ottobre con raccolta proposte entro fine novembre) e della rendicontazione sull’anno passato (richiesta a gennaio entro fine febbraio).

L’assenza della Consigliera di Fiducia fa sì che il CUG sia, su richiesta della Direzione, un interlocutore aziendale anche per i singoli soggetti, per quanto non in linea con quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

I componenti del CUG si interrogano costantemente rispetto alla capacità reale di porre in essere azioni concrete a favore dei dipendenti, considerando l’esiguità crescente delle risorse a disposizione e della difficoltà a raccogliere bisogni che potrebbero non essere soddisfabili.

Tuttavia le componenti hanno sempre svolto la loro funzione di rappresentanza e di portavoce all’interno ed all’esterno dell’AO, garantendo la disponibilità all’ascolto di tutti coloro che hanno chiesto informazioni o momenti di incontro.

In modo particolare, in relazione a due episodi di natura corruttiva che hanno portato l’AO all’attenzione dei media, il CUG si è fatto promotore presso la Direzione della necessità di non lasciare soli i dipendenti “sul campo” che si sono trovati il più delle volte a dover portare avanti oltre alle loro attività anche quelle dei colleghi sollevati dall’incarico, in una situazione di clima interno ed esterno sicuramente non favorevole.

L’attuale Direzione ha confermato la volontà di non emettere comunicazioni né esterne né interne in merito ma ha consentito alla Presidente CUG di interloquire con alcuni dei soggetti maggiormente interessati dagli episodi per verificare eventuali necessità di tipo relazionale e psicologico sulle equipe coordinate.

## **RACCOLTA DATI**

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Gli indicatori sono stati inviati a tutte le strutture organizzative sopra elencate ad inizio 2019, re-inviati a fine agosto 2019 in seguito alle integrazioni che sono state apportate con l’uscita della Direttiva 2/2019 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica. I dati raccolti sono inseriti nella presente relazione nelle apposite sezioni.

Questa redazione è considerata sperimentale anche rispetto alla parametrazione proposta dalla Direttiva ed alla quale non sempre è possibile rispondere in quanto le classificazioni del personale sanitario si differenziano da quello ministeriale preso a riferimento ed alcune suddivisioni previste dalla tabelle richiederebbero effort aggiuntivi per gli applicativi forniti da ditte esterne.

**Commenti:**

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

Negli ambiti legati alla valutazione di clima e benessere il timore di ingenerare bisogni a cui poi non si riesca a rispondere può essere talvolta un disincentivo alla raccolta degli stessi. Nel 2019 la Direzione ha ribadito l’intenzione, anche in relazione ai requisiti di Accreditamento, di utilizzare i dati raccolti dal SPP in ambito di stress lavoro correlato come principale fonte date quali- quantitativa in tema di benessere.

### **ACCESSIBILITA’**

**Premessa**:

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

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

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

analisi, pianificazione, valutazione, rendicontazione

**Risorse:**

* gruppo Umanizzazione
* gruppo Sicurezza
* S.S. Comunicazione Interaziendale
* S.C. DSP
* Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
* S.S.PAAT, URP
* S.C. SID
* S.S. SPP
* S.C. Tecnico
* Conferenza di Partecipazione

**Valutazioni:**

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

**Dati 2019**

La relazione sull’accessibilità deve essere pubblicata entro il 31.03.2020 sull’apposita area del portale di Amministrazione Trasparente.

I dati di accessibilità al sito sono forniti direttamente dalla S.S.interaziendale Comunicazione ed ufficio stampa e pubblicati sull’apposita sezione del Portale[[34]](#footnote-34).

Non si rilevano sostanziali variazioni rispetto allo scorso anno 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.

Il sito richiederebbe un sostanziale rimaneggiamento se ci fosse l’obiettivo di una maggior attrattività e facilità di consultazione, aspetto ad oggi non ritenuto prioritario.

Dagli incontri con i dipendenti in occasione delle giornate di presentazione del Codice di comportamento emerge uno scarso interesse per il portale aziendale ed una bassa conoscenza dello stesso anche rispetto alle aree riferite alla propria struttura o al proprio lavoro.

Chi ha maggior dimestichezza coi social media effettua costantemente visualizzazioni.

Anche la intranet richiederebbe un riordino in funzione di una maggior accessibilità e praticità. Pur in assenza di dati ufficiali formalizzati in merito alle aree maggiormente visualizzate si può affermare che la videata iniziale in cui scorrono le news (comunicazioni e novità e Convegni, congressi e iniziative), unitamente all’area gestita dal Personale in cui vengono inserite le comunicazioni su istituti contrattuali, documenti e scadenze sono quelle più conosciute unitamente all’area modulistica a cui i dipendenti accedono per gli adempimenti previsti.

Nel corso del 2020 si cercherà di capire il reale utilizzo della posta elettronica istituzionale e della possibilità di implementare l’area del Portale del dipendente in cui possono essere caricati i documenti.

Per quanto riguarda i dati presidiati dalla S.C Tecnico:

- nel corso del 2019 sono proseguiti i lavori mirati al superamento di alcune criticità residue, in particolare con i seguenti interventi:

- realizzazione di n.2  bagni disabili nel reparto di Chirurgia Vascolare, primo piano blocco B

- realizzazione di un blocco bagni per utenti zona accettazione e ambulatori cardiologia piano terra Ospedale Carle.

L’Associazione “APIC – Associazione Portatori Impianto Cocleare” di Torino ha donato nel 2018 un Pannello a induzione magnetica posizionato nel 2019 presso il Pronto Soccorso.

È stato posizionato all’interno dell’ingresso principale degli uffici della Direzione di Corso Brunet 19 un cartello che avvisa gli utenti della raggiungibilità del primo piano soltanto attraverso le scale e, in modo particolare, chi dovesse ritirare la documentazione presso la Tariffazione ed avesse difficoltà a raggiungere l’ufficio è stato indicato un numero di telefono da comporre o da far comporre dall’attiguo Ufficio Protocollo così che l’operatore possa scendere ed espletare la pratica senza far salire l’utente.

Il SPP si occupa di raccogliere le esigenze dei dipendenti che necessitino di particolari dispositivi per lavorare e provvede alle stesse (attualmente 4).

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.

Riguardo gli applicativi informatici l’URP ha ricevuto n. 2 segnalazioni che riportano la discrepanza dei codici ISTAT rispetto a ricodifiche dei comuni di nascita che il sistema informatico ha deciso di gestire indicando "ex Comune di.....". L'applicativo informatico non è al momento modificabile.

### **DISCRIMINAZIONE**

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

raccolta e analisi dei dati

**Risorse:**

* DIPSA
* FVO
* Rischio Clinico

Rete antidiscriminazione

**Valutazioni:**

* presenza di strumenti per raccolta dati e indicatori
* rendicontazione annuale

**Dati 2019**

E’ stato effettuato specifico momento formativo 22 gennaio 2019 e nell’occasione richiesto a tutte le strutture se intendevano individuare uno specifico referente. Soltanto il 4% delle strutture interpellate ha ritenuto di indicare qualcuno, adducendo che le problematiche sono fortunatamente assenti o molto contenute e che ci sono già troppi referenti diversi per troppe cose, pertanto, salvo diversa indicazione si fa riferimento ai coordinatori di comparto sanitario ed ai responsabili delle strutture tecnico amministrative.

Nel 2019 non sono pervenuti all’URP reclami o segnalazioni che possano essere ricondotti a problemi di discriminazione, né sono pervenute al CUG segnalazioni da parte dei dipendenti o di altri soggetti interni o esterni.

Nel corso di tutte le giornate di presentazione del Codice di comportamento si fa esplicito riferimento a questo divieto, riferendolo sia nei confronti dell’utente e di qualsiasi stakeholders ed in modo specifico delle persone che lavorano dentro l’AO S.Croce e Carle di Cuneo.

**Commenti:**

L’A.O S.Croce e Carle di Cuneo collabora attivamente con la rete antiviolenza provinciale e nel corso del 2019 ha preso parte al progetto specifico connesso all’antidiscriminazione come rendicontato nell’apposito paragrafo di questa relazione.

Nel 2020, una volta pubblicata in via definitiva la procedura aziendale relativa al Whistleblowing verrà modificata la documentazione CUG espungendo il ruolo dello stesso come riferimento dei dipendenti in caso di percezione di discriminazione in seguito ad iniziative di whistleblowing. ANAC è l’unico soggetto considerato dalla legislazione come riferimento per la considerazione di questa tipologia di discriminazione. Il CUG, qualora venisse a conoscenza di tali episodi all’interno dell’AO, indirizzerà il dipendente alla procedura ANAC e riferirà, se del caso, alla Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza aziendale.

## **ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA**

**Permessa:**

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

**Obiettivi:**

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

* Nel corso del 2019-2020 si svilupperà una tesi all’interno della laurea triennale sede di Cuneo, promossa dal CUG, attorno alla percezione del fenomeno discriminatorio in AO S.Croce e Carle di Cuneo.
* All’interno del Dipartimento Chirurgico attraverso il project work di una studentessa è stata elaborata una Proposta di piano formativo triennale per il personale di comparto sulla base dell’analisi dei bisogni effettuata attraverso diversi strumenti (questionario, focus group, interviste anche a garanzie del coinvolgimento di un numero significativo di persone con ruoli e posizioni differenti).
* All’interno del Dipartimento di Emergenza e delle Aree Critiche è stata sviluppata l’implementazione dei profili di posto.

**Modalità:**

raccolta dati attraverso le richieste di autorizzazione allo studio

e alle segnalazioni/richieste spontanee da parte degli effettuatori

**Risorse:**

DIPSA e CLPS

**Valutazioni:**

presenza di elenco lavori

**Dati 2019**

In data 9.12 2019 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.

A dicembre 2018 l’Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle di Cuneo ha aderito, previa valutazione da Comitato Scientifico, alla realizzazione di un numero monografico da pubblicare a cura di Federsanità proponendo 8 esperienze di buone pratiche organizzative relative alle Professioni Sanitarie[[35]](#footnote-35):

1. Area Organizzativa Aziendale Ambulatoriale e diurna “CENTRO PROGRAMMAZIONE RICOVERI CHIRURGICI E DEL DAY SERVICE AZIENDALE (CPRA) A GESTIONE INFERMIERISTICA” Dott.ssa Meinero Rosanna-Dott.ssa Brao Silvana-Dott. Dogliotti Daniele

2. Dipartimento Chirurgico Dipartimento Emergenza E Aree Critiche, Dipartimento Interaziendale Materno Infantile, Area Diurna, Dipartimento di Area Medica, Dipartimento Interaziendale dei Servizi, Casa Di Cura “LA SCHIENA TI SOSTIENE. SOSTIENI LA TUA SCHIENA” Dott.ssa Meinero Rosanna-Dott.ssa Rosetta Corradi-Dott.ssa Peano Martina - Direzione delle Professioni Sanitarie (Di.P.Sa.), Dott.ssa Giuliana Martina, Dott.ssa Stefania Marone - Recupero e Rieducazione Funzionale (RRF), Dott. Piergiorgio Benso, Dott.ssa Nadia Ferrua - Formazione e valutazione operatori (F.V.O), Dott. Paolo Manconi, Dott. Ettore Ferrero

3. Area Organizzativa Aziendale Ambulatoriale “AREA ORGANIZZATIVA AZIENDALE AMBULATORIALE E DIURNA” Dott.ssa Meinero Rosanna-Dott. Dogliotti Daniele

4. Ufficio Relazioni con il pubblico Direzione Delle Professioni Sanitarie (trasversali all’AO) “DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE: LA FUNZIONE DI PROMOTORE DEI PROCESSI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVI, ASSISTENZIALI, STRUTTURALI E FORMATIVI MEDIANTE STRATEGIE DI COOPERAZIONE CON L’UFFICIO RELAZIONE CON IL PUBBLICO” Dott.ssa Meinero Rosanna, Dott.ssa Rita Aimale – Responsabile S.S. Patrimonio e Attività Amministrative Trasversali, Resp. URP, Sig.ra Diana Lippo

5. Stomia “IL GRUPPO PSICOEDUCAZIONALE E TERAPEUTICO PER LA PERSONA PORTATRICE DI STOMIA INTESTINALE ADOTTATO NELLA SC CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA” Dott.ssa Meinero Rosanna, Responsabili del progetto: Dott.ssa Anfossi Maura, Dott.ssa Piacenza Arianna Coordinatore infemieristico Cirio Angela ASO S. Croce e Carle Cuneo SC Chirurgia

6. Struttura Semplice Unità Prevenzione Rischio Infettivo; Blocco Operatorio Aziendale (costituito da “blocco operatorio specialistico”, “blocco operatorio polivalente” e “blocco interventistico”); DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO; Di.P.Sa; Servizio Tecnico; Dipartimento Di Area Chirurgica; Dipartimento Di Emergenza E Delle Aree Critiche; Dipartimento Materno- Infantile E Altri Dipartimenti, Strutture/Servizi E Ambulatori Dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo “LA CENTRALE DI STERILIZZAZIONE DELL’AO S. CROCE E CARLE DI CUNEO” Dott.ssa Meinero Rosanna, Responsabili del progetto: Dott. Paolo Pellegrino Responsabile Struttura Semplice Unità Prevenzione Rischio Infettivo Dott.ssa Luciana Gorla Collaboratore Professionale Sanitario Esperto-Coordinatore Infermieristico di Area Dott.ssa Rosanna Curetti Collaboratore Professionale Sanitario Esperto-Responsabile attività di disinfezione–sterilizzazione e smaltimento rifiuti

7. Programma ERAS “IL PROGRAMMA ERAS IN CHIRURGIA GENERALE: LA MOBILIZZAZIONE PRECOCE” Dott.ssa Meinero Rosanna, Responsabili del progetto: Dott. Luca Pellegrino e Coordinatore infermieristico Cirio Angela

8. Programma ERAS “IL PROGRAMMA ERAS IN CHIRURGIA GENERALE: IMPLEMENTAZIONE DELLA PREHABILITATION” Dott.ssa Meinero Rosanna, Responsabili del progetto: Dott. Luca Pellegrino e Coordinatore infermieristico Cirio Angela.

In occasione del 14° Forum Risk Management in Sanità tenutosi a Firenze dal 26-29 settembre 2019, durante la sessione dedicata alle professioni sanitarie nello spazio del forum del 26/11/2019 “OFFICINA DELLE IDEE, LA PAROLA AGLI OPERATORI SANITARI” ogni Azienda Sanitaria ha presentato un progetto tra i proposti.

L’Azienda Ospedaliera Santa Croce di Cuneo, rappresentata dal Dott. Daniele Dogliotti e dalla Dott.ssa Meinero Rosanna, ha presentato il progetto “AREA ORGANIZZATIVA AZIENDALE AMBULATORIALE E DIURNA”Il progetto è nato dalla necessità di attivare percorsi assistenziali in regime diurno e razionalizzare le risorse per far fronte alle problematiche organizzative derivanti dall’incremento dell’età anagrafica e dall’aumento delle prescrizioni e limitazioni del personale sanitario dell’Azienda.

Nel 2016, l’Azienda, per rendere omogenei i processi organizzativi e facilitare la gestione di attività specialistiche richiedenti competenze organizzative avanzate, ha creato un’area organizzativa aziendale ambulatoriale e diurna, una delle prime esperienze sul territorio nazionale.

In tale area, a oggi, operano quasi 300 operatori di 12 profili professionali diversi.

L’Area Diurna ha permesso:

1) la rivalorizzazione lavorativa a seguito di prescrizioni di personale con elevata professionalità ed esperienza

2) la ricaduta positiva sul benessere organizzativo, sulla performance lavorativa, la valorizzazione e l’ampliamento delle competenze possedute

3) un rilevante contenimento dello straordinario con distribuzione del tempo lavoro in base al fabbisogno di attività, nel rispetto delle normative a tutela del lavoratore.

L’aspetto innovativo di quest’ Area è determinato dalla gestione della Direzione delle Professioni Sanitarie e dal Coordinatore di area, consentendo di organizzare le attività secondo una logica di processo avanzato, di tutelare gli operatori con prescrizioni ottimizzando la gestione ottimale delle risorse in base agli obiettivi aziendali e soprattutto alle esigenze dell’utenza, con miglioramento anche dei tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali.

Il 21 febbraio 2019 l’AO ha partecipato all’incontro di “Presentazione della nuova App e incontro delle reti: Choosing Wisely Italy, Ospedali e Territori Slow e Choosing Wisely giovani”.

All’interno del Dipartimento Chirurgico attraverso il project work di una studentessa (A.L.) è stata elaborata una Proposta di piano formativo triennale per il personale di comparto sulla base dell’analisi dei bisogni effettuata attraverso diversi strumenti (questionario, focus group, interviste anche a garanzie del coinvolgimento di un numero significativo di persone con ruoli e posizioni differenti). Dalle conclusioni è emersa l’esigenza di formare prioritariamente il personale infermieristico sul modello organizzativo dell’assistenza per piccoli gruppi di pazienti con l’obiettivo di uscire definitivamente dalle logiche dell’assistenza infermieristica suddivisa “per compiti”, migliorando così il senso di responsabilità del personale e l’efficienza dell’organizzazione con ricadute positive sulla gestione del tempo, l’utilizzo delle risorse (materiali e non), l’attribuzione e delega delle attività.

Se facciamo riferimento alle notizie riportate dalla rassegna stampa aziendale rispetto ad elementi per cui si sono distinti in modo particolare dei dipendenti aziendali troviamo i seguenti.

Neurochirurgia: a giugno 2019 è stato nominato direttore di struttura il dr D’Agruma. Negli anni di attività presso il S. Croce e Carle ha posto particolare interesse per la patologia tumorale cranica, che tratta soprattutto con l’utilizzo del neuronavigatore. Si è occupato di patologie neurochirurgiche rare ed è membro del gruppo di lavoro denominato “consorzi”, che ha il compito di definire su alcune malattie rare, indicazioni e raccomandazioni diagnostiche e assistenziali per le regioni Piemonte e Valle d’Aosta.

D’Agruma, inoltre, ha introdotto e sviluppato le più moderne tecniche di intervento mini-invasivo. Lo scorso anno ha brevettato il “D’Agruma Truss Rod”, mini-protesi di materiale biologico e biopolimeri, che stimola l’ossificazione naturale nei pazienti affetti da patologia degerativa alla colonna vertebrale.

L’oncologa Marcella Occelli ha ricevuto un premio prestigioso durante il Congresso che si è tenuto a Ragusa per l’attività di screening clinico per l’intercettazione del melanoma maligno, fino ad ora attuato su 700 pazienti e che proseguirà nel corso del 2020 attraverso l’analisi di frammenti di RNA.

E’ stato pubblicato il lavoro oggetto di un progetto di ricerca sponsorizzato dalla Fondazione CRC. Lo studio, svolto presso l’azienda ospedaliera S. Croce e Carle, nasce dalla collaborazione tra le strutture di Endocrinologia e Radiologia con quella universitaria di Medicina Interna dell'azienda ospedaliera San Luigi di Orbassano. Questo studio si inserisce un percorso di ricerca clinica nel campo della patologia surrenalica intrapreso nell'ultimo ventennio, e che ha prodotto altre rilevanti pubblicazioni tra cui quella di miglior ricerca pubblicata sulla medesima rivista nel 2002.

Dimitrios Apostolou ha presentato i dati, risultato di un’esperienza fra le più innovative e valide del Gruppo di Lavoro “Aortic Team” del S. Croce: una collaborazione multidisciplinare fra chirurghi vascolari, cardiochirurghi, cardioanestesisti, cardiologi interventisti e radiologi interventisti per la gestione di patologie della aorta ascendente, dell’arco aortico e dell’aorta discendente dove le competenze integrate fra queste specialità permettono di trattare malattie severe con tecniche mini invasive nello spazio di lavoro della sala operatoria ibrida.

L’altro relatore, Alessandro Robaldo ha messo a fuoco un percorso di eccellenza nel trattamento dei pazienti con aneurisma della aorta addominale, analizzando non solo i risultati di morbi mortalità, eccellenti, ma anche i dati di economia del peso gestionale di queste patologie nella realtà aziendale dell’ospedale di Cuneo.

La struttura di Endocrinologia dell’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle é stata di nuovo protagonista sulla scena internazionale, dopo la recente pubblicazione sulla rivista di diabetologia ed endocrinologia JDMD, indicizzata su PubMed, i risultati di uno studio che ha coinvolto oltre 1000 pazienti di circa 30 centri diabetologici italiani. Primo nome, sulla pubblicazione, quello di Elena Castellano, medico specialista borsista presso la struttura cuneese.

Lo studio è stato promosso dall’Associazione Medici Endocrinologi (AME), coordinato da Giorgio  Borretta, direttore della Endocrinologia, e  svolto con la collaborazione dell'Ufficio Trials aziendale.

Lo studio, preliminarmente approvato dal Comitato Etico di Cuneo, ha evidenziato in particolare un'associazione tra la posologia insulinica utilizzata e la concomitante assunzione di metformina  (un farmaco per il trattamento del diabete tipo 2 oltre che con il tipo di insulina basale.

Lo studio può essere scaricato gratuitamente: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30918874>

**Commenti:**

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

* all’Associazione Scuola Superiore di Umanizzazione della Medicina O.N.LU.S. di Alba
* alla Federazione Italiana Aziende Sanitarie Ospedaliere FIASO[[36]](#footnote-36);
* a Confindustria Cuneo – Unione Industriale della Provincia[[37]](#footnote-37)

E’ stato pubblicizzato in AO il premio indetto dalla Scuola di Umanizzazione di Alba in onore di Tiziano Terzani e dedicato al tema dell’*umanizzazione della medicina:* la globalizzazione, l'avvento della digitalizzazione, le grandi migrazioni, l’evoluzione dei costumi e del diritto, lo stesso sviluppo tecnico-scientifico della clinica come pure dell’organizzazione sanitaria hanno inciso profondamente sulla relazione terapeutica, imponendo di riconsiderarne i profili sia dal punto di vista teorico che pratico. Il Premio intende porre in luce e valorizzare quelle esperienze scientifiche, organizzative e culturali tese a declinare significativamente la dimensione della cura nella direzione della centralità della persona.

Il Premio nell’edizione 2020 è rivolto a progetti che abbiano sviluppato o intendano sviluppare interventi e contesti di cura volti al miglioramento della qualità della vita dei pazienti e dei loro familiari, siano essi declinati nella pratica clinica, diagnostica e assistenziale oppure intesi a diffondere buone pratiche attraverso iniziative formative o sperimentazioni di ordine organizzativo. Costituiranno criteri prioritari per la valutazione dei progetti il riferimento a malattie gravi o croniche estese alle fasi critiche e cruciali del ciclo di vita dell’individuo ed il profilo di trasferibilità degli stessi.

## **INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE**

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

* Comunicazione e ufficio stampa
* Formazione e Valutazione degli Operatori

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

In linea con quanto programmato

* abbiamo effettuato la raccolta dei bisogni sulle aree di competenza CUG in seguito all’evento annuale del 22.02.2019
* fatto conoscere il CUG ai nuovi dipendenti ed ai partecipanti alla giornata di formazione al Codice di comportamento[[38]](#footnote-38)
* ricordato esistenza CUG con
	+ un comunicato almeno trimestrale sulla rete intranet
	+ diapositive di presentazione nei corsi MAS – Legge 81
	+ organizzazione dell’ evento formativo annuale (22.02.2019)[[39]](#footnote-39) ed approfondimenti in Malattie Infettive
* offerto stimolo e supporto a lavori di ricerca, project work e tesi soprattutto in collaborazione con i Corsi di Laurea per le Professioni Sanitarie

**Per quanto riguarda l’evento formativo informativo annuale promosso dal CUG è possibile dire quanto segue.**

A fronte dei discorsi che sempre più frequentemente si sentono fare sia all’esterno che all’interno dell’ospedale, contesto di cura dove le relazioni sono frequenti e sono esse stesse uno strumento fondamentale per l’erogazione del servizio e l’efficacia del processo a tutti i livelli,è emersa la necessità di organizzare un momento di riflessione sulle discriminazione.

**Obiettivi**

Fornire: 1) un inquadramento aggiornato, giuridicamente fondato e traducibile nell’agire quotidiano sul concetto di discriminazione nei diversi ambiti ed in particolare in quello sanitario (es.: Normativa antidiscriminatoria, I vari fattori di discriminazione: genere, etnia provenienza, orientamento sessuale, religione: Discriminazione diretta ed indiretta, discriminazioni multiple, Stereotipi e pregiudizi, Uso consapevole del linguaggio ed in particolare di quello di genere, Discorsi d’odio); 2) metodologie e strategie per il riconoscimento delle discriminazioni; 3) tecniche per “leggere” e valutare con maggiore consapevolezza potenziali situazioni di rischio; 4) modalità di scelta ed utilizzo di un linguaggio il più possibile non discriminatorio sia nella comunicazione orale che in quella scritta; 5) elementi conoscitivi circa le principali azioni di contrasto alle discriminazioni ed i riferimenti interni ed esterni all’organizzazione; 6) spazi di condivisione di situazioni ed esperienze attorno alle quali riflettere su cosa fa succedere in ciascuno sentirsi discriminati o sentirsi additati di discriminazione e come vigilare sulla traduzione in comportamenti

Effettuazione e risultati

In data 22 gennaio 2019 si è tenuto presso il salone di rappresentanza dell’AO S.Croce e Carle di Cuneo il momento formativo annuale promosso dal CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) aziendale attorno al tema del riconoscimento, prevenzione e gestione dei fenomeni discriminatori in Azienda.

Ci hanno magistralmente guidati nelle riflessioni la dr.ssa Sara Marchisio, psicologa già nota a molti degli operatori in quanto era stata la referente per il servizio di mediazione interculturale e che, a partire dal libro Imbarazzismi di Kossa Komla Ebri ci ha fatti riflettere su che cosa accade quando ci sentiamo noi in qualche modo discriminati; successivamente le avvocate Cesarina Manassero e Arianna Enrichens, esperte di diritto antidiscriminatorio a livello universitario e regionale, hanno chiarito che cosa sia e non sia una discriminazione nelle sue varie forme e come possano essere gestite, infine sono state affrontate, anche attraverso il dibattito con le relatrici, alcune situazioni in cui l’operatore possa mettere in atto dei comportamenti discriminatori nei confronti di utenti o colleghi.

Il punto di partenza condiviso da tutti i promotori prevedeva una trattazione breve, chiara, attraverso casi il più possibile facili da capire e di ambito sanitario, senza connotazioni moralistiche.

La scelta dell’immagine per la locandina (che presentava una molteplicità di occhi tratti da opere artistiche) ha offerto lo spunto all’apertura sui punti di vista, sull’importanza delle immagine, sul decidere di voler vedere o sul chiudere gli occhi di fronte alle situazioni quotidiane ed ai propri atteggiamenti e pensieri. “Al di là delle intenzioni” è stato il parametro utilizzato da tutti i relatori per ribadire come e quando non sia rilevante l’intenzionalità in ambito discriminatorio ma i comportamenti effettivi.

Il corso era accreditato secondo i parametri richiesti dalla formazione regionale per il personale sanitario, aperto a tutti i dipendenti, rivolto in modo particolare a coloro con responsabilità di gestione del personale e con ruoli a diretto contatto con il pubblico, siano essi sportellisti che curanti operativi con i pazienti.

La percentuale di iscrizioni ha raggiunto la totalità dei posti disponibili e quella effettiva ha raggiunto il 98 %.

Tra i 96 partecipanti effettivi 10 erano dirigenti, il 92 % appartenente al comparto sanitario. Il grado di soddisfazione espresso sia nel corso della mattinata ed in coda all’evento sia attraverso le schede di valutazione raccolte al termine della formazione è stato alto, l’interesse dimostrato uniformemente diffuso, l’utilità dichiarata in una scala da 0 10 mediamente pari a 9. Le risposte corrette al test con domande a scelta multipla relative al pregiudizio, alle diverse possibili forme di discriminazioni secondo il diritto, all’uso del linguaggio ed ai riferimenti interni ed esterni all’ospedale sono state del 97%.

Tutti i materiali sono stati contestualmente metti a disposizione di tutti i dipendenti attraverso la rete intranet aziendale.

**Conclusioni e prospettive**

L’iniziativa ha raggiunto l’obiettivo di focalizzare l’attenzione sul tema e di inquadrarlo correttamente dal punto di vista giuridico ed operativo. Sono emersi alcuni spunti interessanti che si cercherà di sviluppare nel corso dell’anno congiuntamente alle strutture che internamente all’Azienda si occupano di prevenzione di violenza ed aggressività a danno degli operatori e di benessere del dipendente. In seguito all’evento e con l’aiuto di una tesista del corso di infermieristica di Cuneo è stato inviato un piccolo questionario ai partecipanti finalizzato a raccogliere il percepito del fenomeno nella propria realtà, eventuali proposte, criticità o bisogni attorno ai temi evidenziati e sono stati invitati i coordinatori di dipartimento ad individuare un loro referente sul tema con cui il CUG possa interfacciarsi sia per la raccolta dati annuale sia in caso di situazioni contingenti. Alcune richieste di approfondimento e contestualizzazione sono pervenute da strutture che si trovano ad avere a che fare con particolari categorie di utenti.

La presente rendicontazione è convogliata nel progetto di rete Antidiscriminazioni a cui l’AO ha aderito.

Dalla rendicontazione annuale messa a disposizione dalla S.S. FVO estrapoliamo alcuni dati riferiti ad eventi e progetti formativi di maggiore pertinenza con le aree di interesse CUG.

Tabella 30: Elenco corsi in sede - Periodo rif: 01-01-2019 - 31-12-2019

| **Titolo** | **MASCHI** | **FEMMINE** | **Partec. Effettivi** | **Partec. Eff. Interni** | **Partec. Eff. Esterni** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| IL PROFILO DI POSTO NELLA S.C. OCULISTICA | 0 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| IL PROFILO DI POSTO NELLA S.C. NEUROCHIRURGIA | 2 | 3 | 5 | 5 | 0 |
| GDPR E SICUREZZA DEI DATI IN SANITA': CONTINUIAMO AD APPROFONDIRE | 15 | 2 | 60 | 17 | 43 |
| CODICI DISCIPLINARI E APPROFONDIMENTI SUL CODICE DI COMPORTAMENTO | 23 | 46 | 69 | 69 | 0 |
| CODICE DI COMPORTAMENTO, REGOLAMENTI E ALCUNE COSE CHE E' MEGLIO SAPERE... | 55 | 221 | 276 | 276 | 0 |
| SICUREZZA INFORMATICA E INTRODUZIONE AL GDPR REGOLAMENTO EUROPEO PRIVACY | 508 | 1505 | 2013 | 2013 | 0 |
| MODULO DI AGGIORNAMENTO SALUTE E SICUREZZA (MASS) AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART.37 DEL D.LGS. 81/08 | 156 | 387 | 543 | 543 | 0 |
| GESTIONE DEI COMPORTAMENTI AGGRESSIVI DEI PAZIENTI: ASPETTI TEORICI | 21 | 171 | 198 | 192 | 6 |
| GESTIONE DEI COMPORTAMENTI AGGRESSIVI DEI PAZIENTI: APPLICAZIONI PRATICHE PER LA TUTELA E LA SICUREZZA DEGLI OPERATORI | 30 | 59 | 89 | 84 | 5 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN UROLOGIA - COMPETENZE DI I LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN UROLOGIA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN TERAPIA INTENSIVA NEONATALE | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN PRONTO SOCCORSO | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN OSTETRICIA SALA PARTO | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN NEUROCHIRURGIA - COMPETENZE DI I LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN NEUROCHIRURGIA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN NEONATOLOGIA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 23 | 23 | 23 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN DAY E WEEK SURGERY - COMPETENZE DI I LIVELLO | 1 |   | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA - COMPETENZE DI I LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA - COMPETENZE DI II LIVELLO | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| TRAINING INFERMIERISTICO IN CHIRURGIA DAY E WEEK SURGERY - COMPETENZE DI II LIVELLO | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 |
| COMPETENZE INFERMIERISTICHE IN AREA MEDICA | 7 | 33 | 40 | 40 | 0 |

Non sono stati svolti i corsi:

|  |
| --- |
| Il profilo di posto in ORL/Chirurgia Maxillo Facciale |
| Training infermieristico in Ortopedia e Traumatologia: I livello |
| Training infermieristico in Ortopedia e Traumatologia: II livello |
| Training infermieristico in Neonatologia: I livello |
| Utilizzo di strumenti di posta elettronica |

Nel corso del 2019 un medico psicoterapeuta dipendente dell’AO ha tenuto due momenti di riflessione spontaneamente proposti ed organizzati, rivolti a qualsiasi dipendente, attorno alla relazione e comunicazione terapeutica.

Alcuni componenti del CUG hanno pubblicizzato e preso parte ad iniziative formativo informative per i temi di pertinenza, tra cui:

-Dibattito organizzato dall’Associazione case di riposo con i rappresentanti dell’ASLCN1, dell’AO, dei Consorzi socio- assistenziali del cuneese e del cebano e delle maggiori sigle sindacali. Tra le conclusioni si trovano la necessità che ogni organizzazione abbia uno o più protocolli in cui sia formalizzata la procedura di aiuto nella somministrazione da parte degli OSS delle terapie, con adeguato addestramento da parte degli infermieri agli OSS;

-30.01.2019 Cuneo: Le voci della memoria. “Lasciate sole”. Approfondimenti con la popolazione sul turismo sessuale ela pedofilia nel mondo

-1.02.2019 Il linguaggio sessista e l’odio on line organizzato da CIRSDE e CRPO presso la Cavallerizza di Torino

-19.02 Savigliano: Violenza di genere e risposta giudiziaria efficace. Buone pratiche a difesa della donna vittima di violenza.

7.03.2019 Tavola rotonda “De-generiamo? Scenari della cultura di genere in Europa, organizzata da CIRSDE e Città di Torino

-16-03-2019 Torino: Il Piemonte contro il razzismo e le discriminazioni

-16.03.2019 Saluzzo: Società di mutuo soccorso femminili tra passato e presente

-21.03.2019 Informare e comunicare in Sanità. Strumenti per una comunicazione vera ed empatica, Sala Falco Provincia di Cuneo

- 30.03.2019 Torino: Ci prendiamo cura di noi. Storia del mutualismo femminile.

-15.04.2019 Provincia di Cuneo: Care giver: un lavoro da donne?

-il 10 e 17 maggio 2019 si è tenuto, in compartecipazione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese il corso di formazione Assistenza alle persone affette da demenza. Consigli pratici per il care giver

-20.5.2019 Milano: Settimana del lavoro agile: Why Agile is eating the world?

-28.05.2019 sala Falco della Provincia di Cuneo: Welfare aziendale

-24.05.2019 La liberazione dell’OBA presso la casa del Quartiere Donatello di Cuneo

-26.10.2019 Aula magna della Cavallerizza. Torino: Incarnazioni dell’Odio. Interpretazioni in chiave psicanalitica dei fenomeni attuali.

-12.11.2019 Voci e ritratti al femminile promossa da Donna per Donna

-13.11 Torino: La salute e lo stato delle donne nel mondo. Sala Multimediale regionale.

-22.11.2019 Il CUG: una tutela non solo per le pari opportunità, organizzato dal CUG di Città della Salute e indirizzato a tutti i CUG in particolar modo sanitari

- Lunedì 25 novembre 2019, in occasione della Giornata internazionale per l′eliminazione della violenza contro le donne, si è svolto presso l′Aula Magna della Cavallerizza Reale (via Verdi, 9 - Torino) il convegno ″Unit\* contro la Violenza sulle Donne nell′Era Digitale. Uno sguardo multidisciplinare″.L′evento è stato organizzato dai Comitati Unici di Garanzia dell′Università degli Studi e del Politecnico di Torino, in collaborazione con il CIRSDe, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere.

-28 e 29.11.2019 Corso SNA: Roma: La valorizzazione del benessere lavorativo.

Il CUG ha aderito e pubblicizzato con appositi comunicati anche le seguenti iniziative:

Di che genere è la leadership? <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/pari-opportunita/che-genere-leadership-un-corso-20-giugno-torino>

Raggiungere l’uguaglianza di genere in Piemonte <https://www.ires.piemonte.it/images/filevari/programma18062019disuguaglianze.pdf>

**Commenti:**

destinare tempo alla formazione diventa talvolta difficile, in relazione ai molteplici vincoli organizzativi dei professionisti ed al carico di lavoro, soprattutto in riferimento alla dirigenza medica.

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

**Premessa:**

L’implementazione della cultura dell’integrità passa anche attraverso la diffusione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e di chiunque abbia un rapporto contrattualizzato con AO[[40]](#footnote-40) in quanto è fondamentale per una corretta conoscenza delle regole aziendali sia dal punto di vista dei doveri che dei diritti.

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

* momenti di formazione e informazione
* monitoraggio indicatori previsti

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Nel 2019 si sono tenute 4 edizioni del corso Codice di comportamento ed altre cose che è meglio sapere, corrispondenti al 100% di quelle programmate nel PFA annuale.

I partecipanti sono stati 276, corrispondenti al 97% dei pre-iscritti (di questi il 93,84% appartenente al comparto, il 3,98% dirigenti medici e il 2,17 dirigenti SPTA; l’80% dei partecipanti sono state donne).

In base ai dati raccolti tramite la scheda di valutazione del corso il 20% aveva chiari gli obiettivi dell’incontro al momento di entrare in aula, il 51% abbastanza. Il 32% ha ritenuto completamente pertinenti gli obiettivi didattici rispetto al proprio lavoro ed il 42% molto. Il 69% ha valutato completamente rispondenti i contenuti agli obiettivi ed il 32% molto; percentuali lievemente superiori per il gradimento rispetto al programma ed alle modalità ed ai supporti utilizzati, cosa che si traduce in una valutazione molto alta di efficacia dell’intervento formativo (99%). Qualcuno avrebbe ritenuto necessario più tempo per approfondire i diversi aspetti, soprattutto la casistica portata dalla collega della S.C.I Legale rispetto ai disciplinari ed alle sentenze. In una scala crescente da 0 a 10 riferita all’utilità dell’evento nel programma di sviluppo professionale il punteggio ottenuto è 9 ed il gradimento dei docenti è risultato molto alto, soprattutto a favore delle due relatrici donne.

Tabella 31: analisi dei partecipanti complessivi al corso Codice di comportamento per area contrattuale, genere e numero.

|  |  |
| --- | --- |
| PARTECIPANTI PER AREA CONTRATTUALE | N. |
| DIRIGENZA MEDICA | 11 |
| DIRIGENZA SPTA | 6 |
| COMPARTO | 259 |
| TOTALE | 276 |
|  |  |
| PARTECIPANTI PER GENERE | N. |
| MASCHI | 55 |
| FEMMINE | 221 |
| TOTALE | 276 |
|  |  |
| PARTECIPANTI EFFETTIVI PER EDIZIONE | N. |
| I EDIZIONE - 17/09/2019 | 74 |
| II EDIZIONE - 03/10/2019 | 92 |
| III EDIZIONE - 29/10/2019 | 42 |
| IV EDIZIONE - 11/11/2019 | 68 |
| TOTALE | 276 |

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.

Si conferma l’importanza di mantenere questi incontri anche qualora nel 2020 si esaurirà verosimilmente la platea dei dipendenti e si manterranno due edizioni annuale rivolte prioritariamente ai neoassunti perché sono un momento di conoscenza e confronto reciproco che consentono spesso ai partecipanti di dare un volto ai riferimenti aziendali e di concretizzare attivamente concetti che altrimenti sembrerebbero puramente giuridici e limitati ad alcuni settori. I due episodi portati all’attenzione della cronaca hanno offerto una casistica reale attraverso la quale esemplificare che cosa significa nella pratica occuparsi della prevenzione e gestione del rischio anticorruttivo e consentito di parlare in termini ufficiali di che cosa è successo, esplicitando le scelte e la posizione della Direzione.

Permane il problema della bassa affluenza dei dirigenti medici che riguarda tutta l’offerta formativa in generale, a prescindere dal periodo e dai modi di erogazione, nonché dagli argomenti e che va letta in relazione alle difficoltà generali che negli ultimi anni hanno visto un numero significativo di collocamenti a riposo, una difficoltà di reclutamento soprattutto in alcune specialità ed un parallelo trasferimento in altra sede di personale una volta formato, spesso connesso ai carichi ed ai tempi di lavoro che pesano su un numero di professionisti non sufficienti a soddisfare la domanda di servizio nei tempi attesi.

La partecipazione attiva e concreta da parte del personale del comparto sanitario, grazie anche al ruolo attivo dei coordinatori, continua ad essere uno dei principali punti di forza di questi momenti di confronto su cui l’AO intende puntare anche in virtù del numero di giovani neoassunti.

La S.C. Servizio Legale Interaziendale ha fornito i seguenti dati sui precedenti giudiziari  e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Azienda.

1) Non sono state emesse sentenze passate in giudicato, né risultano procedimenti in corso e decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA.

 2) Non sono state emesse sentenze passate in giudicato riguardanti il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all’amministrazione artt. 640 e 640 bis c.p.. Risulta pendente un procedimento penale a carico di un dipendente per il reato di cui all'art. 640 1° e 2° comma c.p., per il quale risulta altresì contestato addebito disciplinare ex art. 55 ter comma 1 del D.Leg.vo 165/2001, con sospensione del procedimento disciplinare in attesa dell'esito del procedimento penale.

Sono pervenute all’UIPD 5 segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 di cui 2 violazioni accertate.

Nel corso del 2019 si sono verificati due episodi assurti all’attenzione dei media riconducibili all’area corruttiva di cui 1 emerso in seguito alle normali attività di controllo interne e, al momento della stesura del presente documento, ancora in via di definizione.

Su n° 5 procedimenti disciplinari avviati n° 2 sono stati sospesi in quanto connessi con procedimenti pendenti per responsabilità penale (entrambi riconducibile all’area dei reati connessi alla corruzione: 1 relativo a peculato ed 1 per reato di truffa ai danni di ente pubblico -art. 640 c.p.), n° 1 è tuttora pendente, mentre n° 2 sono stati chiusi con applicazione di sanzione disciplinare.

**Commenti:**

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

Nel 2020 si provvederà ad organizzare un momento formativo sul mondo dei social e su come i nostri dispositivi di comunicazione personali (smartphone) e i social (a partire da whatsapp) possano avere a che vedere con il benessere lavorativo.

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

**Premessa:**

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

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

personale dipendente: competenze, disponibilità

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Purtroppo non è stato possibile dare corso a quanto previsto con la precedente Direttrice Sanitaria in termini di coinvolgimento attivo e spontaneo dei dipendenti ad esempio nell’attualizzazione delle varie aree del Piano di cronicità.

Hanno invece partecipato attivamente 14 dipendente ai progetti quali quantitativi attivati in occasione delle celebrazioni 700 anni AO.

In data 28.02.2019 in occasione del Convegno “La solitudine e la fragilità dell’anziano: pratica clinica e narrazione si incontrano” promosso da ONDA sono stati premiati i lavori provenienti anche dai curanti sul tema. Il bando era stato sponsorizzato anche nell’AO ma non è possibile sapere se e quanti dipendenti hanno partecipato. 12 le persone che avevano richiesto ulteriori informazioni, 3 quelli che avevano mandato in visione il lavoro.

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

**Premessa:**

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

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

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

pubblicazione bando

**Risorse:**

garanzie contrattuali

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Benefici assegnabili: 55

Benefici richiesti: 33

Benefici assegnati: 32 (M 9, F 23)

1 richiesta non accolta in quanto priva dei requisiti

Tabella 32: sintesi beneficiari permessi per studio 2019

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Titolo di studio | IP | OSS | TNFP | TSRM |
| Scuola di Istruzione superiore – diploma maturità | 1 | 1 |  |  |
| Laurea triennale |  | 1 |  |  |
| Laurea Magistrale | 7 |  | 1 |  |
| Laurea a ciclo unico (Medicina e Chirurgia) | 1 |  |  |  |
| Corso di perfezionamento  | 1 |  |  |  |
| Master | 18 |  |  | 1 |
| TOTALE | 28 | 2 | 1 | 1 |

**Commenti:**

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

Non sono emerse particolari problematiche, né situazioni disciplinarmente rilevanti. Nel bando per l’anno 2020 (allegato C) è stata prevista la possibilità di fruire del beneficio anche per la frequenza ad un secondo corso di studio post-universitario.

## **MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA**

**Premessa:**

Come dichiarato all’interno del Piano di Comunicazione ASLCN1-AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2019-2021[[41]](#footnote-41) la S.S. Comunicazione e Ufficio Stampa con la collaborazione delle strutture aziendali interessate ha continuato a migliorare la comunicazione interna, implementando la newsletter (progetto 3) contenente informazioni inerenti l’AO Santa Croce a cui anche il CUG fa pervenire le proprie iniziative e mettendo prontamente a disposizione sulla rete intranet aziendale, nell’apposita area, le informazioni pervenute dai richiedenti aziendali, e di cui il CUG è parte attiva, nonché di attività specifiche soprattutto nel primo avvio assicurando una diffusa informazione sulle attività interne (progetto 2) , in un periodo in cui tutti segnalano la sempre maggior difficoltà nel rimanere aggiornati e nel destinare tempo ad attività di informazione e ricognizione.

**Obiettivi:**

Nel corso del 2019 per volontà della Direzione si è provveduto gradualmente a dotare tutti i dipendi di un indirizzo di posta elettronica aziendale, (progetto 1) favorendo l’utilizzo dei collegamenti con proprio dispositivo anche dall’esterno dell’Azienda.

**Modalità:**

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

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

**Risorse:**

S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale

**Valutazioni:**

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

**Dati 2019**

Presenza dei 18 comunicati sulla rete intranet aziendale richiesti

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 e sgravi fiscali fino al 19% per i prodotti per l’infanzia;
* bando INPS per soggiorni estivi figli di dipendenti pubblici
* corsi di lingua finanziati per dipendenti della P.A
* borsa di studio per partecipare alla Scuola SIS (Società Italiana delle Storiche) dal titolo “Democrazie fragili. Populismo, razzismo, anti-femminismo”

**Commenti:**

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

L’AO aderisce alla Carta dei valori dell’informazione e della comunicazione in Sanità, elaborata dai Referenti della Bussola dei Valori e della Comunicazione della rete oncologica in collaborazione con i maggiori Ordini delle figure professionali sanitarie.

## **EMPOWERMENT**

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

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

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

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

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

I dati del **progetto empowerment** sono stati presentati alla Conferenza di partecipazione di dicembre.

Si sono svolti 5 incontri dell’equipe locale composta da Referenti Aziendali del Gruppo Empowerment e Referenti Civici individuati dalla Regione per dare atto di quanto previsto nelle azioni di miglioramento.

È stata realizzata una Carta dei servizi multilingue, con la collaborazione del Servizio di Mediazione Interculturale e di alcuni studenti del Corso di Laurea in Infermieristica Cuneo - 2° e 3° anno - Canale A-B -A.A. 2018-2019 unitamente alla creazione di una pagina web dedicata “La sanità per gli stranieri” con informative multilingue[[42]](#footnote-42).

Numerosi sono stati gli incontri rivolti alla popolazione tenutisi nei locali dell’AO, al Parco Fluviale, presso il Municipio di Cuneo e presso i locali della Fondazione CRC.

Con provvedimento n.301 del 7.06.2019 è stato formalizzato l’accordo quadro per la collaborazione tecnico scientifica tra il Comune di Cuneo –ente gestore del Parco Fluviale e i componenti del gruppo di Umanizzazione alle cure, empowerment ed educazione sanitaria.

A giugno l’AO ha preso parte a tavolo di lavoro con relativo work shop al fine di coordinare le iniziative sul territorio di Cuneo.

Con provvedimento n.254 del 28.05.2019 è stato integrato l’Accordo tra l’AO e l’Associazione Cittadinanzattiva Regione Piemonte ONLUS, con scadenza prevista al 31.10.2021 per l’erogazione di assistenza non sanitaria e supporto personale agli utenti

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 (Premiazione il giorno 11 dicembre 2019 a Roma).

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/>

**Open week Salute della Donna.**

È stato distribuito il seguente materiale informativo, previo accordi con i Direttori e Coordinatori delle Strutture:

Brochure ‘**Conoscere, comunicare, curare il dolore pelvico cronico’**con l’obiettivo di promuovere la conoscenza sulla patologia e aiutare le donne a dare un nome alla propria sofferenza e a comunicarla + poster sul tema;

Brochure ‘**Smettere di essere sedentario: è facile se sai come farlo’**volta a sensibilizzare la popolazione femminile sull’importanza di uno stile di vita sano e a porre l’attenzione sul tema della sedentarietà come fattore di rischio + poster sul tema;

Brochure**‘Intimità di coppia e benessere intimo: la menopausa non è un buon motivo per rinunciarci!’**per informare le donne sulle problematiche connesse alla sindrome uro-genitale e il loro impatto sulla qualità di vita + poster sul tema;

Poster**‘Endometriosi’**per sensibilizzare le donne sul tema e sull’importanza della diagnosi precoce.

**“Insieme per la salute della donna:la prevenzione dei tumori nel quotidiano” .** Lunedì 11 marzo 2019 ore 17.00-19.00 Salone d’Onore del Municipio, Comune di Cuneo.

In occasione della Festa della Donna, è stato organizzato un evento per la popolazione con i professionisti dell’ASL CN 1 e dell’A.O. S. Croce e Carle, in collaborazione con le Pari Opportunità del Comune di Cuneo, le Associazioni “DONNAperDONNA” e “Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori” di Cuneo.

L’ incontro informativo ed interattivo finalizzato a promuovere l’attenzione sulla prevenzione nel quotidiano dei tumori femminili in ogni età e sui servizi presenti nel territorio, ha ottenuto il patrocinio di ONDA.

**Open Day sulle Malattie Reumatiche Autoimmune (11 maggio 2019)**

**1-2 Ottobre Congresso Nazionale** “I giovani si prendono cura di sé? Prevenire per mantenersi in Salute” (partecipazione di 1 dirigente e 1 inf)

In data 28.02.2019 in occasione del Convegno “**La solitudine e la fragilità dell’anziano: pratica clinica e narrazione si incontrano”** promosso da ONDA sono stati premiati i lavori provenienti anche dai curanti sul tema. Il bando era stato sponsorizzato anche nell’AO ma non è possibile sapere se e quanti dipendenti hanno partecipato. 12 le persone che avevano richiesto ulteriori informazioni, 3 quelli che avevano mandato in visione il lavoro.

Dall’1 al 7 ottobre abbiamo aderito attivamente alle diverse iniziative per la promozione dell’allattamento al seno anche attraverso l’**aperilatte** presso il Micronido aziendale.

In occasione della settimana Mondiale per l’allattamento materno, i professionisti del Dipartimento Interaziendale Materno - Infantile dell’AO S. Croce e Carle e ASL CN1 hanno realizzato azioni mirate a promuovere l’allattamento, accrescere la consapevolezza dell’empowerment dei genitori.

Si è provveduto a:

* creare un manifesto dedicato, a cura della SS Comunicazione e Ufficio Stampa Interaziendale e dei professionisti coinvolti;
* stampare e diffondere n.100 manifesti in c/o Comuni dei Punti Nascita (Cuneo, Mondovì e Savigliano);
* organizzare quattro incontri rivolti alla popolazione, “Aperilatte”:
* martedì 1 ottobre 2019 dalle ore 17.00 alle ore 19.00 a Savigliano, presso il Consultorio famigliare (aula corsi), via Torino 137;
* giovedì 3 ottobre 2019 dalle ore 17.00 alle ore 19.00 a Mondovì, presso il Consultorio famigliare (Ospedale Regina Montis Regalis), via San Rocchetto 99;
* martedì 8/10/19 dalle ore 17.00 alle ore 19.00 a Cuneo, presso la Sala Convegni ASL CN1, via Carlo Boggio 12;
* giovedì 7 novembre 2019 dalle ore 17.30 alle 19.00 a Cuneo, presso il Micronido Aziendale “TATACLÒ”, Via Bongiovanni, 20; in collaborazione con la Cooperativa Insieme a Voi;
* promuovere le iniziative attraverso i canali di comunicazione (campagna pubblicitaria su Telecupole, informativa su pagina web e facebook dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo e dell’ASL CN1, comunicati stampa), a cura della SS Comunicazione e Ufficio Stampa Interaziendale.

In collaborazione con l’ASLCN1 è stata realizzata la campagna informativa “**INSIEME PER MIGLIORARE LA CONSAPEVOLEZZA E LA SICUREZZA DELLA TERAPIA FARMACOLOGICA” che proseguirà per tutto il triennio successivo.**

In occasione della giornata mondiale sull’igiene delle mani del 5 maggio sono stati creati e diffusi volantini recanti **messaggi per la prevenzione delle infezioni attraverso il lavaggio delle mani** e posizionati in prossimità dei **dispenser** a disposizione di tutti nei punti di accesso delle strutture generali e specifiche.

In occasione della 1a Giornata Mondiale per la sicurezza del paziente sono stati realizzati momenti e spazi informativi, con la presentazione dei “5 momenti per la sicurezza delle terapie” e diffusione del materiale informativo su le “5 regole per la terapie sicure”.

L’importanza della “decisione condivisa e del coinvolgimento della persona” è un elemento cardine dell’empowerment ed è una componente essenziale nel percorso di cura.

Dalla letteratura di riferimento, si evidenzia che gli errori nelle assunzioni possono dipendere: da scarsa conoscenza, dalla mancata osservanza di sistemi e protocolli, da interruzioni (ad esempio, durante la prescrizione, la somministrazione o la fornitura di un farmaco) e da difetti di comunicazione. *(Un Rapporto commissionato dal Dipartimento della Salute Inglese “Exploring the costs of unsafe care in the NHS” ha rivelato che tra il 5% e l’8% dei ricoveri ospedalieri non programmati sono dovuti a problemi connessi all’uso di farmaci.)*

Il tema della sicurezza delle terapie è ancora più avvertito nelle condizioni di cronicità e assunzione di politerapie.

Molteplici sono le raccomandazioni a tal proposito, quali ad esempio:

* Raccomandazione n. 12 del Ministero della Salute indirizzata agli operatori sanitari, ai farmacisti di comunità, ai medici di famiglia ed ai pediatri, alle Aziende sanitarie ed alle Aziende farmaceutiche per sensibilizzare tutti gli operatori sanitari e i vari attori coinvolti nella gestione del farmaco;
* Raccomandazione n.17 del Ministero della Salute sulla Riconciliazione farmacologica;
* Raccomandazione civica per l’aderenza terapeutica di Cittadinanzattiva.

Anche nel Piano Nazionale della Cronicità (PNC) vi sono richiami sull’aderenza terapeutica e sull’importanza dell’informazione delle persone sull’uso appropriato delle terapie. Inoltre nel PNC viene sottolineata l’importanza ed il contributo di tutti gli attori del SSN, con particolare riferimento anche ai Farmacisti.

Pure nella 1a Giornata Mondiale per la Sicurezza del paziente è stato dedicato uno spazio ai “5 momenti per la sicurezza della terapie” con la diffusione di un libretto per coinvolgere il paziente con un ruolo proattivo. Un altro esempio a tal proposito sono le Guide “Uniti per la sicurezza delle cure” del Ministero della Salute rivolte ai professionisti ed ai cittadini.

Considerando quanto descritto e l’impegno/la mission che l’AO S. Croce e Carle di Cuneo e l’ASL CN1 hanno in comune nel garantire il patto di cura e promuovere l’empowerment del cittadino, si propone la realizzazione di azioni finalizzate a migliorare l’informazione e la conoscenza dell’utente sulla “sicurezza della terapia”, con la realizzazione di un progetto che preveda il coinvolgimento degli attori del SSN coinvolti (MMG, specialisti, infermieri, farmacisti).

Una buona campagna di informazione ed educazione per e con il cittadino è essenziale per un’efficace aderenza terapeutica e predisporre le basi per realizzare la ricognizione ed implementare la riconciliazione terapeutica.

Abbiamo aderito all’iniziativa del passaporto culturale insieme al Museo Interdiocesano.

Abbiamo promosso gli 8 avvenimenti connessi alle cattedre della salute e pubblicizzato la **Festa Compagnia del Buon cammino ( 27 marzo) con cui vengono organizzate.**

Con provvedimento n. 166 del 9.04.2019 l’AO ha aderito al progetto ORL 4 all –Programma interreg V A Italia Francia ALCOTR 2014-2020, con obiettivo specifico Aumentare l’offerta educativa e formativa e le competenze professionali transfrontaliere, ricolto a studenti bilingui del corso di laurea in Audiometria.

.

All’interno del **progetto** **Inter Alpes** è stato assegnato il premio del Presidente Rotary Club Cuneo assegnato ad Angelica, un’alunna della Scuola in Ospedale, che durante la degenza in Pediatria ha partecipato al concorso di poesia grazie alla maestra Maria Teresa Lingua.

Per quanto riguarda le donazioni si è registrato un primato nazionale con il più alto numero di donatori di **midollo osseo**, tipizzati ad alta risoluzione, tra tutti i capoluoghi di provincia (14500 donatori tipizzati pari al 23% del Piemonte). La collaborazione tra i curanti e l’ADMO dà da sempre buoni frutti, come riconosciuto dal Centro di Genova IBMDR.

Per quanto riguarda la **donazione di sangue** nel 2019 è andata a regime la modalità parallela in prenotazione; permangono alcune difficoltà soprattutto in determinati periodi dell’anno anche in relazione al crescente fabbisogno e nonostante l’implementazione delle aperture.

È stato assegnato obiettivo alla DSP, in conseguenza a quello regionale, per aumento adesione alla donazione di organi e tessuti ed effettuata specifica formazione agli operatori (donazione di cornee in data 5.06.2019) con avvio relativa campagna alla popolazione.

Non ci sono state iniziative specificamente rivolte agli operatori in quanto attori attivi delle donazioni oltre a quelle di routine, ma il loro coinvolgimento come promotori mira ad un’attivazione personale diretta.

Ogni anno viene riproposta la seconda domenica di febbraio la Giornata del Malato, ricordata con celebrazioni religiose di culto cristiano cattolico e il primo lunedì di settembre è stato riproposto il Pellegrinaggio a Sant’Anna di Vinadio che registra sempre un’alta partecipazione da parte dei dipendenti.

A ottobre 2019 sono stati presentati in alcuni incontri gli elementi caratterizzanti del Piano cronicità anche rivolti alla popolazione.

Nel luglio 2018 sono state approvate dal Consiglio Regionale del Piemonte le Linee di indirizzo per il recepimento del Piano Nazionale della Cronicità, che definisce un disegno strategico per la gestione dei pazienti cronici in Piemonte.

La cura dei pazienti con cronicità, esordisce il Piano, è finalizzata a migliorare il quadro clinico e lo stato funzionale, a minimizzare la sintomatologia, a prevenire la disabilità e a migliorare la qualità di vita. Questo attraverso una corretta gestione del malato e la definizione di percorsi assistenziali che prendano in carico il paziente nel lungo termine, prevengano e contengano la disabilità, garantiscano la continuità assistenziale e l’integrazione degli interventi sociosanitari.

Il sistema di cura previsto punta sull’integrazione dei professionisti e dei servizi , sanitari e sociali, con particolare attenzione alle cure domiciliari.

Il Piano regionale cronicità assegna un ruolo prioritario allo sviluppo dell’assistenza domiciliare integrata, supporto al lavoro di cura delle donne.

Venerdi 20 dicembre, alle ore 11.30, in occasione di un saluto natalizio ai degenti e ai parenti nel reparto di Chirurgia vascolare ed endovascolare dell’ospedale S. Croce, i ragazzi della scuola media di Borgo Gesso hanno consegnato alcuni quadri che sono stati appesi nel corridoio del reparto. L’occasione di questo “vernissage“ rientra nello spirito di gioia di un ospedale aperto alle esigenze dei cittadini, lo zio Gianni Cerutti con la sua fisa suonerà alcuni brani natalizi.

In occasione del Natale gli operatori della TIN hanno allestito un presepe legato tutto incentrato sul trasporto neonatale grazie ad un “Gesù bambino” nato prima del tempo ma subito accaduto. Molti apprezzamenti sono stati manifestati anche attraverso i social rispetto a questa idea originale che veicola efficacemente più messaggi positivi.

Rinnovata la convenzione tra Confcommercio, AO , ASLCN1 e Associazioni di categoria per l’erogazione dei servizi alberghieri a condizioni facilitate (**progetto Hospita**) per care givers di pazienti ricoverati in ospedale e anche per gli operatori non residenti nel capoluogo, gli studenti dei corsi di laurea per le professioni sanitarie, specializzandi e tirocinanti nonché partecipanti ai corsi di formazione aziendali. Condizioni vantaggiose sono state stabilite anche con le agenzie immobiliari nei confronti di queste categorie.

**Commenti:**

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

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

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

Sempre più dipendenti partecipano a momenti a vario titolo organizzati rivolti alla popolazione tra cui “Abitare la vita” in collaborazione con le Parrocchia S. Paolo e cittadine di Cuneo, le iniziative per le città cardioprotette e tutto il tema della diffusione delle DAT anche in collaborazione con i Comuni e gli Ordini professionali.

## **MEDICINA DI GENERE**

**Premessa:**

Come descritto nel paragrafo precedente è continuata l’adesione a ONDA[[43]](#footnote-43) secondo il calendario e le modalità previste per le diverse iniziative annuali e quelle straordinarie.

All’interno del Centro Salute Donna sono continuate le normali attività costitutive, così come l’offerta gratuita e h24 alle donne che ne abbiano i requisiti e ne facciano richiesta, della partoanalagesia[[44]](#footnote-44). Annualmente vengono monitorati i dati così come viene costantemente aggiornata l’area web relativa al Percorso Nascita.

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

A fine 2019 la Regione ha richiesto la compilazione di un questionario per effettuare censimento aziendale relativo alle iniziative poste in essere nel triennio precedente o in programma e riconducibili all’applicazione di percorsi personalizzati ed individualizzati a partire dalle differenze di genere.

È stata avviata una testi di laurea CLI sul tema ed in modo particolare sull’esistenza e l’opportunità di un’assistenza connotata per genere.

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

La scheda è stata trasmessa in Regione a dicembre 2019 e riporta essenzialmente iniziative e progetti di ampio respiro non strettamente riconducibili alla medicina di genere e riferite ai due anni precedenti ed alle prospettive 2020 in raccordo con l’umanizzazione delle cure.

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, garantiscono percorsi strutturati ed organizzati per un'appropriata presa in carico dell'assistito e della famiglia in un'otttica 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.

Sono state realizzate iniziative di continuità del percorso intrapreso nell'anno 2018, approfondendo altre tematiche. Il progetto di " TERAPIA OCCUPAZIONALE nel PERCORSO di CURA OSPEDALIERO" è tutt'ora attivo e consolidato.

Ulteriori ambiti di applicazioni possono essere quello delle nefropatie/nefrologia. Inoltre potrebbe essere opportuno considerare lo sviluppo e "l'applicabilità" della Medicina di Genere nel Piano di Cronicità e/o nell'empowerment-umanizazzione.

Alcuni professionisti hanno partecipato ad iniziative formative organizzate da altri Enti (ad esempio ONDA, CESPI) sulla Medicina di genere ed alla redazione del Rapporto regionale sulle uguaglianze di genere.

Il "percorso giovani con malattie reumatiche" ha l'obiettivo di offrire un percorso di terapia occupazionale e di supporto psicologico nel giovane assistito con nuova diagnosi. Il "percorso gravidanza e counselling pre e post gravidico" definisce il percorso appropriato per la donna con malattia reumatica e garantisce un appropriato monitoraggio, offrendo anche un supporto di psicologico dedicato.

L'Azienda ha individuato e deliberato un Gruppo di Lavoro Cronicità, che ha collaborato nella stesura del Piano Locale Cronicità, a tutt'oggi contribuisce nella progettualità e realizzazione di percorsi ed azioni dedicate. Gli esperti clinici individuati hanno inoltre contribuito alla definizione di percorsi di presa in carico, cura e riabilitazione secondo le Linee Guida presenti in letturata. Sono state inoltre realizzate giornate di formazione rivolte ai MMG, al fine di favorire maggiormente la continuità ospedale-territorio e la presa in carico dell'assistito-care giver-familiare.

L'Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle inoltre collabora con l'ASL CN1 in azioni, progetti che coinvolgono i Medici di Medicina Generale ed i Pediatri di Libera Scelta, alcuni descritti ed espilicitati nel Piano di Programmazione e Prevenzione Locale, altri realizzati all'interno dei Dipartimenti Interaziendali. Sono inoltre attivi Gruppi Aziendali (Cronicità, Empowerment-Umanizzazione, Rischio Clinico, Cure dello Spirito...) che collaborano e si confrontano a livello locale e regionale.

In Azienda è deliberato un gruppo di lavoro dedicato all'Empowerment-Umanizzazione, il cui coordinamento è assegnato/agito dalla Direzione Sanitaria di Presidio. E' stata inoltre costituita l'equipe mista (componenti aziendali e civici) che si riuniscono periodicamente per valutazioni, osservazioni e azioni di miglioramento. In merito alle indicazioni anche del gruppo regionale di Cure dello Spirito è stata realizzata una stanza del silenzio e aggiornato nel 2019 un depliant delle religioni con i referenti di riferimento. Inoltre si è provveduto a realizzare una pagina dedicata all'assistenza sanitaria per lo straniero con informative multilingue. E' attiva la "Scuola in Pediatria" ed è inoltre presente un micronido aziendale.

L'azienda promuoverà iniziative di informazione sulle Medicina di Genere, realizzando eventi rivolti alla popolazione, in collaborazione con ONDA e/o Associazioni ed Enti locali. Potranno essere realizzati anche eventuali spot.

**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.

Per quanto riguarda il servizio di **analgesia ostetrica** l’AO ha continuato a garantire l’offerta h 24[[45]](#footnote-45) registrando i seguenti dati:

* Colloquio collettivo Salone (24 incontri in salone di rappresentanza):1193 donne presenti
* Visita anestesiologica (codice AN 253): 1172
* Posizionamento CPD per l'analgesia del parto: 248

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

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

riesame delle posizioni organizzative ed applicazione di quanto previsto dalla CCNL

**Modalità:**

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

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Nel corso del 2019 sono proseguiti i lavori previsti dai tavoli di contrattazione sindacale sia per il comparto che per la dirigenza ma non sono ancora stati comunicati gli esiti.

In occasione delle assegnazioni delle posizioni organizzative la DIPSA ha effettuato un monitoraggio di titoli e competenze molto utile.

In occasione delle iniziative per i 700 anni sono stati assegnati dei progetti quali quantitativi ai dipendenti del comparto che ne hanno manifestato l’interesse.

Come previsto dalla normativa sono stati definiti i criteri di ripartizione del fondo incentivi per Acquisti che sono stati assegnati come descritto nel provvedimento n. 506 del 30.10.2019 sulla base del regolamento relativo agli incentivi per le funzioni tecniche

Analogo percorso di assegnazione è stato previsto dalla S.C. Legale Interaziendale per le dipendenti dello stesso come da regolamento relativo ai compensi professionali degli avvocati.

Questi regolamenti sono allegati all’Accordo comparto discusso con le OO.SS in data 8 marzo 2019 e visibili sulla apposita area del portale[[46]](#footnote-46).

**Commenti:**

Rispetto alla necessità emersa da più parti dell’AO di avere un’unica anagrafica dipendenti completa ed aggiornata che consenta a tutti gli autorizzati di attingere in tempo reale soprattutto laddove lo spostamento del personale intra o interdipartimentale ha ricadute su diversi aspetti funzionali ed informativi, ha mosso i suoi passi attraverso l’applicativo CANOPO sperimentato rispetto alla sorveglianza sanitaria da Medico Competente e SPP ma al momento non ancora ottimale.

L’assegnazione degli incentivi al personale che si occupa di Acquisti e che è dipendente di AO e dell’ASOCN1 che hanno adottato modalità non del tutto analoghe nel riconoscimento ha fatto sorgere la richiesta da parte di componenti del comparto tecnico amministrativo di individuare modalità che consentano o di ricomprendere in tale forma di riconoscimento anche chi non lavora per la SC Acquisti ma collabora alla gestione complessiva del processo di approvvigionamento beni-servizi e lavori o di prevedere altre forme di incentivazione.

Nel corso del 2019 sono stati banditi alcuni concorsi anche per personale tecnico amministrativo e per funzioni dirigenziali, a differenza di tutti i molti anni precedenti in cui c’è stata un’amovibilità pressoché totale al di là di piccole forme di mobilità tra Pubbliche Amministrazioni.

Molte dipendenti hanno preso parte ai concorsi sia dell’AO e dell’ASLCN1 sia di altre ASR, realizzando così una esplicita forma di autoformazione ed aggiornamento in funzione degli stessi e sperimentando modalità concorsuali che ampliano il bagaglio esperienziale all’interno delle graduatorie attive.

## **RICONOSCIMENTO DIPENDENTI**

Premessa:

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

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

**Obiettivi:**

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

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

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

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

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

dell’Ospedale;

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

* aziendali
* da sponsor

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Il 27 marzo si è tenuta la cerimonia per direttori, coordinatori e dipendenti che hanno collaborato alla realizzazione delle Cattedre per la salute, dove sono stati premiati con una targhetta nel salone d'onore del nosocomio cuneese. Sono almeno una sessantina i medici e gli operatori di ospedale Santa Croce e Carle di Cuneo e Asl Cn1 che hanno contribuito alla nascita e alla crescita del progetto "Cattedre ambulanti della salute", un’iniziativa nata quattro anni fa dalla collaborazione tra la Rete del Buon Cammino e l’Azienda Ospedaliera che prevede brevi passeggiate in alcune località del territorio, con la partecipazione, a ogni tappa, di specialisti medici.

Tutte le iniziative realizzate per i 700 anni (che in parte continueranno ancora nel primo semestre 2020) sono presentate nell’apposita sezione del portale aziendale[[47]](#footnote-47).

Le stesse erano previste dall’obtv 97 assegnato alla PAAT ed a DAPO e logistica.

Tabella 33: sintesi iniziative 2019 per 700 anni Ospedale.

| **DATA** | **Eventuale Provvedimento** | EVENTO |
| --- | --- | --- |
| 18/12/2019 | 507 del 18/12/2019 | Avvio procedura di sponsorizzazione per il progetto denominato *“Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019 – 700 anni nel cuore della gente e della citta’ – Iniziative ed eventi celebrativi in occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione”*.  |
| 29/01/2019 | 35 del 29/01/2019 | Progetto “*Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019. 700 anni nel cuore della gente e della citta*”. Concorso di idee per la realizzazione di un logo celebrativo dei 700 anni. |
| 16/01/2019 | 184 del 11/04/2019 | Richiesta contributo Fondazione CRC – sessione eventi primavera/estate 2019 |
| 07/03/2019 |  | Richiesta al Ministro dello Sviluppo Economico di emissione francobollo celebrativo dei 700 anni dell’Ospedale S. Croce. A seguito del parere favorevole preparazione di tutto il materiale necessario per l’emissione. |
| 28/03/2019 |  | Richiesta contributi Fondazione CRT – sessione ordinaria e bando esponente |
| 06/05/2019 | 225 DEL 06/05/2019 | Procedura di sponsorizzazione per il progetto denominato *“Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019 – 700 anni nel cuore della gente e della citta’ – Iniziative ed eventi celebrativi in occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione.* RECEPIMENTO OFFERTA SERENISSIMA RISTORAZIONE SPA. |
| 06/05/2019 | 226 del 06/05/2019 | Mostra celebrativa dei 700 anni dalla Fondazione dell’Ospedale S. Croce di Cuneo - Affidamento incarico professionale. |
| 06/05/2019 | 227 del 06/05/2019 | Affidamento del servizio di curatore della mostra celebrativa dei 700 anni dalla fondazione dell’Ospedale S. Croce di Cuneo. |
| 23/05/2019 | 249 del 23/05/2019 | Progetto “*Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019. 700 anni nel cuore della gente e della città”.* Esito concorso di idee per la realizzazione di un logo celebrativo dei 700 anni.  |
| 18/05/2019 |  | Emissione del Francobollo celebrativo dei 700 anni dell’Ospedale S. Croce di Cuneo da parte del Ministero dello Sviluppo Economico con organizzazione cerimonia di presentazione presso il Salone d’onore del Comune di Cuneo tenutasi nella mattinata del 18 maggio |
| 19/05/2019 |  | Messa per i 700 anni organizzata da Radio Maria e trasmessa in diretta su tutto il territorio nazionale |
| 28/05/2019 | 252 del 28/05/2019 | Procedura di sponsorizzazione per il progetto denominato *“Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019 – 700 anni nel cuore della gente e della citta’ – Iniziative ed eventi celebrativi in occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione.* RECEPIMENTO SPONSORIZZAZIONE FINANZIARIA ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA DI CUNEO. |
| 29/05/2019 | 727 del 28/06/2019 | Organizzazione del CONVEGNO CELEBRATIVO dei 700 anni presso il Centro Incontri della Provincia di Cuneo |
| 31/05/2018 | 279 del 31/05/2019 | Procedura di sponsorizzazione per il progetto denominato *“Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019 – 700 anni nel cuore della gente e della citta’ – Iniziative ed eventi celebrativi in occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione*. RECEPIMENTO OFFERTA MARKAS SRL. |
| 28/06/2019 |  | Richiesta contributo Fondazione CRC – sessione eventi autunno/inverno 2019 |
| 06/07/2019 |  | Festa presso il micronido aziendale per celebrare i 6 anni della struttura e i 700 anni dell’Ospedale S. Croce |
|  | 360 del 15/07/2019 | Procedura di sponsorizzazione per il progetto denominato *“Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019 – 700 anni nel cuore della gente e della citta’ – Iniziative ed eventi celebrativi in occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione.* RECEPIMENTO OFFERTA LAVANDERIA INDUSTRIALE CIPELLI SRL. |
| 15/07/2019 | 361 del 15/07/2019 | Procedura di sponsorizzazione per il progetto denominato *“Ospedale S. Croce e Carle 1319-2019 – 700 anni nel cuore della gente e della citta’ – Iniziative ed eventi celebrativi in occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione”*. Riapertura dei termini per la presentazione delle offerte. |
| 30/07/2019 |  | Concerto dei 700 anni presso l’Ospedale A. Carle organizzato con la collaborazione del CRAL aziendale e con la partecipazione dell’Orchestra d’archi Bartolomeo Bruni. |
| 10/09/2019 |  | Partita di calcio celebrativa dei 700 anni tra dipendenti dell’Azienda Ospedaliera e le vecchie glorie del Torino Calcio presso Stadio Paschiero Cuneo |
| 12/09/2019 |  | Inaugurazione della Mostra celebrativa dei 700 anni presso Palazzo S. Croce (aperta tutti i sabati e le domeniche – su appuntamento in settimana – nei mesi di settembre e ottobre)  |
| 13/09/2019 |  | Festa della Santa Croce presso Chiesa di Santa Croce organizzata dalla Diocesi di Cuneo e dalla Confraternita di Santa Croce |

Particolarmente apprezzato il video presentato al Convegno del 27 maggio e presente sul portale aziendale in cui viene ricostruita la storia degli ultimi anni del S. Croce attraverso i dipendenti che la hanno vissuta e l’emissione del francobollo celebrativo.

Su proposta del Collegio di Direzione, sono stati presentati i Dipartimenti Sanitari Aziendali e Interaziendali e le principali novità sui trattamenti e sulle nuove evidenza scientifiche e terapeutiche (29.05, 12.06, 25.09, 23.10, 13.11.2019), attraverso momenti in salone aperti a tutti i dipendenti.

**Commenti:**

i dipendenti soprattutto del comparto si sono mostrati partecipi ed interessati agli eventi, così come la popolazione soprattutto in relazione al Convegno ed alla mostra aziendale.

## **BILANCIO DI GENERE**

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

da definirsi in seguito a proposta da agenzia di consulenza

**Risorse:**

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

Actaconsulting

**Dati 2019**

Non è stato possibile nel corso del 2019 aderire alla proposta avanzata da Acta Consulting di stilare un Bilancio di genere in quanto documento a se stante. Nel corso del prossimo anno e in vista del Bilancio di mandato della Direzione previsto per inizio 2021 si valuterà se sarà possibile pervenire a tale documento.

Gli stimoli pervenuti dalle promotrici e utilizzati al fine della valutazione di adesione hanno però fornito un utile stimolo alle persone coinvolte (Direttrice Sanitaria, Direttore Amministrativo, CUG, DIPSA) ne riconsiderare la classificazione e lettura di alcuni dati in chiave di genere.

**Commenti:**

La redazione di un bilancio di genere è indubbiamente interessante ma andrà ponderata in relazione alle risorse aziendali da mettere in campo.

## **SOSTEGNO PROFESSIONISTI RESIDENTI FUORI PROVINCIA**

**Premessa:**

All’interno della valutazione di fattibilità di un progetto connesso al Bilancio di genere nel 2019 si era previsto di considerare come aumentare il potere attrattivo sia in fase di reclutamento sia nel mantenimento delle professionalità formate provenienti da fuori provincia, in modo particolare giovani donne, a prescindere dalla qualifica professionale.

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

CUG

Agenzia di consulenza per Bilancio di genere

**Dati 2019**

Non è stato possibile dare corso a questo progetto che era stato promosso dalla Direttrice Generale trasferitasi in altra sede a maggio 2019.

Rinnovata la convenzione tra Confcommercio, AO , ASLCN1 e Associazioni di categoria per l’erogazione dei servizi alberghieri a condizioni economiche privilegiate (**progetto Hospita**) per care givers di pazienti ricoverati in ospedale e anche per gli operatori non residenti nel capoluogo, gli studenti dei corsi di laurea per le professioni sanitarie, specializzandi e tirocinanti nonché partecipanti ai corsi di formazione aziendali. Condizioni vantaggiose sono state stabilite anche con le agenzie immobiliari nei confronti di queste categorie. Non ci sono dati diritorno in merito all’utilizzo di queste condizioni da parte dei dipendenti.

Vengono puntualmente pubblicizzate tutte le risorse messe a disposizione dai bandi INPS e dal micronido.

## **SERVIZI VARI**

**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 2019**

**Servizio mensa e sostitutivo della mensa per i dipendenti operanti nelle sedi distaccate.**

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.

Con provvedimento 310-2019 sono state riesaminate le convenzioni triennali con scadenza 31.03.2019 con gli esercizi commerciali per il servizio di ristorazione a favore di personale operante presso le sedi distaccate di Corso Brunet 19/A e di Via Ferraris di Celle 2, al fine di garantire uniformità di trattamento per tutti i dipendenti.

Alle 14 strutture elencate possono esserne aggiunte o tolte in relazione all’evoluzione delle convezioni. Nel corso del 2019 ha cessato l’attività il bar limitrofo a Corso Brunet collocato su Viale Angeli ed anche il punto ristoro sulla stessa via Monsignor Bologna, creando disagi al personale dipendente di Corso Brunet che ha visto mancare i riferimenti per il pasto più vicini agli uffici.

## **COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI**

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

partecipazione ai Tavoli di lavoro promossi dal Comune di Cuneo

partecipazione al Forum Consigliera di Parità

Partecipazione al tavolo di lavoro CUG Sanità

**Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

La Presidente CUG ha partecipato ai 7 incontri previsti per il Forum Regionale e per i CUG Sanità regionali, ai 3 momenti per il progetto antidiscriminazione ed alle due sedute per il Laboratorio donna, nonché ai momenti connessi alle iniziative definite.

Il 13 maggio la Fondazione CRC ha organizzato un momento di confronto partecipato dal titolo FamigliARE: Azioni, relazioni, esperienze attraverso il quale realizzare u primo momento di raccolta delle esigenze delle famiglie in rapporto alle istituzioni.

**Commenti:**

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

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

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

partecipare attivamente al Forum Regionale

**Modalità:**

presenza alle riunioni

**Risorse:**

CUG

**Valutazione:**

partecipazione alle riunioni ed alle attività previste dal Forum regionale

**Dati 2019**

La Presidente CUG ha partecipato a tutte le riunioni indette dalla Consigliera ed ha preso parte attiva al gruppo di lavoro dei CUG Sanità.

Lunedì 10 giugno presso il Circolo dei Lettori di Torino si è tenuto il III Forum dei CUG del Piemonte a cui l’AO ha partecipato proattivamente presentando alcune buone prassi raccolte a livello di CUG sanitari regionali nell’intervento dal titolo “Qualità nel lavoro:esperienza e opportunità dai CUG sanitari”.

**Commento:**

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

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

### **RETE ANTIVIOLENZA**

**Premessa:**

Nel corso del 2019 è continuata l’adesione alla rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo[[48]](#footnote-48) sia tramite la partecipazione alle riunioni sia attraverso la diffusione delle iniziative correlate.

Il gruppo di lavoro aziendale deliberato[[49]](#footnote-49) fornisce 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/%40PG%20%28Procedure%20Generali%29/%40PG_015_Accoglienza_presaincarico_donna_vittima_violenza25112016/%40Mod%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 provvede alla verifica dello stato di manutenzione delle due panchine individuate all’interno delle aree verdi dell’ospedale S. Croce e dell’ospedale Carle.

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

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

**Valutazione:**

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

**Dati 2019**

Per quanto riguarda l’attuazione di quanto previsto dalla

|  |  |
| --- | --- |
| [PG 015\_accoglienza\_donne\_vittime\_violenza](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/-PG%20%28Procedure%20Generali%29/%40PG_015_Accoglienza_presa_in_carico_donna_vittima_violenza25112016/PG%20015_accoglienza_donne_vittime_violenza25112016.pdf) | 25/11/2016 |

a cui nel 2019 è stata aggiunta

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | [Mod 030\_Guida sinottica\_Rev. 2](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/-PG%20%28Procedure%20Generali%29/%40PG_015_Accoglienza_presa_in_carico_donna_vittima_violenza25112016/%40Mod%20030_Guida%20sinottica_Rev.%20223092019.pdf) | 23/09/2019 |

i dati forniti dalla referente Aziendale dr.ssa Anna Signorile rilevano la seguente situazione:

32 accessi in PS ginecologico. L’età delle donne è distribuita: gli anni di nascita vanno dal 1958 al 2003 e l’età media si assesta sui 25 anni; 20 sono di nazionalità italiana. In 8 casi sono state accompagnate dalle Forze dell’Ordine, in 7 da un parente, in 2 dal partner, in 2 da un’amica. In 10 casi l’aggressore è stato indicato come conosciuto, in 11 casi come partner. In 10 casi sono state rilevate lesioni significative, in 16 situazioni si è provveduto alla denuncia d’ufficio, in 15 alla denuncia di parte. In 1 caso è stato disposto il ricovero, in 3 l’osservazione, in tutti gli altri è avvenuta la dimissione. In 8 casi è stato rilevato disagio psicologico e in 10 disagio sociale; il colloquio psicologico è stato offerto in 26 casi.

Il protocollo aziendale risulta rispettato.

Non siamo in possesso dei dati rilevati dal Pronto Soccorso che aveva manifestato l’intenzione di ridefinire le proprie modalità di codifica pur non intendo aderire a specifici codici.

Approvato alla Camera il disegno di legge AC 1455-A, Codice Rosso, sintesi di diverse iniziative presentate da varie rappresentanze politiche dal luglio del 2018 a tutela delle donne vittima di violenza e dei loro figli.

Il testo prevede molteplici novità, dal [revenge porn](https://www.studiocataldi.it/articoli/25117-revenge-porn.asp) al nuovo delitto di deformazione dell'aspetto della persona con lesioni permanenti, dal braccialetto elettronico per garantire il rispetto dei provvedimenti del giudice a tutela della vittima, al reato di costrizione al [matrimonio](https://www.studiocataldi.it/articoli/34443-il-matrimonio.asp). Sicuramente positivi i corsi di formazione sulla violenza di genere per gli addetti ai lavori.

La comparsa della normativa è stata resa nota ai dipendenti aziendali con i consueti canali e, in modo particolare, al gruppo antiviolenza.

In data 22 maggio si è realizzato il Corso di formazione regionale dal titolo “Alza lo sguardo” rivolto ai dipendenti con un’ottima partecipazione di personale proveniente dalle diverse realtà.

Per quanto riguarda la procedura specifica per le vittime di violenza minorenni non si sono rilevate necessità di variazione al documento ma non esiste documentazione dei casi né dati statistici prontamente disponibili pur riconoscendo la pediatra di riferimento la necessità di elaborare qualche dato utile a valutare concretamente le ricadute del percorso.

In data 28.05.2019 con provvedimento n.253 è stato approvato il protocollo d’intesa tra la Procura della Repubblica, l’AO e l’ASLCN1 in materia di reati nei confronto di minori e di persone in condizioni di minorata difesa (cd fasce deboli), con il coinvolgimento diretto del Sevizio di Psicologia ospedaliera.

La partecipazione aziendale ai diversi percorsi è garantita dalla referente regionale ginecologa Anna Signorile e dall’assistente sociale Annalisa Cherasco, soprattutto alle iniziative provinciali e del Consorzio.

Il 13.05 si è provveduto alla puntualizzazione della rete locale coordinato dal Comune di Cuneo ed all’aggiornamento annuale dei recapiti ad uso degli operatori della Rete.

L’adesione all’iniziativa Viva Vittoria ed al programma cittadino nonché la partecipazione di molte dipendenti ed ex dipendenti in pensione alle Associazioni che si occupano di contrasto alla violenza e di sostegno alle donne vittime di violenza dimostrano una crescente sensibilità verso questo tema.

 Piazza Galimberti e le coperte per Viva Vittoria.

La collaborazione con Mai più Sole è sempre proficua.

Nel corso del 2019 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:

* 21.02 Uomini per cambiare, presso la Sala Convegni della Residenza S. Antonio per confrontarsi sugli interventi doverosi e possibili rispetto a chi la violenza la agisce e con la collaborazione dell’altra parte del mondo che spesso si trova a convivere con donne che hanno subito violenza.
* Torino: il 6 marzo alla Fabbrica delle E (sede del Gruppo Abele), si è tenuto il convegno “Stati generali del Piemonte per il contrasto alla violenza di genere” organizzato dalla Regione Piemonte. Durante il corso della giornata, che ha visto una straordinaria partecipazione di pubblico, si sono tirate le fila della situazione con tutti i soggetti coinvolti nel contrasto alla violenza di genere, dai Centri Antiviolenza, all’Istituto Nazionale di Statistica ma anche Questura, Procura della Repubblica e Forze dell’Ordine che hanno animato un’interessante tavola rotonda. Durante l’intera giornata si è sottolineato come sia fondamentale, per arginare il fenomeno, il lavoro di rete, la sinergia fra tutti i soggetti coinvolti, gli interventi integrati. È stato anche proiettato un video, curato dalla polizia di Stato, dal titolo “Questo non è amore”. Sono stati resi noti, nella mattinata, i dati 2018 sugli accessi ai Centri Antiviolenza finanziati dalla Regione Piemonte. Antonio Soggia e Silvia Venturelli di IRES Piemonte (l’Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) hanno presentato, a tal proposito, una ricerca che attesta il lavoro dei Centri antiviolenza del territorio piemontese nel 2018.
* 20.05.2019 Ristabilire l’ordine naturale? Una minaccia per i diritti umani in materia di sessualità e riproduzione in Europa

Il CUG ha contributo tramite la rete intranet e la bacheca a ridiffondere le locandine che rendono evidenti i riferimenti istituzionali nazionali e locali e a pubblicizzare l’app Erica[[50]](#footnote-50) lanciata dalla regione per raccogliere e rendere facilmente fruibili tutte le informazioni sui centri antiviolenza del Piemonte.

**Commento:**

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

### **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE**

**Premessa:**

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

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

L’AO collabora a livello regionale e locale con la rete antiviolenza e la rete antidiscriminazione[[51]](#footnote-51).

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

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

**Valutazione e dati 2019:**

* effettuato momento formativo interno (22.02.2019) con un buon livello di partecipazione al momento (100% dei posti disponibili) e collaborazione successiva
* partecipazione ad un approfondimento specificamente richiesto dalla S.C.Malattie Infettive e Tropicali
* realizzazione dello studio conoscitivo: ancora in corso, in relazione ai tempi della laureanda
* partecipazione al progetto provinciale come partner (riunioni programmatorie del 23.01 e del 15.04, realizzazione della mattinata con le Scuole e tavola rotonda presso la Casa sul fiume dell’11 maggio con rendicontazione aziendale

**Dati 2019**

Formazione aziendale interna in occasione dell’evento annuale CUG: 22 febbraio 2019 (cfr specifico paragrafo di rendicontazione)

Contestualizzazione dell’evento presso la SC Malattie Infettive

Partecipazione attiva in data 11 maggio alla tavola rotonda finale del progetto presso la Casa sul Fiume

**Commento:**

L’occasione di partecipare al tavolo coordinato dal Comune di Cuneo è stata utile per condividere i messaggi che possono essere condivisi anche a casa propria unendo quanto proposto alle scuole e quanto nei diversi contesti di lavoro.

### **LABORATORIO DONNA**

**Premessa:**

sono continuati i proficui contatti con l’Ufficio Pari Opportunità del Comune di Cuneo con cui AO intrattiene da tempo buone collaborazioni sia per la rete Antiviolenza che per la costruzione di momenti di sensibilizzazione.

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

* componenti CUG
* S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale
* DSP, referente iniziative empowerment e umanizzazione

**Valutazione e dati 2019:**

* partecipazione alle 2 riunioni annuali del Laboratorio donna in occasione dell’organizzazione delle iniziative per 8 marzo e dintorni e del 25 novembre
* Partecipazione attiva alle iniziative in calendario, tra cui quella promossa per l’11 marzo in sinergia tra AO-ASLCN1 e CLPS con Donnaper Donna e LILT. Hanno partecipato 110 persone (di cui trenta studenti del Corso di Laurea in Infermieristica e Corso di Laurea in Tecniche di Radiologia Medica, per Immagini e Radioterapia sede di Cuneo).I professionisti presenti hanno relazionato sul tema individuato con competenza, professionalità e chiarezza, trasmettendo contenuti importanti ed essenziali,rispondendo con esaustività alle domande dei partecipanti.L’iniziativa si è conclusa, nei tempi previsti con i ringraziamenti e apprezzamenti dei presenti (Autorità, Partecipanti ed Associazioni).E’ stata evidenziata e valorizzata la compartecipazione delle due Aziende Sanitarie e delle Associazioni sia dalle Autorità (locali e regionali) presenti che dalla platea.
* Aumento delle informazioni di interesse messe a disposizione in AO e nella rete per le parti di specifica competenza sia attraverso il portale che i canali di comunicazione interni
* Proposta attiva di iniziative da parte di AO e di collaborazione a quelle proposte da altre organizzazioni
* Diffusione e partecipazione attiva a Viva Vittoria (comunicati CUG e disponibilità dei componenti dello stesso unitamente all’URP a dare informazioni e raccogliere i materiali. L’adesione all’iniziativa da parte dei dipendenti non è stata monitorata sistematicamente ma le richieste di informazioni sono state circa un centinaio; la Scuola in ospedale ha aderito così come nuclei di operatrici che si sono identificate esplicitamente come appartenenti all’AO.

**Commento:**

l’esperienza di Viva Vittoria, come condiviso nella riunione del Laboratorio donna del 27.01.2020, ha dimostrato con successo come la condivisione di un progetto da parte delle diverse organizzazioni possa mettere in atto quelle sinergie necessarie a non disperdere le risorse e la disponibilità delle persone e del destinatari.

### **LA GRANDEZZA DEI PICCOLI**

**Premessa:**

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

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

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

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

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

**Risorse:**

* cooperativa Insieme a voi
* referente aziendale micronido

**Valutazione:**

Per quanto riguarda il percorso di espressività teatrale, tenuti dalla compagnia del Melarancio,   la partecipazione è stata buona ed è stato un modo per permettere ai genitori di ritagliarsi un momento con i loro figli. Il percorso proposto da un 'educatrice- insegnante di yoga  proponeva un viaggio evocativo ed espressivo attraverso il mondo della Terra, dell'Acqua, del Fuoco e dell'Aria e consisteva in 5 incontri (nei mesi di febbraio e marzo). Per quanto riguarda i laboratori creativi sono stati organizzati sia per la festa del papà che per quella della mamma dove si è condivisa un'attività e poi si è fatta una merenda insieme.

### **NATI PER LEGGERE**

**Premessa:**

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

**Obiettivi:**

diffusione della lettura come strumento di crescita

**Modalità:**

diffusione del metodo

**Risorse:**

volontarie

**Valutazione:**

adesione attiva al progetto: buona anche dal punto di vista della creazioni di una rete in cui le mamme possano riconoscersi e ritrovarsi oltre che imparare una modalità molto utile da utilizzare con i propri bambini.

**Commento:**

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

# RIASSUNTO INIZIATIVE PREVISTE NEL PAP 2019

Di seguito viene riportata la sintesi delle azioni previste nel PAP 2019 con un giudizio sintetico della loro realizzazione. Tutti i dettagli si trovano descritti nella presente relazione nei paragrafi indicati.

Tabella 34: sintesi delle azioni previste nel PAP 2019

| ***Ambito*** | ***Rif. PAP 2019*** | ***Realizzazione***  |
| --- | --- | --- |
| Attività a sostegno degli operatori | 4.2 | Sì  |
| Sostegno alla maternità | 4.3.1 | Sì  |
| Micronido aziendale | 4.3.2 | Sì  |
| Sportello sociale | 4.4 | Sì  |
| Sorveglianza sanitaria | 4.5 | Sì  |
| Valutazione stress lavoro correlato | 4.5.1 | Sì  |
| Supporto psicologico e rielaborativo | 4.5.2 | Sì  |
| Riesame dei dati identificativi sul cartellino di riconoscimento | 4.6 | Sì ma nessun cambiamento |
| Raccolta dati | 4,1 4.7 | Sì  |
| Accessibilità | 4.7.1 | Sì  |
| Interventi prevenzione e gestione rischio discriminatorio | 4.7.2 | Sì  |
| Attività studio e ricerca | 4.8 | Sì  |
| Formazione, informazione, sensibilizzazione | 4.9 | Sì  |
| Diffusione Codice di comportamento | 4.9.1 | Sì  |
| Aumento partecipazione all’organizzazione | 4.9.2 | No  |
| Permesso per motivi di studio | 4.9.3 | Sì  |
| Miglioramento della comunicazione interna | 4.10 | Sì  |
| Empowerment | 4.11 | Sì  |
| Medicina di genere | 4.12 | Parziale  |
| Valorizzazione dei dipendenti | 4.13 | Rimandato  |
| Riconoscimento dipendenti | 4.14 | Sì  |
| Bilancio di genere | 4.15 | No  |
| Sostegno per i dipendenti residenti fuori provincia | 4.16 | No  |
| Costruzione e mantenimento di reti | 4.17 | Sì  |
| Forum regionale Consigliera di parità | 4.17.1 | Sì  |
| Partecipazione a rete antiviolenza | 4.17.2 | Sì  |
| Partecipazione a rete antidiscriminazione | 4.17.3 | Sì  |
| Partecipazione a laboratorio donna | 4.17.4 | Sì  |
| Partecipazione a progetto La grandezza dei piccoli | 4.17.5 | Sì  |
| Partecipazione a Nati per leggere | 4.17.6 | Sì  |

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nell’ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante Ia predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, aIl’interno dell’amministrazione pubblica.

Il CUG predispone in autonomia il Programma –PAP raccogliendo i contributi da parte delle strutture maggiormente coinvolte, lo presenta alla Direzione e all’OIV e si occupa in corso d’opera di monitorare l’andamento dello stesso, documentando i risultati complessivi in questa relazione annuale (stato di attuazione del PAP, esiti di azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo, esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing, vigilanza sul rischio discriminatorio).

Nel corso degli anni si sono creati canali di collaborazione abbastanza consolidati all’interno dell’organizzazione che consentono però di avere maggiori informazioni sul personale del comparto sanitario, anche grazie ai Coordinatori e dal ruolo della DIPSA, rispetto al personale dirigente e tecnico amministrativo.

Il CUG collabora con la S.S. FVO per la proposta e l’assolvimento di iniziative formative per i temi di proprio interesse e si interfaccia in maniera prioritaria con le strutture Amministrazione del Personale, DIPSA, DSP, Medico Competente, Patrimonio e Attività Amministrative, SPP. L’interlocutore presso la Direzione è attualmente il Direttore Amministrativo.

Non ci sono stati ricorsi o segnalazioni relative agli ambiti del CUG “da e verso” l’esterno dell’Azienda e non ci sono più state richieste di intervento formalizzate relativamente al rischio discriminatorio. Uno dei temi emergenti a livello nazionale e contestuale riguarda l’aumento di aggressività verso gli operatori e conseguentemente le iniziative aziendali a livello di monitoraggio, prevenzione e contrasto.

Le problematiche maggiori continuano ad essere i carici di lavoro e la gestione del tempo lavoro anche in relazione al tempo fuori dal lavoro, trasversalmente a tutte le figure e le categorie professionali.

L’uscita dal Piano di rientro ha reso possibile un discreto numero di assunzioni ma permangono difficoltà sia in relazione al reperimento di tutte le figure necessarie che alla loro fidelizzazione, nonché le criticità universalmente correlate all’aging management ed alla sostituzione del personale in servizio non presente per assenze lunghe.

A livello generale aziendale la percezione di carico di lavoro eccessivo rilevata anche lo scorso anno è stata ulteriormente amplificata dalla richiesta negli ultimi due anni di flessibilità e di cambiamento di procedure, facendo vivere il paradosso, almeno in questa fase di apprendimento, che le procedure informatiche e digitali non semplifichino e migliorino il lavoro ma anzi richiedano tempo e sforzo aggiuntivo, spesso sottratto al tempo dedicato all’utente ed alla relazione con lo stesso, attribuendo al personale sanitario operazioni che per loro natura vengono invece ricondotte al personale amministrativo (es dematerializzazione, accettazioni e prenotazioni in automatismo, avvio del dossier sanitario unitamente alle variazioni e implementazione di alcuni software tra cui quelli di gestione dei magazzini interni). Spesso la digitalizzazione viene demonizzata anche in relazione alla difficoltà che quotidianamente si registra a vari livelli rispetto al funzionamento degli applicativi e dei programmi di più comune utilizzo, nonché alla lentezza della rete informatica interna.

Questi elementi incidono costantemente sulla qualità del lavoro a diversi livelli e trasversalmente alle figure professionali; si ripercuotono significativamente sul tempo e conseguentemente sul livello di dis-stress percepito.

Queste condizioni rendono meno facile introdurre elementi di innovazione attraverso il coinvolgimento diretto del personale, l’individuazione di forme di valorizzazione dello stesso al di là di quelle previste a livello contrattuale e la possibilità di dedicare più tempo agli aspetti non considerati propri del core business di un’azienda sanitaria pubblica di riferimento.

La collaborazione costante con la struttura Comunicazione e ufficio stampa interaziendale consente di censire le maggiori informazioni concernenti la visione dell’Azienda dall’esterno e di mettere a disposizione le informazioni di pertinenza sia all’interno che all’esterno dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo.

Molto proficua la collaborazione con le diverse reti esterni all’AO.

Il bilancio dell’operatività dell’attuale CUG, nella primavera 2021 a scadenza di mandato, al netto di tutte le difficoltà descritte in questo documento, può essere considerato buono per la parte che dipende dalla propria volontà e capacità interne allo stesso.

Nel primo semestre del 2020 il CUG continuerà ad operare secondo le attuali modalità, fino a ricostituzione di nuovo Comitato.

Quando le LG ANAC in tema di whistleblowing saranno definitive si provvederà alla revisione della procedura aziendale con l’estrapolazione del ruolo del CUG in quanto garante dell’assenza di ritorsioni del segnalante, se verrà confermata ANAC come unica ed esclusiva titolare di tale potere.

Il CUG continuerà comunque a indirizzare correttamente i dipendenti che ne avessero bisogno verso i canali più adeguati.

Gli orientamenti per l’anno 2020 sono descritti nel Programma iniziative AO relative a benessere e contrasto alle discriminazioni. Periodo di riferimento: 2018-2020: contestualizzazione 2020, allegato al Piano Performance 2020[[52]](#footnote-52).

# LISTA DI DISTRIBUZIONE

* Tutti i dipendenti e tutta la cittadinanza tramite pubblicazione sul sito web [www.ospedale.cuneo.it](http://www.ospedale.cuneo.it) area Amministrazione Trasparente-Organizzazione-Articolazione degli uffici-CUG (rif. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008>)
* Direzione Generale, Amministrativa e Sanitaria AO S.Croce e Carle di Cuneo
* 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. 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-1)
2. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/titolari_di_incarichi_dirigenziali/> [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Bilancio_preventivo_2020.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=944> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione_integrativa/> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://www.ospedale.cuneo.it/concorsi_avvisi_di_mobilita/elenco_procedure_selettive_espletate_e_in_corso/> [↑](#footnote-ref-6)
7. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/titolari_di_incarichi_dirigenziali/> [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://intranet.scroce.loc/modulistica/54P/54P.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=236> [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il_direttore_generale/> [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il_direttore_sanitario/> [↑](#footnote-ref-12)
13. Delibera n.250 del 27.05.2019 [↑](#footnote-ref-13)
14. Lettera protocollata n.16656 del 22.05.2019 [↑](#footnote-ref-14)
15. 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-15)
16. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-16)
17. Delibera n.300 del 7.06.2019 [↑](#footnote-ref-17)
18. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=227> [↑](#footnote-ref-18)
19. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/drs_nido&NomeStruttura=Micronido%20Aziendale> [↑](#footnote-ref-19)
20. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/micronido_aziendale/> [↑](#footnote-ref-20)
21. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/bilanci/> [↑](#footnote-ref-21)
22. <http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/1.RischiLavorativi/Psicosociali/GiornataMondiale.htm> [↑](#footnote-ref-22)
23. Intervento Direttore Generale 21.09.2016 in http://intranet.scroce.loc/attivita\_aziendali/spo/sostenere\_chi\_cura.htm [↑](#footnote-ref-23)
24. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/> [↑](#footnote-ref-24)
25. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/>, <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1041> [↑](#footnote-ref-25)
26. <http://www.ospedale.cuneo.it/> , <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1240> [↑](#footnote-ref-26)
27. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-27)
28. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-28)
29. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-29)
30. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-30)
31. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/> [↑](#footnote-ref-31)
32. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-32)
33. <http://intranet.scroce.loc/documentazione/cug/Documenti%20Aziendali/Procedura%20segnalazione%20discriminazioni%20e%20disagio%20lavorativo/Procedura%20segnalazioni%20disagio%20e%20discriminazione.pdf> [↑](#footnote-ref-33)
34. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1085> [↑](#footnote-ref-34)
35. libro rivista 4.0 “LE BUONE PRATICHE ORGANIZZATIVE DELLE AZIENDE SANITARIE ITALIANE” a cura del forum delle Professioni Sanitarie di Federsanità ANCI [↑](#footnote-ref-35)
36. Det. 82 del 29.01.2019; [↑](#footnote-ref-36)
37. Det n.492 del 8.05.2019; [↑](#footnote-ref-37)
38. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\trasparenza\Corso%20Codice%20di%20comportamento%202019%20e%202020&NomeStruttura=Trasparenza> [↑](#footnote-ref-38)
39. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\cug\Incontro%2022%20gennaio%202019&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-39)
40. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/> [↑](#footnote-ref-40)
41. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=6> [↑](#footnote-ref-41)
42. [http://www.ospedale.cuneo.it/comunicazione/la\_sanita\_per\_gli\_stranieri](http://www.ospedale.cuneo.it/comunicazione/la_sanita_per_gli_stranieri/)

 [↑](#footnote-ref-42)
43. http://www.ondaosservatorio.it [↑](#footnote-ref-43)
44. http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=225 [↑](#footnote-ref-44)
45. <http://www.ospedale.cuneo.it/ospedale/percorso_nascita/> [↑](#footnote-ref-45)
46. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione_integrativa/> [↑](#footnote-ref-46)
47. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1240> [↑](#footnote-ref-47)
48. <http://www.comune.cuneo.gov.it/attivita-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html> [↑](#footnote-ref-48)
49. Delibera n. 180 del 15.05.2017 [↑](#footnote-ref-49)
50. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/antiviolenza/piano-straordinario-contro-violenza> [↑](#footnote-ref-50)
51. 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-51)
52. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/piano_della_performance/> [↑](#footnote-ref-52)