|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Regione Piemonte**    **AO S. Croce e Carle - Cuneo** | Relazione sull’attuazione del Programma iniziative AO relative a benessere e contrasto alle discriminazioni.  Periodo di riferimento: 2021-2024  contestualizzazione 2023 | **Data di emissione:**  **29 marzo 2024**  **Rev. 0**  **Verifica e approvazione: CUG**  **Inviato alla Consigliera di Parità Regionale ed alla Consigliera di Parità Provinciale in data 2.04.2024** |

Precisazione per la lettura: all’interno di questo documento, laddove non sia possibile utilizzare forme collettive, l’uso del maschile viene impiegato con valenza “neutra”, inclusiva e declinato al singolare a prescindere dal genere della persona.

INDICE

1 PREMESSA 3

2 RIFERIMENTI NORMATIVI 3

3 OBIETTIVI 3

4 STRUTTURA DELLA RELAZIONE 3

5 CONTESTO DELL’AO S. CROCE E CARLE DI CUNEO 9

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI 10

SEZIONE 1. Dati sul personale 10

6 Dati sul personale e retribuzioni 10

SEZIONE 2. Azioni realizzate e obiettivi raggiunti 24

7 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA/ LAVORO PREVISTE PER IL 2023 24

7.1 AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI 26

PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ 28

BENESSERE DEL PERSONALE 29

7.2 PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE 30

7.3 SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO 33

7.3.1 VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO 35

7.3.2 SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO 36

7.3.3 ALTRE ATTIVITA’ 37

PERFORMANCE 39

SECONDA PARTE. L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 43

8 OPERATIVITA’ DEL CUG 43

9 ATTIVITA’ DEL CUG 44

9.1 AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI 45

9.1.1 ACCESSIBILITA’ 46

9.1.2 MONITORAGGIO E CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE 48

9.2 ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA 48

9.3 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE 48

9.3.1 DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO 49

9.3.2 AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DI PROGETTI SIA DI NATURA FORMATIVA CHE OPERATIVA 50

9.3.3 PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE) 52

9.4 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA 54

9.5 EMPOWERMENT 54

9.6 MEDICINA DI GENERE 60

9.7 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL’INTERNO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 61

9.8 COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI 63

9.8.1 FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA’ 63

9.8.2 RETE ANTIVIOLENZA 63

9.8.3 RETE ANTIDISCRIMINAZIONE 64

9.8.4 LABORATORIO DONNA 64

9.8.5 PROGETTO 0-18 E PASSAPORTO CULTURALE 65

10 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 66

11 LISTA DI DISTRIBUZIONE 67

# PREMESSA

Il Comitato è attualmente in fase di ricostituzione, l’incarico dirigenziale della Presidente, assegnato in relazione alle funzioni CUG, scaduto a febbraio 2021, è stato rinnovato senza soluzione di continuità fino al regolare svolgimento delle procedure di ricomposizione e le Direzioni insediatesi successivamente hanno verbalmente ribadito il mantenimento delle funzioni previste fino ad approvazione del nuovo Atto Aziendale e delle conseguenti assegnazioni di incarichi e ruoli.

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

La programmazione un tempo contenuta nel PAP è ora convogliata all’interno del PIAO[[1]](#footnote-1).

# RIFERIMENTI NORMATIVI

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

La direttiva 2/2019 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed i relativi allegati forniscono indicazioni sulla composizione della relazione che deve ora essere armonizzata con quanto previsto dal PIAO e dai suoi monitoraggi.

# OBIETTIVI

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.2/2019, con riferimento all’allegato n.2 ed in continuità con quanto messo in atto dal CUG scrivente, si provvede ad elaborare la presente Relazione inerente le iniziative aziendali - periodo di riferimento: 2021-2024, realizzate rispetto a quanto previsto nella specifica sezione del PIAO per il 2023[[2]](#footnote-2).

Questo documento può essere altresì inteso come promemoria nel passaggio di consegne tra il Presidente CUG uscente ed il Presidente del nuovo CUG.

# STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La presente relazione da un lato ricalca i campi previsti dalla circolare ma in relazione alla tabella inserita nel PIAO 2023 non risponde più alle suddivisioni previste dalle Circolari DFP, al fine di evitare ripetizioni e rendere più facilmente leggibili le aree di lavoro secondo i criteri aziendali.

Il documento si riferisce alla rendicontazione delle iniziative descritte nel PIAO 2023 pensate per il contesto dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo nel triennio 2021-2024, relativamente a:

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

A seguire viene sintetizzato in formato tabellare il raggiungimento di quanto previsto nel PIAO 2023, demandando ai paragrafi specifici ed agli allegati maggiori descrizioni.

Tabella 1 Sintesi dell’attuazione di quanto previsto nell’area PAP del PIAO 2023 e riferimento all’interno del documento delle evidenze

| *Ambito* | *Azioni* | *Strutture coinvolte* | *attuazione e rif.* |
| --- | --- | --- | --- |
| Promozione della cultura della leadership al femminile e del benessere organizzativo | Percorsi di formazione, tutoraggio e affiancamento | -DIPSA  -CUG  -DSP | Parziale  Pg.52 |
|  | -Comunicazioni che ricordino le funzioni del CUG. delle sue funzioni e del suo funzionamento come da PG -[Gestione\_segnalazioni\_discriminazione\_e\_disagio\_lavorativo\_Rev. 0](http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Procedura_segnalazioni_disagio_e_discriminazione.pdf)  -Punto di ascolto, raccolta di proposte e difficoltà | CUG | Sì  Pg 44 |
| Iniziative di contrasto alla violenza:  Donne e minori vittime di violenza | -Monitoraggio del fenomeno attraverso indicatori predefiniti  -Miglioramento dell’iter procedurale  -Diffusione della documentazione aziendale revisionata  -Confronto periodico tra i punti di riferimento aziendali | -Gruppo aziendale contrasto violenza di genere  -Gruppo aziendale contrasto violenza sui minori  -CUG | Sì  Pg 59,62 |
|  | Formazione di diverso livello:  -sulle procedure ed i percorsi aziendali;  -sul funzionamento della rete territoriale e la collaborazione con le Associazioni presenti in ospedale;  -sul fenomeno e il suo contrasto | -Gruppo aziendale contrasto violenza di genere  -Gruppo aziendale contrasto violenza sui minori | Sì  Pg 59,62 |
| Iniziative di contrasto alla violenza:  verso gli operatori | -Monitoraggio del fenomeno attraverso indicatori predefiniti e come da PG 014  -Formazione del personale  -Adesione a campagne di sensibilizzazione dell’utenza  -Corso di autodifesa all’interno della Rete Antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo[[3]](#footnote-3) | Rischio Clinico  Commissione sicurezza? | sì  Pg 62 |
| Iniziative di contrasto alla violenza:  tra operatori. Prevenzione della mancanza di rispetto, molestie e vessazioni sul luogo di lavoro: | -Riesame della procedura CUG;  -Revisione Codice di comportamento aziendale;  -Monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere;  -Individuazione di modalità di monitoraggio aziendali;  -Sensibilizzazione;  -Formazione;  -Diffusione di formazione pre selezionata[[4]](#footnote-4);  -Confronto con la Consigliera di Parità provinciale | CUG  FPCT | sì  Pg 62 |
| “ | Partecipazione alle reti locali sul tema complessivo della prevenzione e gestione della violenza in generale, di genere e sui minori. | CUG  Referente aziendale Empowerment  Gruppi multidisciplinari aziendali[[5]](#footnote-5) | Sì  Pg 62 |
| “ | Partecipazione alla rete regionale sul tema complessivo della prevenzione e gestione della violenza in generale, di genere e sui minori. | CUG  Referente aziendale Empowerment  Gruppi multidisciplinari aziendali[[6]](#footnote-6) | Sì  Pg 62 |
| Contrasto ad ogni forma di discriminazione | -Ricostituzione CUG  -Analisi modalità di integrazione con Organismo Paritetico per l’Innovazione  -Riesame della procedura CUG;  -Revisione Codice di comportamento aziendale;  -Monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di discriminazione  -Individuazione di modalità di monitoraggio aziendali;  -Sensibilizzazione;  -Formazione;  -Diffusione di formazione pre selezionata[[7]](#footnote-7);  -Possibilità di confronto con la Consigliera di Parità provinciale, Consigliera di Parità regionale, UNAR  -Partecipazione alla Rete antidiscriminazione  -Avvio formazione e modalità di lavoro Punto informativo aziendale | CUG  Amministrazione del Personale  OO.SS  FPCT  URP  Comunicazione e ufficio stampa | No  Pg 43. 63 |
| Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in Azienda | -Nomina del Responsabile dei percorsi di inserimento delle persone con disabilità  -Pianificazione lavori  -Valutazione estensione ad altre categorie di intervento  -Valutazione possibilità di nomina mobility manager | RTD  CUG | sì  pg 45 |
| Clausole in tema di parità di genere previste dal PNRR e dal PNRR 2 (convertito in L. 79/2022) | -Monitoraggio rispondenza adempimento | Acquisti  Tecnico | Sì  Pg 23 |
| Attuazione decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 | -Presenza di modalità per garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12);  -Monitoraggio del rispetto  -Quantificazione | Amministrazione del Personale | Parziale  Pg 23 |
| “ | -Presenza di modalità per assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell’attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell’attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8). | Amministrazione del Personale  Acquisti  Tecnico | Parziale  Pg 23 |
| Attuazione decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (articolo 5). | -Individuazione di aree di rischio e possibili indicatori di monitoraggio  -Valutazione di adozione di misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. | Amministrazione del Personale  CUG  DIPSA | Sospeso  Pg 23 |
| Equilibrio opportunità formative aziendali | -Monitoraggio annuale partecipanti/richieste in ottica di genere | FVO  DIPSA | Sì  Pg 20 |
| Promozione culturale per la promozione della parità e valorizzazione di genere | -Partecipazione attiva alla progettazione, attuazione e valutazione dei momenti previsti da 8 marzo è tutto l’anno (gennaio per marzo; settembre per novembre):  -Proposta di iniziative in collaborazione con le agenzie di orientamento scolastico finalizzato alla scelta delle scuole superiori e post superiori per offrire ottiche molteplici e favorire la partecipazione delle ragazze ai percorsi STEM  -Collaborazione con i Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie per iniziative formative, progettuali e lavori di tesi | CUG, DIPSA, DSP-Referente Empowerment  in Laboratorio Donna | Sì  Pg 23, 63 |
| Linguaggio | -Valutazione di sistemi di monitoraggio del fenomeno interno a livello di linguaggio | CUG  Consigliera di Parità provinciale | in Bozza  Pg 28 |
| Medicina di genere e delle differenze | -Partecipazione al tavolo di lavoro regionale  -Formazione  -Promozione di raccolta ed analisi di dati in ottica di genere | Referente aziendale per la Medicina di Genere  Referente Empowerment  CUG | Sì  Pg 59 |
| Conciliazione vita-lavoro/sostegno alla genitorialità | -Gestione e monitoraggio congedi parentali per maternità e paternità  -n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria);  -Assegno Unico Universale: diffusione informazione e riferimento aziendale | Amministrazione del Personale | Sì  Pg 24 |
|  | Micronido aziendale | DSP  PAAT | Sì  Pg 25 |
| Conciliazione vita-lavoro | Valutazione nella revisione del Codice di comportamento di riferimento a quanto previsto dalla “Carta del tempo del lavoro manageriale” | FPCT  CUG | Sì  Pg 24 |
|  | Incentivazione della possibilità di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza | CUG | Sì  Pg 24 |
|  | Offerta di soluzioni abitative facilitate nei pressi dell’ospedale S. Croce per neoassunti e specializzandi | PAAT  Fondazione Ospedale S. Croce e Carle | Sì  Pg 25 |
| Valorizzazione: opportunità di crescita professionale | -Supporto e partecipazione nella scrittura di articoli originali per pubblicazione su riviste peer-reviewed;  -Supporto nell’analisi critica di articoli scientifici;  -Supporto alla produzione di abstract, presentazioni e poster per conferenze;  -Supporto e partecipazione nel processo di revisione della letteratura;  -Supporto per l'iter di sottomissione di studi presso il Comitato Etico Interaziendale;  -Revisione linguistica e traduzione di testi scientifici in lingua italiana o inglese | DIPSA | Sì  Pg 61 |
|  | Affiancamento a dipendenti per la costruzione di percorsi di tesi, project work e lavori di approfondimento su temi di interesse aziendale | CUG | Sì  Pg 61 |
|  | Gestione e rendicontazione permessi di studio (cd 150 ore) | FVO | Sì  Pg 51 |
|  | Costituzione di un Gruppo aziendale di Bioetica formato dal personale del comparto, come Community of Practice, composta da personale con specifica formazione nel campo, al fine di valorizzarne il percorso formativo, oltre che costituire una modalità proattiva di fare etica, supportando i professionisti e riflettendo sulle tematiche e apportando contributi utili alla "pratica clinica" | DIPSA | Parziale  Pg 61 |
|  | Promuovere forme di partecipazione attiva e proattiva all’interno di AO (call action)  es.  Calls for proposal" da proporre agli studenti dei corsi di laurea magistrale con topics specifici e premiare il miglior progetto oppure  concorso interno per il miglior progetto organizzativo/di ricerca | CUG  DIPSA | No  Pg 51 |
| Inserimento neoassunti | Accoglienza dei Direttori neoassunti per presentazione linee aziendali  Accoglienza dei dirigenti neoassunti per presentazione aziendale  Accoglienza del personale di comparto neoassunto secondo percorso  Accoglienza degli specializzandi e dei diversi soggetti che frequentano l’Azienda per motivi formativi per presentazione aziendale  Implementazione di schema formalizzato di accoglienza per il personale tecnico amministrativo neoassunto | Direttore Generale  Direttore di Dipartimento  FVO  DIPSA  FVO  CUG | Sì  Pg 52 |
| Inserimento neotrasferito interno | Attuazione percorsi di inserimento e affiancamento.  Valutazione di programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genere oltre che inter-generazionale.  Implementazione di schema formalizzato di accoglienza per il personale tecnico amministrativo neotrasferito. | DIPSA  CUG (DAPO?) | Parziale  Pg 52 |
| Flessibilità lavorativa | Analisi fattibilità lavoro smart | Amministrazione del Personale  Direttore Amministrativo  CUG | No  pg 23 |
| Part time  uso efficace del pt e riduzione del pt involontario? | -Gestione del percorso di richiesta, riconoscimento e monitoraggio del part time.  -Rendicontazione: % donne vs % uomini titolari di part-time per categoria | Amministrazione del Personale  DIPSA | Sì  pg 23 |
| Mobilità interna | Emissione avvisi e gestione secondo percorso aziendale | DIPSA | Sì  pg 17 |
| Mobilità esterna | Gestione secondo percorso interaziendale | Amministrazione del Personale | Sì  pg 17 |
| Permessi ex legge n. 104/1992 per l’accudimento di familiari | -Gestione del percorso di richiesta, riconoscimento e monitoraggio dei permessi  -Rendicontazione: % donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l’accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale; | Amministrazione del Personale | Sì  Pg 23 |
| Trasparenza e comunicazione | Ripresa pubblicazione della Newsletter aziendale | Comunicazione e Ufficio Stampa | Sì  Pg 53 |
|  | Alimentazione costante area intranet e bacheche CUG con le comunicazioni di pertinenza  Pubblicazione dei dati di monitoraggio su Amministrazione Trasparente | CUG | Sì  Pg 53 |
|  | Sistema informativo utilizzato per far conoscere le strutture e le funzioni di supporto rispetto a come possono/essere utilizzate dai dipendenti (o dalla popolazione) dopo aver verificato la non sovrapposizione dei processi e la corretta attribuzione di responsabilità nelle fasi più importanti dei processi, soprattutto laddove possano esistere terre di confine non sempre chiaramente definite o che devono essere aggiornate in funzione del nuovo Atto Aziendale | Comunicazione e Ufficio Stampa  FPCT  CUG | Parziale  Pg 53 |
|  | Individuazione di iniziative per facilitare l’accesso alle informazioni delle specifiche categorie di utenza e ai dipendenti, rispettivi sistemi di pretestaggio con il target di riferimento, di monitoraggio e rendicontazione | Comunicazione e Ufficio Stampa  FPCT  CUG  RTD  URP | Sì  Pg 53 |
| Tutela operatori | Sorveglianza sanitaria | MC | Sì  Pg 32 |
|  | Formazione sulla sicurezza come da PFA  (Legge 81, Rischio Clinico) | FVO  SPP  RC | Sì  Pg 32 |
|  | Diffusione del Codice di comportamento:  -micropillole sulla rete intranet aziendale  -formazione programmata  -formazione specifica a richiesta  -monitoraggio rispetto del Codice aziendale | FPCT  UIPD  FVO  DIPSA | Si  Pg 48 |
|  | Diffusione Regolamento UIPD:  -comunicazione  -formazione | UIPD  FPCT | Si  Pg 48 |
|  | Diffusione regolamento Servizio Ispettivo Aziendale:  -comunicazione | SIA  FPCT | Si  Pg 48 |
|  | Corretto utilizzo social e dispositivi di comunicazione aziendale, app di messaggistica:  -campagne di sensibilizzazione  -formazione | CUG  DIPSA  FVO | Parziale  Pg 48 |
| Supporto psicologico e rielaborativo | Attività specifica secondo quanto descritto nella PG\_038\_Indicazioni\_all'attiviazione\_del\_Servizio\_Psicologia\_Ospedaliera  Rendicontazione annuale | DSP:  Servizio di Psicologia | Sì Si  Pg 35 |

Nella redazione del PIAO 2024, come da indicazione normativa, sono contenuti tutti i dati relativi al personale al 31.12.2023 che sono di riferimento anche per questa relazione.

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

Il funzionamento dell’amministrazione in generale è contenuto nell’Atto Aziendale e nel Piano di Organizzazione[[8]](#footnote-8) e altresì condiviso con la popolazione relativamente alle informazioni di maggiore interesse nelle apposite aree del portale aziendale[[9]](#footnote-9) [[10]](#footnote-10), così come l’organigramma[[11]](#footnote-11).

A seguito delle dimissioni volontarie da parte del precedente Direttore Generale, la Regione Piemonte, con deliberazione della Giunta regionale n. 31-6712 del 4 aprile 2023[[12]](#footnote-12), ha nominato un Commissario, che successivamente ha provveduto a nominare il Direttore Sanitario di Azienda[[13]](#footnote-13) e il Direttore Amministrativo[[14]](#footnote-14).

Con deliberazione della Giunta regionale n. 22-8053/2023/XI del 29 dicembre 2023 il Commissario è stato nominato Direttore Generale[[15]](#footnote-15) per un triennio. In seguito al cambio dei componenti della Direzione non è stato dato seguito all’attuazione dell’Atto Aziendale, come descritto nel provvedimento n. 394 del 12/08/2022, pubblicato unitamente all’organigramma ed al Piano di Organizzazione sul portale aziendale[[16]](#footnote-16).

Altri elementi importanti da segnalare nel 2023 sono:

* l’implementazione di ulteriori risorse umane come previsto dal Piano del Fabbisogno del Personale,
* la continuazione della ripresa di assunzioni e reclutamento a vari livelli,
* con il conseguente ingresso di neoassunti in AO e processi di inserimento;
* la graduale copertura delle strutture prive di responsabili;
* l’attualizzazione dei CCNL del comparto con conseguente CCIA.

La CCNL per il comparto sanità ha previsto la nomina di un Organismo Paritetico per l’Innovazione i cui compiti sembrano sovrapporsi con quelli del CUG senza chiarire le rispettive differenze e rispondenze. Il problema, condiviso a livello regionale, è stato altresì sottoposto alla Direzione della strutture OSRU e Amministrazione del Personale che partecipano allo specifico tavolo di lavoro tra AO e OO.SS attorno al benessere.

# PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

# SEZIONE 1. Dati sul personale

# Dati sul personale e retribuzioni

Il personale dipendente al 31.12.2023 risultava essere di 2352 unità (13 unità in più dell’anno precedente), di cui 503 appartenenti al settore dirigenziale (il 21,38 %) e 1.849 al comparto (78,61%).

Tabella 2 Dati relativi al personale dipendente per categoria e tipologia contrattuale suddivisi per genere e fasce di età anagrafica al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Inquadramento* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
| **Tot. 2352** | <= 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | <= 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza medica SC |  |  | 1 | 4 | 3 |  |  | 2 | 13 | 8 |
| dirigenza medica SS |  |  | 6 | 5 | 4 |  |  | 3 | 8 | 11 |
| dirigenza medica | 5 | 91 | 60 | 27 | 8 | 5 | 86 | 34 | 40 | 18 |
| dirigenza sanitaria SC |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  | 1 |
| dirigenza sanitaria SS |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| dirigenza sanitaria | 2 | 4 | 10 | 7 |  |  | 3 | 2 | 3 |  |
| dirigenza funzioni locali SC |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| dirigenza funzioni locali SS |  |  | 2 | 2 |  |  |  |  | 2 | 1 |
| dirigenza funzioni locali |  |  | 1 | 2 |  |  |  |  | 3 | 1 |
| comparto sanitario incarico funzione |  | 12 | 20 | 29 | 2 |  | 6 | 5 | 7 | 2 |
| comparto sanitario | 141 | 246 | 312 | 384 | 30 | 14 | 76 | 51 | 53 | 7 |
| comparto sociosanitario | 1 | 15 | 38 | 64 | 24 | 1 | 11 | 11 | 10 | 3 |
| comparto professionale |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |
| comparto tecnico  incarico funzione |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 | 5 | 3 |
| comparto tecnico |  | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 17 | 32 | 33 | 3 |
| comparto amministrativo incarico funzione |  |  | 2 | 14 | 1 |  |  | 1 | 2 |  |
| comparto amministrativo | 5 | 13 | 20 | 64 | 16 | 7 | 4 | 8 | 10 | 1 |
| **totale** | **154** | **383** | **478** | **612** | **91** | **30** | **203** | **151** | **190** | **60** |
| % sul personale complessivo | 6,54 | 16,28 | 20,31 | 26,01 | 3,87 | 1,27 | 8,63 | 6,42 | 8,07 | 2,55 |

Il 48,97% del personale dirigente è uomo, il 79,55,06% del personale di comparto è donna.

214 dirigenti medici non apicali sono donne e 183 uomini; 23 uomini sono direttori di strutture complesse cliniche a fronte di 8 donne e 22 maschi sono direttori di struttura semplice clinica rispetto a 15 donne a capo di strutture cliniche semplici. La presenza delle donne a livello clinico è in costante aumento.

Tutti i direttori di dipartimento sono uomini, così come l’Alta Direzione.

Tabella 3 Composizione per genere degli organici dirigenziali delle strutture e dei Direttori e Responsabili di Struttura di area medica al 31.12.2023

| *Struttura* | *DONNE* | *UOMINI* | *TOTALE* | *genere Direttore / Responsabile* |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| S.C. ANATOMIA E ISTOLOGIA PATOLOGICA | 3 | 4 | 7 | M |
| S.C. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO POLIVALENTE | 12 | 14 | 26 | M |
| S.C. ANESTESIA CARDIOTORACOVASCOLARE E TERAPIE INTENSIVE | 8 | 4 | 12 | F |
| S.C. CARDIOCHIRURGIA | 1 | 8 | 9 | M |
| S.C. CARDIOLOGIA | 10 | 10 | 20 | F |
| S.C. CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA | 2 | 12 | 14 | M |
| S.C. CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE E ODONTOSTOMATOLOGIA | 2 | 3 | 5 | M |
| S.C. CHIRURGIA PLASTICA E RICOSTRUTTIVA | 2 | 2 | 4 | M |
| S.C. CHIRURGIA TORACICA | 1 | 5 | 6 | M |
| S.C. CHIRURGIA VASCOLARE ED ENDOVASCOLARE | 3 | 7 | 10 | M |
| S.C. DERMATOLOGIA | 1 | 1 | 2 |  |
| S.C. DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA | 2 | 1 | 3 | M |
| S.C. EMATOLOGIA | 5 | 8 | 13 | M |
| S.C. ENDOCRINOLOGIA, DIABETOLOGIA E METABOLISMO | 5 | 3 | 8 | M |
| S.C. FISICA SANITARIA | 1 | 5 | 6 | M |
| S.C. GASTROENTEROLOGIA | 3 | 5 | 8 | F |
| S.C. GERIATRIA | 6 | 2 | 8 | M |
| S.C. GINECOLOGIA E OSTETRICIA | 10 | 7 | 17 | M |
| S.C. INTER.LAB.ANALISI CHIMICO-CLINICHE E MICROBIOLOGIA | 10 | 3 | 13 | M |
| S.C. INTERAZIENDALE IMMUNOEM.E MED.TRASFUSIONALE | 7 | 2 | 9 | F |
| S.C. MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | 5 | 3 | 8 | M |
| S.C. MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | 16 | 9 | 25 | M |
| S.C. MEDICINA INTERNA | 10 | 7 | 17 | M |
| S.C. MEDICINA NUCLEARE | 6 | 8 | 14 | M |
| S.C. NEFROLOGIA | 6 | 3 | 9 | M |
| S.C. NEUROCHIRURGIA |  | 9 | 9 | M |
| S.C. NEUROLOGIA | 8 | 2 | 10 | M |
| S.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | 3 |  | 3 | F |
| S.C. OCULISTICA | 3 | 6 | 9 | M |
| S.C. ONCOLOGIA | 10 | 2 | 12 | M |
| S.C. ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA | 3 | 9 | 12 | M |
| S.C. OTORINOLARINGOIATRIA E CH.CERV.FACCIALE | 4 | 3 | 7 | M |
| S.C. PEDIATRIA | 9 | 1 | 10 | F |
| S.C. PNEUMOLOGIA | 5 | 6 | 11 | M |
| S.C. PSICHIATRIA | 4 | 1 | 5 | F |
| S.C. RADIOLOGIA | 8 | 13 | 21 | M |
| S.C. RADIOTERAPIA | 3 | 4 | 7 | F |
| S.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE | 8 | 3 | 11 | M |
| S.C. UROLOGIA | 2 | 6 | 8 | M |
| S.S. ALLERGOLOGIA E FIS.RESPIRATORIA |  | 2 | 2 | M |
| S.S. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO SPECIALISTICO | 1 |  | 1 | F |
| S.S. ATTIVITÀ EMATOLOGICHE DIURNE | 1 |  | 1 | F |
| S.S. CARDIOLOGIA CLINICA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. CHIRURGIA COLO RETTALE E PROCTOLOGICA | 1 |  | 1 | F |
| S.S. CHIRURGIA CORNEALE E TRAPIANTO DI CORNEA | 1 |  | 1 | F |
| S.S. DIAGNOSTICA ECOGRAFICA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. DIALISI | 1 |  | 1 | F |
| S.S. ENDOSCOPIA DIGESTIVA | 1 |  | 1 | F |
| S.S. GENETICA E BIOLOGIA MOLECOLARE | 2 |  | 2 | F |
| S.S. GESTIONE TRAPIANTI RENALI | 1 |  | 1 | F |
| S.S. MEDICINA PRESIDIO CARLE |  | 1 | 1 | M |
| S.S. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA |  | 1 | 1 |  |
| S.S. NEONATOLOGIA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. NEUROFISIOLOGIA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. RADIOLOGIA INTERVENTISTICA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. RIANIMAZIONE | 7 | 8 | 15 | F |
| S.S. TRAUMATOLOGIA |  | 1 | 1 | M |
| S.S.D. CURE INTERMEDIE |  | 1 | 1 | M |
| S.S.D. DAY E WEEK SURGERY |  | 2 | 2 | M |
| S.S.D. NEURORADIOLOGIA | 1 | 5 | 6 | M |
| S.S.D. RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE |  | 3 | 3 | M |
| S.S.D. REUMATOLOGIA | 2 | 2 | 4 | F |
| S.S.D. SENOLOGIA CHIRURGICA |  | 2 | 2 | M |
| S.S.D. TERAPIA DEL DOLORE | 1 | 2 | 3 | M |
| **Totale complessivo** | **227** | **236** | **463** |  |

Si conferma il dato a livello nazionale in base al quale alcune specialità mediche sono scelte prevalentemente da un genere (chirurgia generale, vascolare, neurochirurgia, neuroradiologia, ortopedia, urologia dagli uomini, neurologia, neuropsichiatria, pediatria dalle donne).

Tabella 4 Composizione per genere degli organici dirigenziali delle strutture in staff, tecnico e amministrative e dei Direttori/Responsabili di Struttura al 31.12.2023

| *Struttura* | *DONNE* | *UOMINI* | *TOTALE* | *genere Direttore / Responsabile* |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| S.C. ACQUISTI BENI E SERVIZI |  | 1 | 1 | M |
| S.C. DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO | 1 | 1 | 2 | M |
| S.C. FARMACIA OSPEDALIERA | 9 |  | 9 | F |
| S.C. INTERAZIENDALE LEGALE | 1 |  | 1 | M |
| S.C. SISTEMA INFORMATIVO DIREZIONALE |  | 1 | 1 | M |
| S.C. TECNICO | 1 | 2 | 3 | M |
| S.S. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE | 1 |  | 1 | F |
| S.S. BILANCIO E CONTABILITÀ | 1 |  | 1 | F |
| S.S. CONTROLLO DI GESTIONE | 1 | 1 | 2 | M |
| S.S. DAPO E LOGISTICA | 1 |  | 1 | F |
| S.S. DI.P.SA. | 1 |  | 1 | F |
| S.S. GARE LAVORI E SERVIZI TECNICI |  | 1 | 1 | M |
| S.S. GESTIONE OPERATIVA FUNZIONI ORGANIZZATIVE |  | 1 | 1 | M |
| S.S. INFORMATICA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. INGEGNERIA CLINICA |  | 1 | 1 | M |
| S.S. LOGISTICA POLITICA DEL FARMACO APPR.PRESCR. | 1 |  | 1 | F |
| S.S. MEDICO COMPETENTE | 1 |  | 1 | F |
| S.S. PATRIMONIO E ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE TRASVERSALI | 1 |  | 1 | F |
| **Totale complessivo** | **20** | **10** | **30** |  |

Tabella n.5 Numerosità personale di comparto e ripartizione aziendale al 31.12.2023

| *Destinazione operativa* | *DONNE* | *UOMINI* | *TOTALE* |
| --- | --- | --- | --- |
| DEGENZA CARDIOCHIRURGIA-CHIRURGIA TORACICA | 19 | 2 | 21 |
| DEGENZA DIPARTIMENTALE CHIRURGICA 3 | 17 | 2 | 19 |
| DEGENZA DIPARTIMENTALE CHIRURGICA 5 | 15 | 3 | 18 |
| DEGENZA DIPARTIMENTALE MEDICA 1 | 13 | 4 | 17 |
| DEGENZA DIPARTIMENTALE MEDICA 2 | 15 | 3 | 18 |
| DEGENZA DIPARTIMENTALE MEDICA 3 | 19 | 1 | 20 |
| DIP.DI AREA CHIRURGICA - COORDINATORI POSIZIONATI | 1 |  | 1 |
| DIP.EMERGENZA E AREE CRITICHE - COORDINATORI POSIZIONATI |  | 1 | 1 |
| DIP.INTERAZ. MATERNO-INFANTILE - COORDINATORI POSIZIONATI | 1 |  | 1 |
| DIPARTIMENTO DI AREA MEDICA - COORDINATORI POSIZIONATI | 1 |  | 1 |
| DIPARTIMENTO INTERAZ.DEI SERVIZI - COORDINATORI POSIZIONATI |  | 1 | 1 |
| FUNZIONE QUALITÀ E ACCREDITAMENTO | 5 | 1 | 6 |
| S.C. ACQUISTI BENI E SERVIZI | 21 | 1 | 22 |
| S.C. AFFARI GENERALI E PATRIMONIO AZIENDALE | 16 | 3 | 19 |
| S.C. ANATOMIA E ISTOLOGIA PATOLOGICA | 9 | 3 | 12 |
| S.C. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO POLIVALENTE | 59 | 17 | 76 |
| S.C. ANESTESIA CARDIOTORACOVASCOLARE E TERAPIE INTENSIVE | 87 | 21 | 108 |
| S.C. CARDIOCHIRURGIA | 2 | 4 | 6 |
| S.C. CARDIOLOGIA | 39 | 10 | 49 |
| S.C. CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA | 18 | 2 | 20 |
| S.C. CHIRURGIA VASCOLARE ED ENDOVASCOLARE | 11 | 2 | 13 |
| S.C. ECONOMICO LOGISTICA | 22 | 26 | 48 |
| S.C. EMATOLOGIA | 24 | 4 | 28 |
| S.C. FISICA SANITARIA | 1 | 1 | 2 |
| S.C. GASTROENTEROLOGIA | 16 |  | 16 |
| S.C. GINECOLOGIA E OSTETRICIA - GINECOLOGIA | 20 |  | 20 |
| S.C. GINECOLOGIA E OSTETRICIA - OSTETRICIA | 69 | 1 | 70 |
| S.C. INTERAZIENDALE GESTIONE RISORSE UMANE | 16 | 8 | 24 |
| S.C. INTERAZIENDALE LEGALE | 3 |  | 3 |
| S.C. MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | 17 | 3 | 20 |
| S.C. MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | 62 | 20 | 82 |
| S.C. MEDICINA INTERNA | 32 | 7 | 39 |
| S.C. MEDICINA NUCLEARE | 12 | 6 | 18 |
| S.C. NEUROCHIRURGIA | 22 | 3 | 25 |
| S.C. NEUROLOGIA | 16 | 5 | 21 |
| S.C. OCULISTICA | 13 |  | 13 |
| S.C. PEDIATRIA | 18 | 1 | 19 |
| S.C. PSICHIATRIA | 16 | 8 | 24 |
| S.C. RADIOLOGIA | 54 | 31 | 85 |
| S.C. RADIOTERAPIA | 19 | 2 | 21 |
| S.C. SISTEMA INFORMATIVO DIREZIONALE | 9 | 18 | 27 |
| S.C. TECNICO | 6 | 49 | 55 |
| S.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE | 39 | 1 | 40 |
| S.C.DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO | 54 | 14 | 68 |
| S.C. INTER. LABORATORIO ANALISI CHIMICO-CL. E MICROBIOLOGIA | 28 | 9 | 37 |
| S.C.INTERAZIENDALE IMMUNOEMATOLOGIA E MEDICINA TRASFUSIONALE | 20 | 8 | 28 |
| S.C. INTERAZIENDALE MEDICINA DEL LAVORO ASL CN 1 | 4 |  | 4 |
| S.S. CONTROLLO DI GESTIONE | 11 | 2 | 13 |
| S.S. DI.P.SA. | 330 | 45 | 375 |
| S.S. PREVENZIONE E PROTEZIONE | 3 | 2 | 5 |
| S.S.D. DAY E WEEK SURGERY | 10 |  | 10 |
| S.S.D. TERAPIA DEL DOLORE | 4 |  | 4 |
| S.S. INTER.COMUNICAZIONE E UFFICIO STAMPA | 1 | 1 | 2 |
| UN.OP.COM.DEL DIPARTIMENTO DI AREA MEDICA | 4 | 1 | 5 |
| UN.OP.COM.DEL DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE DEI SERVIZI | 32 | 8 | 40 |
| UN.OP.COM.DIP.INTERAZIENDALE MATERNO-INFANTILE | 27 | 2 | 29 |
| UNITÀ OP. COMUNE DEL DIP.DI AREA CHIRURGICA | 3 |  | 3 |
| UNITÀ OP.COM.DIP.EMERGENZA-AREE CRITICHE | 66 | 21 | 87 |
| **Totale complessivo** | **1471** | **388** | **1859** |

Sono 20 gli incarichi di funzione assegnati a uomini nell’ambito clinico sanitario e 63 quelli assegnati a donne.

Tabella n. 6 Incarichi di funzione attribuiti al personale non dirigenziale del comparto, ripartiti per genere, per valori assoluti e percentuali al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Donne | | Uomini | | Totale | |
|  | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| comparto - ruolo sanitario | 63 | 77,78 | 20 | 62,50 | 83 | 73,45 |
| comparto - ruolo tecnico | 1 | 1,23 | 9 | 28,13 | 10 | 8,85 |
| comparto - ruolo amministrativo | 17 | 20,99 | 3 | 9,38 | 20 | 17,70 |
| Totale personale | 81 | 100,00 | 32 | 100,00 | 113 | 100,00 |
| % sul personale complessivo | 3,44% | | 1,36% | | 4,80% | |

Per l'anno 2023 non sono stati attribuiti "differenziali economici di professionalità"(ex fasce).

Per quanto attiene agli incarichi professionali di cui all’art. 18 CCNL 19/12/2019, è in vigore la ripartizione di carattere generale in:

* incarichi di Altissima Professionalità a valenza Dipartimentale (APD);
* incarichi di Altissima Professionalità in staff/line Direzione aziendale/ in Struttura Complessa (AP);
* incarichi di Elevata Specializzazione (ES);
* incarichi con Specializzazione di Rilevanza Aziendale (SRA);
* incarichi con Specializzazione di Rilevanza Dipartimentale (SRD);
* incarichi Professionali di Base (PB)

Tabella n. 7 Incarichi professionali art.18/2019

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *INCARICO* | *DONNE* | *UOMINI* | ***Totale*** | *% D* | *% U* |
| APD |  | 1 | **1** | 0,00 | 100,00 |
| AP |  | 4 | **4** | 0,00 | 100,00 |
| ES | 12 | 33 | **45** | 26,67 | 73,33 |
| SRA | 77 | 53 | **130** | 59,23 | 40,77 |
| SRD | 48 | 28 | **76** | 63,16 | 36,84 |
| PB | 62 | 68 | **130** | 47,69 | 52,31 |
| TOTALE | 199 | 187 | **386** | 51,55 | 48,45 |

Nel corso del 2023 sono stati conferiti 3 incarichi di Direttore di Struttura Complessa di Area Sanitaria e 4 incarichi di funzione a personale del Comparto.

Tabella 5 Incarichi di funzione attribuiti al personale non dirigenziale del comparto, ripartiti per genere, per valori assoluti e percentuali al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Donne | | Uomini | | Totale | |
|  | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| comparto - ruolo sanitario | 63 | 77,78 | 20 | 62,50 | 83 | 73,45 |
| comparto - ruolo tecnico | 1 | 1,23 | 9 | 28,13 | 10 | 8,85 |
| comparto - ruolo amministrativo | 17 | 20,99 | 3 | 9,38 | 20 | 17,70 |
| Totale personale | 81 | 100,00 | 32 | 100,00 | 113 | 100,00 |
| % sul personale complessivo | 3,44% | | 1,36% | | 4,80% | |

Nel 2023 si è fatto ricorso a personale non dipendente, mediante conferimento di incarichi di lavoro autonomo - soprattutto per attività correlate al recupero liste di attesa, stipula di convenzioni per specifiche professionalità e acquisizione di una risorsa medica in comando da altro Ente.

Inoltre, per una corretta rappresentazione del grado di assorbimento delle risorse connesse con le attività oggetto del Ciclo di Gestione della Performance, è opportuno tenere conto anche del personale non dipendente che opera presso l’Azienda, sulla base di incarichi di consulenza, convenzioni e comandi. I dati sono presenti nell’apposita area di Amministrazione Trasparente ed i costi relativi alle collaborazioni e incarichi libero-professionali sono visibili alla voce di Bilancio “B.2.A.15.3.C) Collaborazioni coordinate e continuative sanitarie e sociosanitarie da privato”.

Tabella 6 Turn over del personale dipendente nel 2023

|  |  |
| --- | --- |
| n. personale dirigenza area sanità assunto | 59 |
| tot. personale dirigenza area sanità cessato | 45 |
| n. personale comparto ruolo sanitario/socio sanitario assunto | 82 |
| tot. personale comparto ruolo sanitario/socio sanitario cessato | 86 |
| n. personale comparto ruolo tecnico assunto | 11 |
| tot. personale comparto ruolo tecnico cessato | 10 |
| n. personale comparto ruolo amministrativo assunto | 16 |
| tot. personale comparto ruolo amministrativo cessato | 13 |

Tabella 7 Cessazioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *CESSAZIONI* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
|  | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza medica |  | 7 | 6 | 4 | 1 |  | 8 | 9 | 3 | 5 |
| dirigenza sanitaria |  |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |
| comparto sanitario | 9 | 12 | 9 | 17 | 12 | 3 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| comparto sociosanitario |  | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 |  |  |  |
| comparto tecnico |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 7 | 1 |
| comparto amministrativo | 2 | 4 |  | 1 | 5 | 1 |  |  |  |  |
| **totale** | **11** | **24** | **17** | **28** | **22** | **5** | **17** | **11** | **11** | **8** |
| % sul personale complessivo | 7,14 | 15,58 | 11,04 | 18,18 | 14,29 | 3,25 | 11,04 | 7,14 | 7,14 | 5,19 |

Tabella 8 Cessazioni per mobilità in uscita analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *CESSAZIONI* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
| *DI CUI IN MOBILITÀ* | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza medica |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  |
| dirigenza sanitaria |  |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |
| comparto sanitario | 2 | 4 | 2 | 2 |  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| comparto sociosanitario |  |  | 1 | 1 |  | 1 | 1 |  |  |  |
| comparto tecnico |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |
| **totale** | **2** | **4** | **4** | **4** |  | **2** | **4** | **2** | **1** |  |
| % sul personale complessivo | 8,70 | 17,39 | 17,39 | 17,39 | 0,00 | 8,70 | 17,39 | 8,70 | 4,35 | 0,00 |

Tabella 9 Dimissioni analizzate per categoria contrattuale, per genere e fasce d’età al 31/12/2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *DIMISSIONI* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
|  | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza medica |  | 7 | 5 | 4 | 1 |  | 6 | 9 | 3 | 1 |
| comparto sanitario | 6 | 8 | 7 | 3 |  | 2 | 5 |  |  |  |
| comparto sociosanitario |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto tecnico |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 2 |  |
| comparto amministrativo |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **totale** | **6** | **18** | **13** | **7** | **1** | **2** | **12** | **9** | **5** | **1** |
| % sul personale complessivo | 8,11 | 24,32 | 17,57 | 9,46 | 1,35 | 2,70 | 16,22 | 12,16 | 6,76 | 1,35 |

Tabella n.13 Collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale e per genere al 31.12.2023

| *COLLOCAMENTO A RIPOSO* | *DONNE* | *UOMINI* |
| --- | --- | --- |
| dirigenza medica |  | 4 |
| comparto sanitario | 24 | 2 |
| comparto sociosanitario | 8 |  |
| comparto tecnico |  | 6 |
| comparto amministrativo | 6 |  |
| **totale** | **38** | **12** |
| % sul personale complessivo | 76,00 | 24,00 |

Tabella n.14 Collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale, con evidenza dei responsabili e direttori e per genere al 31.12.2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *COLLOCAMENTO A RIPOSO* | *DONNE* | *UOMINI* |
| dirigenti responsabili SC |  | 1 |
| dirigenti responsabili SS |  | 1 |
| dirigenti |  | 2 |
| comparto posizionati | 4 | 1 |
| comparto | 34 | 7 |

Tabella n.15 Assunzioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *ASSUNZIONI 2023* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
| **Tot. 168** | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza medica | 5 | 24 | 2 | 1 |  | 4 | 17 |  | 1 |  |
| dirigenza sanitaria | 2 | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |
| comparto sanitario | 44 | 13 | 2 |  |  | 5 | 5 | 1 |  |  |
| comparto sociosanitario |  | 1 | 7 | 2 |  |  | 2 |  |  |  |
| comparto tecnico |  | 2 |  |  |  | 3 | 2 | 2 | 2 |  |
| comparto amministrativo | 1 | 2 | 4 | 2 |  | 4 | 1 | 2 |  |  |
| **Totale** | **52** | **43** | **15** | **6** |  | **16** | **27** | **5** | **4** |  |
| % sul personale complessivo | 30,95 | 25,60 | 8,93 | 3,57 | 0,00 | 9,52 | 16,07 | 2,98 | 2,38 | 0,00 |

Tabella n.16 Assunzioni per mobilità in entrata analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *di cui MOBILITÀ IN ENTRATA* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
| **Tot. 15** | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza sanitaria |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |
| comparto sanitario | 3 | 3 | 1 |  |  |  | 2 | 1 |  |  |
| comparto sociosanitario |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto amministrativo |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| **Totale** | **3** | **4** | **3** | **2** |  |  | **2** | **1** |  |  |
| % sul personale complessivo | 20,00 | 26,67 | 20,00 | 13,33 | 0,00 | 0,00 | 13,33 | 6,67 | 0,00 | 0,00 |

Tabella n.17 Assunzioni per mobilità in entrata analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *di cui MOBILITÀ IN ENTRATA* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
| **Tot. 15** | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | < = 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| dirigenza sanitaria |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |
| comparto sanitario | 3 | 3 | 1 |  |  |  | 2 | 1 |  |  |
| comparto sociosanitario |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto amministrativo |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| **Totale** | **3** | **4** | **3** | **2** |  |  | **2** | **1** |  |  |
| % sul personale complessivo | 20,00 | 26,67 | 20,00 | 13,33 | 0,00 | 0,00 | 13,33 | 6,67 | 0,00 | 0,00 |

Sono continuate le assunzioni di soggetti appartenenti alle categorie di cui all’articolo 1 e all’articolo 18 della Legge 12.03.1999 n. 68 secondo il piano di assunzione, di cui alla nota protocollo n. 7571 del 25.02.2021, inviata all’Agenzia Piemonte Lavoro, individuata quale Ente a cui competono le funzioni di coordinamento e gestione dei servizi per l’impiego, comprese quelle del collocamento mirato.

In relazione al numero consistente di dipendenti appartenenti a questa categoria è stata riproposta, in accordo con il RTD, l’individuazione del **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**. Lo stesso ha avviato, come da programma, un censimento degli operatori aziendali con i quali ha preso contatto al fine di raccogliere le loro esigenze e di farsi conoscere come riferimento. Sono state evidenziate alcune criticità da affrontare sia rispetto al reclutamento ed alla selezione sia all’inserimento. La relazione prodotta dal disability manager è archiviata agli atti del CUG insieme alle rilevazioni finalizzate alla compilazione della Dichiarazione di accessibilità di settembre 2023.

Per quanto riguarda la conoscenza dei **titoli di studio** dei dipendenti ospedalieri occorre precisare come non sia 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 struttura Amministrazione del Personale.

Tutto il personale dirigente deve avere almeno una laurea. In fase di raccolta delle candidature alle prime due tipologie degli incarichi di funzione e delle assegnazioni degli stessi sono stati censiti i titoli di studio anche in un’ottica di valorizzazione delle risorse interne di cui si darà conto nella relazione.

In occasione dell’emissione degli avvisi degli incarichi di funzione la DIPSA ha effettuato una raccolta dei titoli di studio tramite tabelle excel che fotografano un aumento della formazione di secondo livello su una larga fetta del personale di comparto sanitario. La DIPSA ha a disposizione file aggiornati divisi per strutture dipartimentali da cui si evince un costante interesse, soprattutto nelle giovani generazioni, al perseguimento di percorsi di studio e di carriera sia di specializzazione sanitaria sia di master.

La partecipazione dei dipendenti alla **formazione interna ed esterna** con riconoscimento del monteore e delle relative spese è subordinata alla cascata autorizzativa evidente nella modulistica. Ogni dipartimento ed ogni struttura mette in atto criteri prestabiliti nell’individuare i propri dipendenti rispetto alla partecipazione. Le pratiche sono quotidianamente inserite sul portale regionale[[17]](#footnote-17) .

Sempre sulla piattaforma regionale viene caricata la rendicontazione prevista.

La partecipazione ad iniziative formative fuori sede con oneri a carico dell’Azienda viene autorizzata a condizione che essa rappresenti un investimento a livello di Struttura, di Dipartimento o di Azienda e che gli oneri siano compatibili con i relativi budget.

La richiesta di partecipazione viene formalizzata compilando e facendo pervenire alla struttura FVO il modulo reperibile sulla intranet aziendale nella sezione modulistica.

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

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

Il Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198 [“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”,](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-12-29&atto.codiceRedazionale=22G00212&elenco30giorni=true) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 303 del 29-12-2022, tra le numerose disposizioni ha prolungato di un anno la durata del triennio formativo in scadenza per chi, al 31/12/2022, non ha ancora soddisfatto il proprio obbligo formativo individuale del triennio 2020-2022.

Le Federazioni Nazionali di tutti gli Ordini si occupano della verifica del possesso dei crediti dei loro iscritti. AO effettua i controlli previsti dalla legge e in fase di assunzione.

Nel 2024 sono stati erogati:

1. In sede: n. 118 corsi di formazione interna – n. 9308 operatori formati di cui 8268 interni.

Tra le iniziative a sostegno dei dipendenti, si evidenziano (***Tabella n.18*** ) :

* n. 1 percorso (n. 2 edizioni) “L'utilizzo della mindfulness per coltivare il benessere degli operatori”: n. 30 partecipanti
* n. 1 percorso (n. 6 edizioni) “Synchrolab - embodimetria: misurare l'equilibrio psico-fisico-emotivo”: n. 82 partecipanti
* n. 1 percorso (n. 11 edizioni) “Cybersecurity awareness aziendale: consapevoli per essere sicuri”: n. 1806 partecipanti
* n. 1 percorso ( n. 2 edizioni) “Rischio clinico e sicurezza delle cure - formazione del neoassunto”: n. 70 partecipanti
* n. 1 percorso (n. 1 edizione) “Dirigere Nelle Aziende Sanitarie Pubbliche” : n. 12 partecipanti
* n. 1 percorso (n. 2 edizioni) su due moduli “Healthcare leaders - percorso di formazione manageriale (modulo 1 e 2)” : 57 partecipanti
* n. 1 percorso (n. 6 edizioni) “Il ruolo del dirigente e del preposto alla sicurezza: competenze tecniche e competenze manageriali a confronto (aggiornamento formativo periodico obbligatorio per dirigenti e preposti, d.lgs. 81/2008, ai sensi dell'accordo stato-regioni-province autonome del 21/12/2011)” : 81 partecipanti (contenuti sicurezza e soft skills)
* n. 1 percorso (n. 1 edizione) Formazione annuale per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ai sensi del d.lgs. 81/2008 : 8 partecipanti
* Oltre ai percorsi succitati: tutti i dipendenti sono stati coinvolti in numerosi percorsi di formazione in emergenza e sicurezza (generale e specifica rivolta sia a dipendenti che a equiparati) e in altre aree trasversali e tecnico specifiche – La documentazione è conservata agli atti presso la struttura FVO e sulla piattaforma [www.formazionesanitapiemonte.it](http://www.formazionesanitapiemonte.it)
* N. 1 percorso regionale di diffusione della Medicina Narrativa nella cura (Cuneo: 1 data in presenza + 5 da remoto. Il percorso formativo, di carattere laboratoriale, si inserisce come azione principale nel progetto proposto dalla Società Italiana di Medicina Narrativa finalizzato a validare l’efficacia degli interventi formativi della Medicina Narrativa, valutarne l’impatto nella pratica clinica nell’ottica della sempre maggiore attenzione alla relazione tra operatore di cura e persona assistita.

1. Fuori sede: n. 2007 pratiche/corso

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

Nel 2023 l’Azienda ha aderito limitatamente al personale amministrativo, al progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (**Syllabus** per la formazione digitale): n. 56 operatori attivati al fine di poter testare i percorsi disponibili e n. 35 operatori che si sono registrati (uomini 14 – donne 21).

Non sono pervenute al CUG nel 2023 segnalazioni rispetto a discriminazioni in merito all’accesso alla formazione.

Nel novero del numero minimo di ore di formazione (24 ore almeno per ciascun dipendente) che ogni amministrazione è tenuta ad assicurare ai propri dipendenti possono essere comprese anche le ore di formazione obbligatoria (ad esempio, sicurezza sul lavoro, trasparenza e anticorruzione, etc.).

All’interno della formazione aziendale ciascun dipendente in servizio può assolvere a tale obbligo, considerando anche il monteore ECM obbligatorio e gestito dagli Ordini, consultabile da ciascuno individualmente previa iscrizione alla Banca dati COGEAPS.

Il Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 303 del 29-12-2022, tra le numerose disposizioni ha prolungato di un anno la durata del triennio formativo in scadenza per chi, al 31/12/2022, non ha ancora soddisfatto il proprio obbligo formativo individuale del triennio 2020-2022. La nuova formulazione del decreto 34/2020 è quindi: “*1. I crediti formativi del quadriennio 2020-2023, da acquisire, ai sensi dell’articolo 16-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e dell’articolo 2, commi da 357 a 360, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, attraverso l’attività di formazione continua in medicina, si intendono già maturati in ragione di un terzo per tutti i professionisti sanitari di cui alla legge 11 gennaio 2018, n. 3, che hanno continuato a svolgere la propria attività professionale nel periodo dell’emergenza derivante dal COVID-19”.*

Nell’ambito dell’aumento delle competenze erano attive nel 2023 convenzioni (***Tabella n. 19***) con:

* Scuole di Specializzazione Universitarie 40-15 fuori rete formativa
* Altre Scuole 28
* Università degli Studi di Torino per Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 38
* Università degli Studi del Piemonte Orientale per Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 1
* Università degli Studi di Verona per Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 1
* Università Studi di Torino - Dipartimento di Psicologia per Specializzandi n. 1
* Università Studi di Padova - Dipartimento di Psicologia per Specializzandi n. 1
* Università Varie per Scuole di Specializzazione Fuori Rete Formativa n. 15
* Università varie per CLM, CL Professioni Sanitarie, Master n. 24
* Scuole di Psicologia, Psicoterapia n. 4
* Scuola Secondaria di II° grado n. 1
* Agenzie Formative x Corso Oss: n. 3

Per quanto riguarda il progetto ex alternanza scuola-lavoro hanno partecipato ad attività laboratoriali 82 studenti del PCTO: Percorso “Biologia con Curvatura Biomedica” –Liceo Scientifico di Cuneo.

In data 9/6/2023 è ripresa l’autorizzazione alla frequenza volontaria per 3 frequentatori.

Per quanto riguarda le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, l’AO è soggetta alle modalità di sorteggio descritte nel DPR 483/1997 e non applica correttivi o bilanciamenti di genere rispetto a quanto emerge dal meccanismo adottato. Negli incarichi di funzione le Commissioni hanno sempre salvaguardato la rappresentanza di genere.

Non si sono verificati ricorsi nel 2023 in riferimento ad aspetti correlati al genere. Le evidenze delle procedure concorsuali sono editate nell’apposita area del sito aziendale gestita direttamente dalla struttura Amministrazione del Personale

Le **retribuzioni** dei direttori di struttura semplice e complessa, comprensivi della parte riferita all’attività di libera professione intramoenia (ALPI) sono pubblicati sull’apposita area di Amministrazione Trasparente[[18]](#footnote-18) così come gli importi di viaggi e missioni finanziati con fondi pubblici e i compensi previsti e deliberati per la Direzione.

Il versamento delle quote spettanti è avvenuto regolarmente il 27 di ogni mese, anticipato in caso di festività e la tredicesima mensilità.

Gli incentivi sono stati versati una volta attestati i raggiungimenti degli obiettivi, secondo quanto stabilito in fase di contrattazione e pubblicato in Amministrazione Trasparente[[19]](#footnote-19), nella mensilità di giugno.

Sono stati altresì riconosciuti con specifici atti deliberativi gli incentivi tecnici ai sensi dell’art.113 del d.lgs 50/2016 dopo confronto con la Direzione e assegnazione di specifico obiettivo alle strutture Acquisti e Tecnico con il supporto dell’Ufficio Legale per rivedere i criteri di assegnazione e di pubblicazione.

Il costo del Personale da preconsuntivo 2023 è di Euro 133.765.616,20 oltre IRAP; il costo per la formazione del personale è di €  254.682,85.

I costi che si possono ricondurre a tematiche di genere sono: Euro € 10.126 come rimborso spese micronido e Euro 1.220,00 di affitto locali micronido.

Un ulteriore iniziativa presente nel Contratto Integrativo aziendale del Comparto riguarda il personale a tempo indeterminato in astensione obbligatoria pre e post-parto a cui viene corrisposta per il periodo di vigenza del suddetto C.C.I.A. una quota fissa mensile pari a Euro 25,00. Il costo complessivo è stato di Euro 8.925,00.

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”.

La struttura Amministrazione del Personale conferma che questo punto è stato applicato come da contratto, ma non è possibile fornire un "valore contabile".

Gli Accordi sindacali[[20]](#footnote-20) per la dirigenza ed il comparto sono regolarmente pubblicati nell’apposita area del portale in Amministrazione Trasparente.

# SEZIONE 2. Azioni realizzate e obiettivi raggiunti

# DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA/ LAVORO PREVISTE PER IL 2023

L’AO non redige un bilancio di genere ma analizza alcune voci in tale ottica e tenta di incentivare tutto dove possibile la raccolta dei dati con tali suddivisioni.

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

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.

L’AO S.Croce e Carle di Cuneo ha fatto ricorso da febbraio 2020 a luglio 2021 al **lavoro da remoto** autorizzato a 118 dipendenti, facendo riferimento a quanto stabilito per il lavoro agile. Al momento non ci si addentra nell’utilizzo corretto dei termini (lavoro agile, smart working, lavoro da remoto, telelavoro, lavoro a domicilio). Nel corso del 2023 non è stata attivata nessuna procedura di smart working a fronte di 2 richieste ufficiali ed alcune proposte circoscritte. Il CUG ha segnalato più volte la necessità di formalizzare percorsi di lavoro da remoto, partire dalle situazioni contestuali e di fragilità temporanea.

2 persone si sono rivolte al CUG per sollecitare una risposta aziendale rispetto alla quale la Direzione ha sempre valutato i singoli casi e demandato agli sviluppi contrattuali per il personale dirigente per valutare alcune possibili proposte di sviluppo.

La Contrattazione Collettiva Nazionale per il comparto Sanità 2019-2021 ha altresì affermato la possibilità di poter effettuare lavoro da remoto o lavoro agile, fermo restando quanto previsto dall’art. 6 comma 3, lett. l).

Tabella 10 Personale dipendente per tipo di presenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2023[[21]](#footnote-21)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Tipo presenza* | *DONNE* | | | | | *UOMINI* | | | | |
| **Tot. 2352** | <= 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 | <= 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | > 60 |
| tempo pieno **2003** | 150 | 367 | 385 | 408 | 76 | 26 | 200 | 148 | 184 | 59 |
| pt > 50 **316** | 4 | 16 | 86 | 183 | 14 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| pt < = 50 **33** |  |  | 7 | 21 | 1 |  |  | 1 | 3 |  |
| **Totale 2352** | **154** | **383** | **478** | **612** | **91** | **30** | **203** | **151** | **190** | **60** |
| Totale % | 6,55 | 16,28 | 20,32 | 26,02 | 3,87 | 1,28 | 8,63 | 6,42 | 8,08 | 2,55 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tabella 11 Fruizione congedi parentali per ex Legge 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2023

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Uomini* | | *Donne* | | *Totale* | |
|  | *Valori assoluti* | *%* | *Valori assoluti* | *%* | *Valori assoluti* | *%* |
| n. dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri L.104/1992 | 40 | 1,70 | 169 | 7,19 | **209** | **8,89** |
| n. dipendenti che hanno fruito di permessi orari L.104/1992 | 6 | 0,26 | 4 | 0,17 | **10** | **0,43** |
| n. dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri per congedi parentali | 37 | 1,57 | 255 | 10,84 | **292** | **12,41** |
| n. dipendenti che hanno fruito di permessi orari per congedi parentali | 3 | 0,13 | 7 | 0,30 | **10** | **0,43** |

Il personale al rientro da assenze lunghe, laddove necessario, previa valutazione, viene affiancato da colleghi di struttura/servizio, relativamente alle specifiche necessità. Laddove previsto in corso di visita sanitaria pre rientro al lavoro vengono prescritte misure specifiche quali riduzioni orarie o di tipologie di attività.

A gennaio 2023 è stato ri-emesso l’avviso concernente la cessione di **ferie solidali e riposi solidali**, ai sensi dell’art. 34, comma 1, CCNL Area Sanità del 19/12/2019, per il personale dipendente afferente all’Area Dirigenziale Sanità (Dirigenti Medici, Sanitari e delle Professioni Sanitarie). Possono essere cedute: le ferie eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire (ovvero eccedenti i 20 o i 24 giorni in caso, rispettivamente, di orario di lavoro settimanale articolato su 5 o 6 giorni lavorativi) e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

I dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie che, su base volontaria, desiderano aderire alla richiesta, devono formalizzare per iscritto la propria decisione, mediante la compilazione del modulo reperibile sulla Intranet Aziendale (Modulistica – Modulistica S.S. Amministrazione del Personale – mod. 54/P), sul quale dovrà essere riportato in modo chiaro il numero di giorni di ferie che si intendono cedere. Nel caso in cui il numero complessivo di giorni di ferie offerti superi la misura massima, stabilita dalla contrattazione collettiva, di 30 giorni, la cessione verrà ridotta in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.

Nel 2023 nessun dipendente ha fatto questa scelta.

Per quanto riguarda le facilitazioni operative si è continuato ad incentivare la possibilità di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza, a partire dalle sedute di budget, agli organi collegiali, ai gruppi di lavoro.

E’ stata data ampia diffusione delle informazioni circa l’Assegno Unico Universale: e dal 2024 sarà implementata una specifica sezione nel Potale del dipendente.

In relazione all’intento, condiviso con la precedente Direzione, di valutare nella revisione del Codice di comportamento quanto previsto dalla “Carta del tempo del lavoro manageriale” non si è dato seguito, con la nuova Direzione ad approfondimenti in merito.

Un nutrito gruppo di dipendenti del comparto tecnico amministrativo a cui era stata imposta dalla precedente Direzione una turnazione che garantisse la presenza di almeno un operatore per ogni struttura fino alle 17,30 ha chiesto di rivedere questa decisione che risulta non utile per tutti gli uffici non aperti al pubblico e disfunzionale dal momento che, nella molteplicità dei casi in cui ognuno segue solo aspetti specifici del lavoro della struttura, qualora si ricevano telefonate non pertinenti al proprio settore non è possibile dare alcuna risposta concreta se non rimandare l’utente al giorno successivo (aspetto che talvolta, come è stato esplicitato, irrita ancora più che non sapere che gli uffici sono chiusi), aumenta potenzialmente il monteore aggiuntivo del personale ed il malumore complessivo.

Il CUG ha fatto ripetutamente presente la situazione alla Direzione.

La disponibilità del personale è da sempre un tratto distintivo di questa azienda, tuttavia, soprattutto dopo la gestione pandemica, sempre di più le persone richiedono giusti tempi di lavoro e suddivisione equa dei carichi. Sono state raccolte nel corso dell’anno alcune sollecitazioni che verranno utilizzate per l’evento formativo del 20 marzo 2024 all’interno di 8 marzo è tutto l’anno attorno al tempo del lavoro e al diritto alla disconnessione.

Durante la presentazione congiunta Fondazione Ospedale e AO del raggiungimento della quota prevista per l’acquisto di una tac a favore dell’ospedale è stata rilanciata la nuova sfida per il 2024 di raccogliere dei fondi per realizzare **soluzioni abitative** per dipendenti, specializzandi e studenti.

E’ venuta meno l’ipotesi di utilizzare gli spazi lasciati vuoti dall’’Istituto Bancario UBI per realizzare un progetto di co-housing; sono però nel corso dell’anno stati messi a disposizione da parte di Associazioni convenzionate con l’AO degli appartamenti e data ampia diffusione del progetto locale di condivisione di spazi arredati a condizioni facilitate (Progetto Communal living).

Da inizio 2022 e’ stato finalizzato l’accordo tra Azienda Ospedaliera “Santa Croce e Carle” e UniTo per aiutare l’inserimento di nuovi medici nel reparto, grazie all’ospitalità offerta dall’Ail di Cuneo Sezione “Paolo Rubino” ai giovani aspiranti ematologi. Nel primo anno sono state messe a disposizione le “Case Ail”, ancora poco occupate da pazienti e parenti a causa delle restrizioni Covid. Tuttavia, con il progressivo rientro dell’emergenza e con le case che hanno ripreso progressivamente la loro funzione, si è reso necessario trovare una soluzione alternativa, individuata nella locazione di un appartamento presso il “Central residence”, struttura vicinissima all’ospedale Santa Croce. A fronte di un investimento di circa 7 mila euro annui, di cui una piccolissima parte (equivalente a una notte al mese) viene simbolicamente chiesta al dottorando, l’Ail di Cuneo garantisce così al reparto un aiuto per le attività cliniche quotidiane di medici, pazienti e parenti e opera per favorire l’ingresso dei nuovi ematologi nell’équipe cuneese.

## **AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI**

**Il micronido aziendale "Tataclò**" è aperto da settembre 2013 e si trova in Via Bongioanni 20 a 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 e riduzioni in base al numero di figli frequentanti, assenze per malattia certificate e ISEE), tutte comprensive dei pasti (confezionati nella cucina interna) e della fornitura dei pannolini.

Il fattore di maggiore competitività rispetto ad altre realtà presenti sul territorio è rappresentato dalla fascia oraria di copertura, studiata in relazione alla turnistica del personale ospedaliero.

24 gli iscritti per l’a.s. 2023-2024 di cui 11 figli di dipendenti, in alcuni casi entrambe i genitori dipendenti ospedalieri, con un inserimento partecipato nei mesi di settembre/ottobre e novembre secondo i bisogni delle famiglie.

Nel mese di giugno i bambini hanno partecipato alla gita nella cascina didattica “GIOCATE” e ogni

qualvolta era possibile hanno partecipato all’outdoor education utilizzando tutte le aree verdi limitrofe al micro nido Tataclò.

Durante l’anno i genitori hanno partecipato ai colloqui con la coordinatrice e le educatrici di sezione e agli incontri pomeridiani/serali di sostegno alla genitorialità organizzati all’interno della struttura.

Nel mese di luglio è stata organizzata la festa di fine anno con la consegna dei diplomini per tutti i bambini che sono passati alla scuola dell’infanzia, con il quale è stato effettuato il progetto continuità nei mesi di maggio e giugno 2023. Il tema dell’anno era “LA MIA ONDA”, dove si è immaginato un percorso alla scoperta della propria ONDA sperimentando, passo a passo, il proprio corpo, le proprie caratteristiche personali, i talenti e le risorse che portano ogni bambino alla propria unicità.

La bacheca informativa installata dal CUG nel 2019 presso la sala d’aspetto dell’Ambulatorio del Medico Competente dove vengono convocate tutte le dipendenti in stato di gravidanza viene regolarmente aggiornata, così come l’area del sito aziendale e data evidenza delle giornate “a porte aperte” promosse dal Comune di Cuneo.

La Cooperativa si è dimostrata ligia ed attenta nel rispettare le regole stabilite nel Capitolato di appalto, sia nei confronti dell’azienda Ospedaliera che del Comune di Cuneo, proprietario dei locali e co-finanziatore delle attività.

Le spese del micronido (cdc NID50) per l'anno 2022 comprendono: € 1.220,00 (sul fp 03100501 fitti); € 10.275 (sul fp 03101014 altri servizi generali).

Sono stati distribuiti 23 questionari di valutazione del servizio con risultati complessivi più che soddisfacenti sia dal punto degli aspetti relazionali e didattici che di quelli strutturali, benchè qualcuno segnali la possibilità di migliorare l’area esterna e di utilizzarla di più anche per le attività ordinarie nonché rispondere con maggior prontezza alle problematiche relative alla sicurezza dei bambini che sono emerse, anche inizialmente con soluzioni temporanee. Si ripropone costantemente la richiesta da parte di qualche dipendente di poter accedere al prolungamento orario.

In una scala crescente 0-10 la valutazione complessiva del servizio si attesta tra il 9 e il 10.

Con nota n. 3277 del 15.11.2022 la Direzione Sanità regionale ha avviato un’analisi di contesto finalizzata all’eventuale adozione di una misura finanziata con fondi FSE + 21-27 da cui precedentemente i micronidi regionali erano stati esclusi, per favorire l’attivazione di servizi per la prima infanzia a favore del personale dipendente e collaboratori e/o degli utenti dei servizi sanitari.

La Direzione aziendale ha inviato i dati di propria competenza.

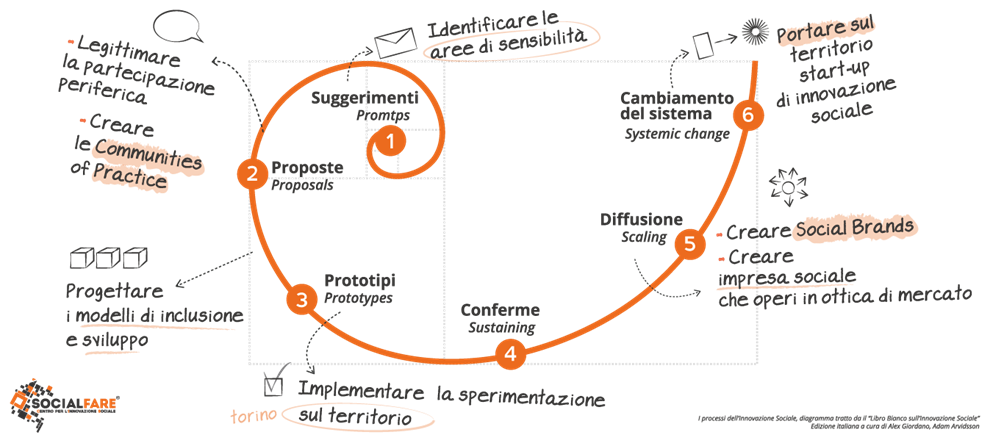
A ottobre 2023 l’AO ha presentato la propria candidatura rispetto al bando regionale “Attivazione di servizi per la prima infanzia nelle aziende sanitarie e ospedaliere piemontesi per la realizzazione di interventi di promozione del welfare aziendale di cui alla D.G.R. n. 17-7315 del 31 luglio 2023” per realizzare un **centro di custodia oraria** presso la sede del S. Croce.

Il riconoscimento consta di un contributo di 250.000,00 euro finalizzato alla realizzazione di un nuovo baby parking destinato all’utenza e al personale dipendente del S. Croce, che dovrebbe andare ad affiancarsi al micronido già in essere, consentendo a regime delle economie di scala nella gestione dei due servizi. E' prevista per l'autunno la realizzazione di una struttura prefabbricata di tipo modulare con utilizzo di containers, implementabili, flessibili, adattabili, ecosostenibili, in grado di offrire un ambiente sicuro, leggero, funzionale, accogliente e piacevole.

Tra le comunicazioni che il CUG veicola ci sono i **bandi INPS** sia per quanto riguarda le borse di studio Estate Inpsinsieme per i figli dei dipendenti pubblici, l’offerta di **borse di studio** e di veicolazione di informazioni sulla collocazione ed il supporto di eventuali persone a carico (figli, genitori, persone con necessità particolari) sul territorio.

La Fondazione CRC nel suo ruolo di facilitazione all’incontro bisogni/domanda-offerta sul territorio e di coordinamento ha invitato l’AO ad aderire al progetto **WellGranda**- Reti di Welfare. Rispetto ai 3 assi previsti dal progetto[[22]](#footnote-22) l’AO ha preso parte al tavolo di lavoro di modellizzazione per l'elaborazione di un piano triennale (2023-2025) di sviluppo di welfare all'interno del quale ci si è confrontati con molteplici attori di ambito pubblico, privato e no profit presenti nel contesto provinciale circa i bisogni della popolazione per migliorare la qualità della vita, promuovere l’inclusione, il benessere sociale e culturale delle persone.

***Figura n. 22 tratta dalla presentazione di Wellgranda Socialfare***[[23]](#footnote-23)



A fine 2023 l'Azienda ha preso parte al tavolo di lavoro di modellizzazione promosso da Wellgranda- Fondazione CRC per l'elaborazione di un piano triennale (2023-2025) di sviluppo di welfare all'interno del quale ci si è confrontati con molteplici attori di ambito pubblico, privato e no profit presenti nel contesto provinciale circa i bisogni della popolazione per migliorare la qualità della vita, promuovere l’inclusione, il benessere sociale e culturale delle persone.

# PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

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

Dal 27 luglio è entrato in vigore l’obbligo di comunicare all’ANAC[[24]](#footnote-24) i dati sulle opportunità generazionali e di genere previste per gli appalti e le concessioni, sopra e sotto soglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari. Nel bando o avviso di gara deve essere esplicitato l’obbligo di assicurare, in a caso di aggiudicazione del contratto, sia l’occupazione giovanile under 36 anni sia quella femminile, nonché la richiesta di certificare ulteriori misure premiali che attribuiscano un punteggio proporzionato in merito alle stesse.

Le strutture Acquisti e Tecnico che gestiscono le gare a livello aziendale si sono uniformate al dettato normativo, pur segnalando come, dal momento che l’incidenza effettiva dell’adeguamento anche solo formale è basso in termini di sanzioni o punteggio, le ditte non sempre si adeguano.

Le specifiche modalità connesse alle gare PNRR prima e al nuovo Codice dei contratti dopo hanno introdotto clausole specifiche in tema di parità di genere. Per quanto riguarda tutte le gare a gestione centralizzata extra aziendale la nuova Direzione ha stabilito di non richiedere documentazione già presente agli atti della Centrale di Committenza e di non effettuare controlli sulle autocertificazioni. Nel corso del 2024 si valuterà in caso di gare a gestione aziendale come implementare le azioni necessarie.

Parallelamente in termini di accessibilità occorre richiamare sempre nel bando il rispetto degli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità.

Nel corso del 2023, all’interno del Laboratorio donna, il CUG ha condiviso le strategie di promozione e informazione legate al contrasto della povertà che colpisce particolarmente le donne in maniera sistemica (minore occupazione e retribuzione, maggiori part time e minori riconoscimenti professionali ed economici, penalizzazioni sulla carriera e sui contributi con conseguenze sulla prevenzione dei problemi di salute e sui consumi). A titolo esemplificativo citiamo l’impegno per la riduzione dell’IVA sugli assorbenti igienici portata avanti dalla Coop anche a livello locale.

Nel corso del 2023 l’AO ha raccolto alcune **video testimonianze** di donne giovani che in AO fanno avori generalmente appannaggio maschile al fine di fornire materiale a studenti della Scuola di formazione professionale AFP per riflessioni social su questi temi. Sono emerse considerazioni interessanti sia rispetto al percorso formativo sia rispetto all’inserimento lavorativo e al confronto con i colleghi piuttosto che alle visioni più o meno esplicitate da pazienti e care givers.

È stato avviato il **lavoro sul linguaggio** che dovrà essere condiviso ed implementato nel corso del 2024. E’ stata effettuata una revisione bibliografica in merito ai progetti soprattutto attuati nelle Pubbliche Amministrazioni e negli Atenei circa il linguaggio scritto da utilizzare negli atti ufficiali, come punto di partenza all’interno di un percorso finalizzato a riportare all’attenzione sull’importanza di un uso rispettoso delle parole. Sono stati estratti gli elementi comuni ai vari documenti reperiti, selezionati quelli più pertinenti alla comunicazione di questa AO, iniziata la contestualizzazione rispetto al linguaggio aziendale, presentata l’iniziativa all’interno del tavolo di lavoro della rete antidiscriminazione, al fine di ottenere la collaborazione delle parti interessate e, in modo particolare, di Arcigay e della Consigliera di parità soprattutto per gli aspetti più aggiornati e recenti rispetto a tematiche che nella documentazione reperita risultano carenti. Inizialmente si sarebbe voluto attivare un gruppo di lavoro multidisciplinare con l’intento di cominciare a diffondere piccole parti di questo documento e presentarlo all’interno dei corsi gestiti per la formazione al nuovo gestore documentale, ma in seguito alla richiesta da parte del Direttore Amministrativo di ampliare la portata del documento con una parte introduttiva sulla comunicazione in generale e di non aggiungere troppi elementi all’interno del percorso formativo che i dipendenti valutavano già troppo complesso, si è deciso di soprassedere e di riprendere i lavori nel 2024.

Ad ogni occasione il CUG propone formulazioni all’interno delle comunicazioni di più ampia diffusione (tra cui il Codice di comportamento e alcune procedure, oltre che in questo stesso documento) in cui si esplicita l’attenzione alle declinazioni (es. Precisazione per la lettura: all’interno di questo documento, laddove non sia possibile utilizzare forme collettive, l’uso del maschile viene impiegato con valenza “neutra”, inclusiva e declinato al singolare a prescindere dal genere della persona) nonché l’uso dell’asterisco ad incipit delle comunicazioni CUG.

# 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.

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

Le strutture deputate sono fondamentalmente la DIPSA per quanto riguarda il personale di comparto sanitario e la DSP per le figure dirigenziali cliniche nonché come contenitore del Servizio di Psicologia aziendale, la Medicina del lavoro ed il Medico competente per la parte di sorveglianza sanitaria e il SPP per i rischi in generale e stress lavoro correlato in particolare.

L’AO non ha, con le motivazioni già esplicitate negli anni precedenti, proceduto ad indagini di clima interno a livello generale e secondo metodologie tradizionali ma ha continuato il percorso previsto in ambito di stress lavoro correlato e a tenere aperti i canali di supporto psicologico e di riferimento alle strutture aziendali come descritto nella PG 029 Gestione segnalazioni discriminazione e disagio lavorativo, anche con le necessarie contestualizzazione richieste durante il periodo emergenziale Covid 19.

Non si sono registrate denunce o segnalazioni relative al mobbing anche se quasi la metà delle richieste di contatto con la Presidente CUG contengono questa parola chiave.

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.

Non ci sono dati strutturati e formalizzati in merito e individuare delle azioni concrete, anche alla luce del Piano di Prevenzione che prevede tavoli di confronto tra AO e ASLCN1, non è facile individuare elementi concretizzabili che siano sostenibili a livello organizzativo, accettabili e di interesse per i dipendenti e che dunque possano tradursi in utilità a medio e lungo termine.

Il carico di lavoro ed il senso di accelerazione che la gestione pandemica e le azioni successive di ripristino delle prestazioni hanno portato con sé rendono difficile pianificare azioni che vadano al di là della routine quotidiana.

Il rispetto dei turni di riposo, del funzionamento degli istituti contrattuali, a fronte delle risorse umane a disposizione non favoriscono l’individuazione di forme di conciliazione vita lavoro che vadano nella direzione di “invitare” i dipendenti (e ahimè, soprattutto le dipendenti) ad attività organizzate sia nelle fasce orarie lavorative o potenzialmente tali, sia al di fuori.

Prendendo a prestito alcune espressioni diffuse è come se “oltre all’orario che occorre espletare per portare avanti il lavoro non ci fosse più la voglia di stare ancora in situazioni e posti lavorativamente connotati”.

Nel corso del 2023 si sono concretizzate le fasi decisionali circa l’avvio dei lavori per la realizzazione del nuovo ospedale, aspetto particolarmente sentito da tutti gli stakeholder del territorio e non solo e di interesse indubbio anche per il personale.

Individuati gli specifici componenti del gruppo di lavoro aziendale, sono state messe a disposizione con la rassegna stampa quotidiana le notizie di dominio pubblico, ribadita la scelta della dislocazione presso l’attuale postazione del Carle, la valutazione dell’affidamento in forma di Partenariato Pubblico Privato rispetto ad altre modalità, sulla base di un progetto iniziale rivisitato, all’interno della quale sono previste specifiche aree per il micronido e per il defaticamento, per il personale.

La metodologia stessa del PPP prevede un ampio coinvolgimento degli stakeholder in tutte le fasi essenziali della progettazione, dell’attuazione, della valutazione sia nella parte più strettamente edilizia sia in quella gestionale dei servizi.

Il dibattito è sentito a livello politico e cittadino sia rispetto alla sede prescelta ed al destino degli spazi attualmente occupati dal S. Croce nonché di come verranno gestite le prestazioni del Carle durante i lavori.

Il CUG ha nuovamente sollecitato la Direzione a coinvolgere i dipendenti sia in fase di progettazione che di valutazione delle ipotesi di realizzazione degli spazi e dei percorsi del nuovo ospedale e dei passaggi intermedi, a garanzia della continuità dei servizi e delle cure ospedaliere.

Le attività trasversali nel PL12 e PP3 previste nel **Piano Locale di Prevenzione** e realizzate sono:

-**SynchroLab – Embodimetria**: misurare l’equilibrio psico-fisico-emotivo. Sono state realizzate 6 edizioni per tre giornate ciascuna per un totale di 82 operatori formati. L’iniziativa è volta a migliorare la salute e il benessere dei lavoratori attraverso il movimento attivo, le giuste abitudini, il riequilibrio e la sincronia mente corpo.

-**Mindfulness**. Sono state realizzate 2 edizioni da 6 incontri ciascuna per un totale di 30 operatori formati.

## **PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE**

Il progetto dello Sportello Informativo sociale risale al 2016 (Del. N. 223 del 30/05/2016).

Il primo anno è stato dedicato al reperimento dei Patronati partner ed alla creazione di un elenco di medici certificatori aziendali. Nello stesso periodo la Direzione Generale ha provveduto a stipulare un Accordo con la Direzione provinciale INPS per il rilascio delle credenziali (in seguito integrato con SPID).

L’inaugurazione è avvenuta il 1 giugno 2017.

I Patronati aderenti nel 2023 sono stati ACLI, ENAPA, EPACA, EPASA-ITACO INAC, INAPA, INAS CISL-, INCA, ITAL-UIL, 50&più – ENASCO.

Giornalmente si registra l’andamento del servizio fornito dallo Sportello Informativo Sociale coordinato dalla Funzione Assistenza Sociale ospedaliera attraverso un programma informatico dedicato (CADMO Infor).

Ai pazienti ricoverati ed ai loro care givers, dipendenti in primis, viene assicurato il supporto attraverso informazioni su come avviare le pratiche relative all’accesso alle Strutture per anziani, per l’assegno di accompagnamento e la fruizione dei benefici concessi dall’invalidità civile e L 104/91.

Periodicamente agli operatori ed alla popolazione viene ricordata l’esistenza ed il funzionamento dello stesso, anche a mezzo stampa.

Nel 2023 si sono registrati 195 passaggi totali, gestiti per: informazioni invalidità e UVG/strutture (103), domande invalidità: -certificato AO (25), certificato non AO (60) informazioni varie (es.posiz. contributiva) 7. Si sono rivolte allo Sportello 147 persone di cui 76 femmine e 71 maschi. In molti casi si tratta di passaggi multipli da parte delle stesse persone all’interno della pratica per il medesimo paziente (29 persone sono tornate 2 volte; 8 persone sono tornate 3 volte; 1 persona è tornata 4 volte). 2 le persone di cittadinanza straniera prese in carico.

88 le domande di invalidità compilate dai Patronati (certificati compilati da MMG 63 e certificati emessi da specialisti AO 26).

A maggio si sono tenuti due incontri per ricordare l’attività dello Sportello Sociale, in modo particolare all’interno del corso di formazione per volontari iscritti alle associazioni di volontariato del settore socio sanitario organizzato dal Centro per i Disturbi Cognitivi e Demenze (CDCD) di AO, in collaborazione con l’ ASLCN1 e i Consorzi socio assistenziali del territorio.

Nel 2023 si è attivato il **Progetto Protezione Famiglie Fragili**  (riferito ai pazienti oncologici con fragilità sociali importanti) che ha visto la presa in carico e l'organizzazione di servizi sul domicilio con valutazione sociale e gestione con LILT per n. 26 soggetti. L'attività svolta dalla referente aziendale prevede  contatti telefonici, colloqui in ospedale, in due situazione visita domiciliare ed organizzazione dei seguenti servizi: attivazione supporto domiciliare (igiene personale e degli ambienti da parte di OSS), organizzazione trasporti per radio, chemio terapia e visite e controllo vari per la patologia, erogazione contributo economico per specifiche esigenze. All’interno del Progetto Protezione Famiglie Fragili l’assistente sociale è coinvolta nella mini equipe di valutazione delle varie situazioni. E' stata riconfermata la nomina della stessa nella Rete Regione dei Servizi Sociali che prevede incontri in Regione ogni 2/3 mesi. Si riconferma presenza al Cav n. 10. Continua la collaborazione con i Consorzi Socio Assistenziali del territorio per la presa in carico su segnalazione delle loro situazioni e viceversa delle situazioni di ricoverati con bisogni di tipo sociale.

I pazienti per cui sono stati registrati gli interventi del Servizio Sociale nel 2023 sono stati 373 (Adulti disabili: 49, Altri adulti : 111, Anziani autosufficienti: 57, Anziani non autosufficienti: 141, minori disabili: 1, minori non disabili: 14).

Gli interventi registrati riguardano: aggiornamento UVG.: 2, assistenza a casa: 1 assistenza domiciliare: 3, ADI : 2, attivazione mediazione culturale (con apertura cartella sociale): 6, consulenza servizio sociale territoriale: 67, dimissione protetta paziente fragile: 5, inserimento in comunità mamma-bambino: 2, inserimento in comunità minori: 1, inserimento in comunità di pronta accoglienza: 1, inserimento in struttura per persone non autosufficienti: 8, inserimento in struttura per prosecuzione cura (lungo degenza, CAVS): 156, intervento professionale: 288, prassi per deceduti: 2, pratiche burocratiche: 19, pratiche per invalidità civile (ad esclusione dello sportello sociale): 11, segnalazione ad altri servizi pubblici: 3, segnalazione ai volontari ospedalieri: 1, segnalazione al SERT: 11, segnalazione al CSM: 5, segnalazione al servizio sociale territoriale: 142, segnalazione alla Procura della Repubblica: 8, segnalazione al Tribunale per i Minorenni: 7, segnalazione UMVD: 1, segnalazione UVG: 35, altre: 2.

L’assistente sociale è nominata referente aziendale della Rete Regionale del servizio sociale che prevede riunioni periodiche tendenzialmente una volta al mese a Torino.

E’ in capo all’educatore professionale dell Servizio Sociale il coordinamento degli interventi di **mediazione interculturale** a richiesta, secondo quanto stabilito dal capitolato con cui il servizio viene appaltato ad una cooperativa sociale del territorio.

Le richieste regolarmente pervenute in AO sono state 848, 770 evase nei termini pattuiti di cui 758 in presenza e le altre a mezzo telefonico; 44 quelle con carattere di urgenza.

Come sempre, la maggioranza delle richieste ha interessato il Centro salute donna. Sommando questo servizio con l’ostetricia, la terapia intensiva neonatale e la pediatria la quasi maggioranza degli interventi (circa il 48% del totale) proviene dall’area materno infantile ed ha l’obiettivo di facilitare la spiegazione e la comprensione delle indicazioni di medici ed ostetriche. Le restanti richieste hanno come finalità l’abbattimento delle barriere linguistiche nella comunicazione di diagnosi e prescrizioni terapeutiche.

L’utilizzo dei social network (whatsapp) conferma la facilitazione nel contributo a dialogare con la Cooperativa in modo efficace e puntuale e la soddisfazione sia per il servizio sia per i mediatori intervenuti si conferma alto da parte degli operatori con cui si interfacciano. In alcuni casi è stato difficile individuare immediatamente operatori per casi urgenti, ma sempre si è arrivati a trovare una risposta (es. concordando una flessibilità di orario con il servizio richiedente od utilizzando l’opzione telefonica).

La conferma di ogni intervento con indicazione del nominativo del mediatore incaricato si è consolidata rivelandosi molto efficace. Resta il nodo legato all’opportunità di indicare l’esigenza dell’intervento di un mediatore fin dal momento della prenotazione della prestazione sanitaria, ma risulta difficoltoso trovare un aggiustamento adeguato anche se in questo trimestre si è concordato con l’ASL CN1 di segnalare via mail eventuali necessità.

Molti sono i **PSDTA** in comune con il territorio per la gestione ottimale dei pazienti e la **telemedicina** incentivata a partire dal Covid rende più agevole seguire le persone evitando spostamenti e consentendo monitoraggi e interazioni temporalmente efficaci.

Nella rete si raccolgono apprezzamenti positivi rispetto alla gestione delle dimissioni curate dall’apposito servizio ospedaliero.

Al fine di garantire un percorso integrato di continuità di cura ospedale-territorio rivolto alla presa in carico del paziente, dall’inizio fino al completamento del suo percorso di cura, è attivo in Azienda, dal 2012 il **Nucleo Ospedaliero Continuità di Cure** (NOCC) a cui è affidato il compito di farsi carico del paziente fragile, ricoverato in ospedale con pluripatologie che necessita ancora di cure mediche, assistenziali o riabilitative per una ottimizzazione ed integrazione dei servizi sanitari e socioassistenziali al fine di fornire ai cittadini in condizioni di non autosufficienza risposte adeguate ed appropriate ai bisogni espressi. Il Nucleo Ospedaliero Continuità di Cure dell’Azienda Ospedaliera “S. Croce e Carle” è funzione afferente alla Direzione Sanitaria di Presidio.

L’Obiettivo del N.O.C.C. è quindi quello di organizzare la presa in carico del paziente da parte delle strutture territoriali idonee ad assicurarne la continuità di cura post-ospedaliera, elaborando un piano di intervento che coinvolge, oltre il paziente, i suoi familiari, l’Assistente Sociale ospedaliera, il N.D.C.C. (Nucleo Distrettuale per la Continuità delle Cure), e attraverso quest’ultimo, il Medico di Medicina Generale, il Servizio Sociale di residenza, l’Unità di Valutazione Geriatrica Territoriale. La valutazione viene effettuata entro le 24 ore dal ricevimento della richiesta.

Le modalità operative sono descritte nella Procedura Generale PG\_023 Percorsi di Continuità Assistenziale Nucleo Ospedaliero Continuità di Cure (NOCC), aggiornata ad Ottobre 2023[[1]](https://mail.ospedale.cuneo.it/zimbra/mail" \l "_ftn1" \o "" \t "_blank).

Tabella n. 23 Numero valutazioni NOCC [2019-2020-2021](callto:2019-2020-2021) -2022-2023

|  |  |
| --- | --- |
| Anno | pazienti valutati |
| 2019 | 3343 |
| 2020 | 2365 |
| 2021 | 2536 |
| 2022 | 2703 |
| 2023 | 2902 |

Da Settembre 2022 al Nocc è stato  affidato anche il sevizio di Bed Managment  con l' attivazione di percorsi definiti e la creazione di un applicativo dei posti letto che il Nocc aggiorna quotidianamente.

Si è collaborato con l' ASLCN1  per l'aggiornamento del **Piano Locale Cronicità** e del Piano Prevenzione.

Si sono revisionate e messe in atto le schede utilizzate dal Nocc per uniformare la modulistica su tutto il territorio. Le post acuzie nel corso dell'anno hanno subito dei cambiamenti di setting pertanto si è riorganizzato il lavoro per l' adeguamento anche al fine di concretizzare un maggior investimento nella medicina territoriale.

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

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

Viene diffusa una Procedura Generale relativa a:

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

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

Tutto il personale sanitario dipendente ed equiparato, al momento dell’assunzione o al primo accesso in AO viene indagato relativamente allo stato immunitario nei confronti di morbillo, rosolia, varicella, epatite B e invitato a vaccinazione, in caso di non immunità, secondo la normativa vigente.

Nel 2023 hanno aderito alla campagna vaccinale attiva e gratuita antinfluenzale 544 operatori e 326 a quella antiCovid.

La relazione stress e quella relativa alla Sorveglianza Sanitaria vengono trasmesse alla Direzione in data successiva al 31 marzo e la prima pubblicata nell’area intranet SPP.

**La Relazione annuale sull’andamento del fenomeno infortunistico** nell’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle evidenzia, dal punto di vista quantitativo, la categoria “punture accidentali” come quella più significativa, seguita dalla categoria “itinere”, rispettivamente pari al 49% e al 14% del totale degli eventi infortunistici.

Per il 2023, escludendo gli infortuni legati al Covid 19 che peraltro non hanno interessato il 2023, si verifica un decremento del numero assoluto di infortuni rispetto agli anni precedenti; in totale si sono verificati 85infortuni.

Occorre sottolineare che 11 pratiche relative a denunce di infortuni (tot. 203 gg di assenza) sono state definite “negativamente” dall’INAIL (si tratta nel dettaglio di: 3 infortuni considerati nella categoria “in itinere” con 57 gg di assenza totali, 7 infortuni considerati nella categoria “altri” con 140 gg di assenza totali e 1 infortunio considerato nella categoria “movimentazione manuale carichi” con 6 gg di assenza).

Nelle relazioni fino al 2019 le pratiche definite negativamente dall’INAIL venivano ricomprese nell’analisi, mentre a partire dall’analisi relativa all’anno 2020 si è ritenuto opportuno escluderle, anche per poter uniformare i dati a quelli considerati dall’INAIL. Il 2023 presenta un incremento dei giorni di assenza rispetto al 2022 (anno in assoluto come quello in cui si sono registrati il minor numero di infortuni), ma continua a rappresentare un significativo decremento rispetto al passato.

In totale i giorni di assenza dal lavoro, legati agli infortuni accaduti nel 2023, sono stati 847.

L’11%del numero totale di infortuni (8% nel 2022) è rappresentato dalle aggressioni ed hanno comportato il 7%dei giorni totali di assenza a causa di infortuni (10% nel 2022). La maggior parte delle stesse sono riferite a pazienti non in grado di controllare completamente il proprio comportamento e ricoverati in Psichiatria.

Al fine di evitare o ridurre al minimo tali tipologie di infortuni, gli aggiornamenti delle valutazioni trasmesse alle varie strutture aziendali contengono le indicazioni atte allo scopo, istruzioni che vengono riprese in sede formativa e sono presenti nelle dispense pubblicate nella rete intranet aziendale.

Dal 2022 nell’area intranet del SPP è stato inserito un nuovo video corso con lo scopo di fornire agli operatori aziendali un supporto per gestire al meglio gli eventuali comportamenti aggressivi dell'utenza nei loro confronti, in particolare per liberarsi da prese ai polsi, alla gola, ai capelli e da morsi.

Si ricorda che, sempre nell’area intranet, è disponibile un video corso indirizzato esclusivamente al personale che ha seguito la parte pratica del corso di formazione "Gestione dei comportamenti aggressivi dei pazienti. Applicazioni pratiche per la tutela e la sicurezza degli operatori".

Si provvederà all’aggiornamento del modulo di formazione aggiornamento (MASS) con una componente dedicata al rischio aggressioni per fornire indicazioni relative alle strategie di de-escalation al fine di evitare ovvero ridurre al minimo le occasioni di conflitto che possono insorgere con l’utenza, anche attraverso l’analisi dei casi aziendali di infortunio e infortunio mancato.

Oltre a quanto su esposto, da anni l’Azienda si avvale di personale di ditta esterna adibito alla funzione di vigilanza armata e sicurezza interna anche ai fini della tutela delle persone e del patrimonio. In particolare tale personale svolge attività di servizio di sicurezza interna e di perlustrazione a mezzo ronde nelle sedi ospedaliere ed in Pronto Soccorso, dove è assicurata la presenza di un operatore fisso h24, il quale in caso di necessità (ad esempio atti aggressivi) interviene autonomamente o su richiesta del personale aziendale.

Sono stati installati sistemi di chiamata in emergenza verso il COGE tramite pulsante nascosto nelle strutture dei pronto soccorso aziendali (generale, ginecologico e pediatrico), nell’URP, nella Portineria S. Croce e presso gli ambulatori della Psichiatria (questi ultimi collegati alla portineria del Carle); la procedura predisposta prevede che gli addetti che ricevono la chiamata provvedano immediatamente a inviare sul posto una guardia armata.

Si è provveduto all’integrazione/ampliamento del sistema di videosorveglianza presso il pronto soccorso generale e la sala d’attesa del pronto soccorso pediatrico.

E’ in previsione, a cura della struttura SID, l’integrazione/ampliamento del sistema di videosorveglianza presso i corridoi della pediatria, la sala d’attesa e il corridoio del pronto soccorso ginecologico e presso le aree esterne del presidio Carle.

In data 5 maggio il neo nominato Commissario ha diramato una comunicazione in cui ricordava a tutti i dipendenti le misure poste in essere in Azienda e, in modo particolare, nelle aree più a rischio, invitando tutti a effettuare le segnalazioni secondo i percorsi previsti.

Sono inoltre attive le Procedure Generali PG\_014 “Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori” e PG\_038 “Indicazioni all’attivazione del Servizio di Psicologia Ospedaliera (FPO) al supporto dell’Operatore” la quale prevede inoltre il sostegno agli operatori vittime di episodi di violenza/aggressione.

Nelle sale d’attesa dei pronto soccorso e in altre aree di attesa individuate anche sulla base di richieste pervenute dai preposti, sono stati affissi cartelli multilingue indicanti che l'aggressione agli operatori costituisce reato.

Per favorire l’individuazione delle fonti di pericolo e la programmazione delle misure di prevenzione, del 2016 è stata predisposta una procedura di segnalazione e registrazione degli infortuni mancati (i cosiddetti quasi infortuni), ossia di quegli episodi anomali che, sebbene non abbiano determinato danni ai lavoratori, possono essere considerati indicatori di un sistema di sicurezza che può essere migliorato.

La procedura per la segnalazione dei mancati infortuni è pubblicata sulla rete intranet aziendale e la divulgazione della stessa è inserita del programma di formazione rivolto agli operatori. I dirigenti e preposti sono invitati a farsi parte attiva nel sensibilizzare i lavoratori alla segnalazione degli infortuni mancati.

Per quanto concerne il 2023 si riscontra che sono stati segnalati 110 episodidi mancati infortuni, alcuni dei quali hanno coinvolto più operatori, per un totale di 167 lavoratori interessati.

Si riscontra un incremento del numero delle segnalazioni, indice verosimilmente di una maggior attenzione e sensibilizzazione dei lavoratori.

dal punto di vista quantitativo, anche nel 2023, la categoria “aggressioni” si conferma essere quella più significativa; le aggressioni fisiche verso la persona sono 16, mentre quelle verbali sono 69, di cui 16 con minacce fisiche verso la persona.

Le segnalazioni sono pervenute da parte di 40 strutture/servizi aziendali. Si evidenzia che 3 segnalazioni riguardano eventi aggressivi verbali intercorsi tra personale dell’Azienda per le quali si è provveduto a coinvolgere i rispettivi dirigenti e/o preposti affinché valutassero l’applicazione delle misure di intervento di competenza.

Anche nel 2023, la struttura che denuncia il maggior numero di eventi della categoria “aggressioni” è il Pronto Soccorso che con 48 eventi (31 nel 2022) rappresenta il 48% del totale delle segnalazioni di eventi atti violenti (42% nel 2022).

Ai fini del contenimento del fenomeno infortunistico i Dirigenti ed i Preposti devono garantire, attraverso una costante ed assidua attività di vigilanza per il rispetto delle norme interne, dell’uso di DPI e, ove necessari, richiedere tempestivamente specifici interventi di bonifica delle situazioni a rischio.

Le modifiche introdotte dalla Legge 215/2021, dispongono una stretta sulla cadenza della formazione di aggiornamento per i Preposti che deve ora avvenire ogni 2 anni e, in dettaglio, all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 viene introdotto il nuovo comma 7-ter.

Al fine di dare operatività alle indicazioni legislative, la struttura Formazione e Valutazione degli Operatori in collaborazione con la struttura Prevenzione e Protezione, ha organizzato un corso di aggiornamento obbligatorio di 6 edizioni, che si rivolge alle figure che rivestono il ruolo di Dirigente e Preposto alla sicurezza, con un particolare focus sul tema del fattore umano, inteso nelle sue tre declinazioni: livello organizzativo, gruppale e personale. Verrà affrontato il tema delle N.T.S (Non-Technical Skill): abilità cognitive, sociali e personali, complementari alle competenze tecniche, che contribuiscono all'attivazione di performance lavorative sicure ed efficaci, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza del ruolo di promotore della sicurezza del proprio

gruppo e migliorare l'integrazione con gli altri ruoli.

Dal 2022 è disponibile un Servizio di Medicina del Lavoro interaziendale all’interno del quale ci sono 2 psicologhe del lavoro.

Come decritto nel Piano di organizzazione allegato all’Atto Aziendale in vigore la Medicina del Lavoro è una struttura in staff alla Direzione Generale il cui compito istituzionale è la realizzazione di un coordinamento e di un sistema di gestione integrato (art. 30/81 e Linee Guida Regionali) delle attività e delle funzioni di Medico Competente e di Medico Autorizzato, in conformità a quanto previsto dalle normative nazionali e regionali in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al D.L.gs. 81/08 e smi, ed al D.L.gs 101/20.

In sintesi, la struttura assicura la necessaria collaborazione e l’idoneo coordinamento con i Datori di Lavoro e gli RSPP, per le attività e le funzioni di:

• collaborazione alla valutazione dei rischi.E’ garantita la scelta, la condivisione e l’aggiornamento continuo delle metodologie di valutazione più adeguate e validate in tema di tutela della salute dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente nazionale e regionale. La Struttura collabora all’attività di valutazione dei rischi e svolge direttamente alcune attività di misurazione dell’esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, di monitoraggio biologico dell’esposizione, in accordo ed in collaborazione con i rispettivi RSPP e Datori di Lavoro;

• predisposizione dell’attuazione delle misure per la tutela della salute e dell’integrità psico-fisica dei lavoratori. La struttura garantisce, nell’ambito del profilo del medico competente/medico autorizzato, l’omogeneità degli interventi di prevenzione tecnica, organizzativa e individuale, anche in una logica di ottimizzazione delle risorse disponibili. E’ assicurata la partecipazione all’elaborazione di protocolli e procedure, alla scelta dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale, all’organizzazione del servizio di primo soccorso, anche in collaborazione con i servizi tecnico-amministrativi delle due aziende;

• informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori: la struttura, in collaborazione con i RSPP e i servizi di Formazione delle due Aziende, collabora all’organizzazione e l’attuazione di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente nazionale e regionale;

• attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute” indirizzati ai lavoratori delle due Aziende. La struttura collabora alla messa in atto di programmi di promozione della salute con particolare attenzione alla prevenzione dello stress, alla cessazione dell’abitudine al fumo di tabacco, all'incentivazione dell’attività fisica per un miglior controllo del peso, in accordo e in collaborazione con le strutture di riferimento delle aziende stesse;

• programmazione ed attuazione della sorveglianza sanitaria: sono predisposti protocolli condivisi ed omogenei per le attività di sorveglianza sanitaria, che si renderanno necessari sulla base dei risultati delle valutazioni dei rischi, per i fattori di rischio previsti dai D.L.gs 81/08 e 101/20. Le cartelle sanitarie e di rischio verranno conservate presso gli ambulatori delle sedi attuali del medico competente delle due Aziende e sono definite procedure comuni per il rispetto del segreto professionale e della privacy, per la consegna al lavoratore di copia degli accertamenti o della cartella, per la conservazione delle cartelle. Si è proseguito con l’informatizzazione completa della cartella sanitaria e di rischio. E’ garantita la collaborazione della struttura per l’attuazione dei provvedimenti previsti dall’art. 42/81 in caso di inidoneità alla mansione specifica di un lavoratore;

• sopralluoghi previsti negli ambienti di lavoro secondo modalità e procedure comuni e la comunicazione dei risultati ai Datori di Lavoro, delegati del Datore di Lavoro, RSPP, Esperto Qualificato.

Il medico del lavoro collabora attivamente con il CUG anche nella realizzazione di eventi e momenti informativi a favore di tutto il territorio e della conoscenza del ruolo dello stesso rispetto ai lavoratori pubblici, privati, liberi professionisti.

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

Con l’obiettivo 132 è stato ri-formalizzato l’impegno della Medicina del lavoro-Medico competente per la prosecuzione della mappatura a livello di stress lavoro correlato e delle azioni conseguenti. Il progetto pianificato prevedeva il lavoro su 3 strutture (Malattie Infettive e Otorinolaringoiatria con interviste e i focus group per la definizione del livello di rischio; avviata la valutazione del rischio in BOP tramite interviste coi coordinatori) che non è stato del tutto completato a causa di carenza delle risorse professionali richieste e di un ritardo nell’avvio della attivazione della convenzione con l’Università di Torino per la collaborazione di psicologhe del lavoro, partita solo a febbraio 2024.

### **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO**

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.

All’interno del Servizio di Psicologia è attivo il Trauma Center e viene adottato l’approccio EMDR.

Per quanto riguarda il supporto agli operatori viene attuato quanto previsto dalla PG 038 Indicazioni all’attivazione del Servizio di Psicologia Ospedaliera[[25]](#footnote-25).

***Tabella n. 24: Prestazioni anno 2023 per dipendenti dell’Azienda Ospedaliera richiesti da Medico Competente***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Totale** |  | **24** |
| PO4 | COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO | 17 |
| PO20 | VALUTAZIONE PSICOLOGICA A DIPENDENTI | 7 |

***Tabella n. 25: Prestazioni anno 2023 per dipendenti dell’Azienda Ospedaliera***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cod. int. | Desc. prest. | Quantità |
|  |  | 56 |
| Totale |  | 56 |
| PO1 | VISITA PSICOLOGICA | 1 |
| PO2 | VALUTAZIONE PSICO-DIAGNOSTICA | 1 |
| PO4 | COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO | 32 |
| PO20 | VALUTAZIONE PSICOLOGICA A DIPENDENTI | 22 |

Il Trauma Center Ospedaliero autofinanzia in buona parte le proprie attività tramite azioni di found raising e libere donazioni. Il sevizio di Psicologia non mette a disposizione una relazione delle proprie attività attuali che hanno comunque visto una significativa riduzione numerica in termini i prestazioni ambulatoriali.

Con nota protocollo n.23852del 03.07.2023, il Direttore Medico della Terapia Intensiva Neonatale ha chiesto ed ottenuto, in collaborazione con il Responsabile della Funzione Psicologia Ospedaliera, l’attivazione di un incarico di lavoro autonomo per il profilo di Psicologo, al fine di dare attuazione ad un progetto psicologico per genitori con neonati ricoverati in regime di degenza, finanziato con donazione dell’Associazione “Voglia di Crescere onlus”.

Con determina n. 1706 del 19/12/2022 è stato approvato, in attuazione alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 6-5270 del 28 giugno 2022 ad oggetto “Fondo per la promozione del benessere e della persona finalizzato a favorire l’accesso ai servizi psicologici” e alla DGR n. 8-2175 del 30/10/2020 “ Definizione della rete sanitaria per l’intercettazione precoce e per la presa in carico del disagio psichico peri e post natale e per la prevenzione della depressione post-partum” il progetto “**Nasce una mamma, cresce un bambino**”. La letteratura evidenzia come l’intervento di valutazione nel percorso nascita, soprattutto attraverso l’individuazione precoce delle situazioni di rischio, possa ridurre lo stress della donna e del partner, eliminare i fattori di rischio per la creazione del legame di attaccamento, favorire accudimento e allattamento, diminuire i rischi di depressione post partum e migliorare il benessere del neonato. La presa in carico precoce dei disturbi psicologici previene inoltre complicanze psicologiche durante il parto e nel puerperio. Ha delle ricadute organizzative sulla riduzione degli accessi impropri agli ambulatori e al PS ostetrico ginecologico e dei giorni di degenza in occasione del parto. Si è addivenuti ad un’organizzazione che prevede in modo sistematico e standardizzato l’intervento psicologico di supporto al percorso perinatale, in particolare in collaborazione con le seguenti strutture: Ginecologia e Ostetricia, Terapia Intensiva Neonatale, Pediatria. L’assistenza è offerta da un’èquipe multidisciplinare costituita da: Ginecologi e Ostetrici, Neonatologi, Ostetriche, Infermieri, Psicologi, Psichiatri. Su richiesta da parte del personale è inoltre possibile la consulenza dell’Assistente Sociale e dei Mediatori Interculturali. I criteri di accesso delle pazienti destinatarie degli interventi di implementazione individua le donne in gravidanza che partecipano ai corsi di accompagnamento alla nascita e le donne, in gravidanza e durante il puerperio, in situazione o rischio di fragilità.

È prevista la partecipazione dello psicologo al primo e al terzo incontro del Corso di Accompagnamento alla nascita che si tiene presso le Aule di Formazione del P.O. “A. Carle”.

E’ continuato lo sviluppo del progetto n.1 “**Attività di stimolazione cognitiva, stimolazione motoria, terapia occupazionale”** all’interno del Progetto sperimentale trattamenti psico-educazionali e psicosociali demenze.

E’ proseguito il **progetto A.L.I (Autism Life Improvement**), promosso dall’Istituto Superiore di Sanità (ISS) in collaborazione con il Ministero della Salute per la realizzazione del progetto “I disturbi dello spettro autistico: attività previste dal D.M. del 30.12.2016” e che l’ASL CN 1, che vede quale attuatore la Regione Piemonte. Conseguentemente l’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo ha deliberato il Percorso individualizzato per la promozione della Qualità di Vita delle persone con autismo dall’età scolare all’età adulta (7 – 21)”, sulla scorta del quale il Direttore Medico della Neuropsichiatria Infantile – referente scientifico per l’attuazione del progetto, ha provveduto a richiedere, in base alle esigenze rilevate, l’attivazione di avvisi per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo per le figure di Psicologo, Logopedista, Medico Specializzato/Specializzando in Neuropsichiatria Infantile.

Continuano le richieste di presa in carico di giovani pazienti a fronte di un aumento del disagio psichico e lo sviluppo di situazioni psicopatologiche che necessitano di una tempestiva presa in cura sistemica e in rete tra diversi partner.

In attuazione a quanto previsto dalla D.G.R. n. 19-5372 del 15.07.2022 avente ad oggetto “Art. 33, commi 1 e 2 del DL n.73 del 25.05.2021 e s.m.i. Indicazioni di potenziamento dei servizi territoriali e ospedalieri di Neuropsichiatria Infantile e dell’adolescenza e criteri per l’assegnazione delle risorse alle AA.SS.RR.”, con la quale si è disposto di dare attuazione sul territorio regionale al potenziamento dei servizi territoriali e ospedalieri di Neuropsichiatria Infantile e della adolescenza, l’AO ha provveduto a reclutare, tra l’altro, professionisti sanitari tramite l’utilizzo di forme di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, quali educatori, terapisti della riabilitazione.

Con deliberazione n. 185 del 12/04/2023, è stata attivata la procedura di avviso pubblico per il conferimento di un incarico di lavoro autonomo per attività finalizzata a migliorare la qualità di vita degli adolescenti e dei giovani con disagio mentale durante il ricovero presso la S.C. Psichiatria.

La Giunta Regionale a ha ribadito la continuazione del Progetto di istituzione dello ‘Psicologo delle Cure Primarie’ .

Il CUG ha messo a disposizione tutte le informazioni pervenute anche in merito alle modalità per usufruire del bonus psicologo e dei servizi offerti sul territorio, in modo particolare, in collaborazione con il Consorzio socio assistenziale del cuneese.

### **ALTRE ATTIVITA’**

Alcune altre attività possono essere menzionate rispetto all’area di interfaccia curanti-popolazione rispetto alla promozione della salute e alla sensibilizzazione verso le tematiche del welfare.

Il 4 settembre si è svolto il consueto pellegrinaggio al Santuario di Sant’Anna di Vinadio, organizzato dalla Cappellania per i dipendenti. Ogni anno viene celebrata la Giornata del Malato e le principali funzioni religiose in occasione delle maggiori ricorrenze e festività.

E’ stata ripristinata la stanza de silenzio ed è sempre disponibile ad uso degli operatori l’opuscolo “La cura dello spirito” in caso di **bisogni spirituali** espressi in tal senso da pazienti di culture e culti specifici, unitamente alla possibilità di far riferimento al servizio di mediazione interculturale ed alla comunità interreligiosa che provvede annualmente anche a diffondere il calendario interreligioso.

4 chiamate alla **donazione di sangue** in vista dei periodi particolarmente critici per l’approvvigionamento e che vengono diramati anche ai dipendenti come destinatari, consentendo informalmente accessi abbreviati per chi è in servizio e non intende usufruire della giornata di astensione dal lavoro.

Significativi sono i **contributi forniti dalle Fondazioni** bancarie, soprattutto la CRC e dalla Fondazione ospedale, fondamentalmente orientati a finanziare totalmente o in parte progetti di alta rilevanza quali l’acquisto di apparecchiature. Alcune iniziative sono anche direttamente riconducibili all’umanizzazione ed a forme di riconoscimento dei dipendenti.

Un contributo della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo per il progetto “Luoghi e percorsi dei pazienti oncologici: l’accoglienza in ospedale” ha consentito la realizzazione di decorazioni e la posa dei rivestimenti di 5 porte e 24 pannelli in pvc adesivo per il soffitto della sala d’attesa dell’Area Oncologica al piano rialzato del Presidio Ospedaliero A. Carle, all’Artista Silvio Irilli ideatore dell’iniziativa “Ospedali Dipinti”.

La Fondazione Ospedale ha offerto gratuitamente ai dipendenti lo spettacolo di Giacomo Poretti “Chiedimi se sono di turno” al teatro Toselli. Nel corso dell’anno ha organizzato presso la sede di Villa Tornaforte diversi incontri tematici per illustrare alla popolazione, attraverso il confronto tra specialisti, il funzionamento di alcune strutture aziendali ed eccellenze territoriali.

Nel corso dell’Illuminata di luglio ha organizzato in via Roma “Milleluci nel piatto” la cena solidale, in collaborazione con WeCuneo e Cunitours ed il cui ricavato è stato utilizzato per la raccolta fondi finalizzata all’acquisto della nuova PET aziendale.

Annualmente pervengono **donazioni liberali** a favore dell’Azienda, sia da parte di istituzioni e organizzazioni che di singoli cittadini ad espressione di gratitudine dell’operato dei curanti di qualsiasi livello e grado, parallelamente agli elogi che vengono rendicontati dall’URP all’interno delle relazioni semestrali[[26]](#footnote-26): 124 elogi formali del 2023 su 188 segnalazioni pervenute nel 2023 (di cui 64 reclami) tutte suddivise per fonte di provenienza.

Quelle di piccola entità (es. generi alimentari), come esemplificato all’interno del Codice di comportamento[[27]](#footnote-27), vengono distribuite ed usufruite all’interno dell’equipe, mentre tute le altre vengono valutate e, quando accettabili in base ai criteri previsti, acquisite dalle strutture competenti e formalizzate con provvedimenti censiti dalla struttura Patrimonio ed Attività Amministrative Trasversali.

Le donazioni in denaro nel 2023 sono ammontate a € 154.304,00.

Tra questi contributi materiali si cita anche la donazione da parte dell’Istituto di istruzione superiore statale “Ego Bianchi – Virginio” di Cuneo di tre dipinti da destinare all’AO e il posizionamento delle opere presso la Pediatria

1. Per prima è arrivata la paura Sofia - Elisa  Secondaria 2°
2. Poi ho trovato il coraggio Margherita Secondaria 2°
3. Coraggio a lottare più forte Gaia – Elisa- Margherita Secondaria 2°
4. Per tornare a vivere veramente Elisa Secondaria 2°

5) Sollievo Salvatore Secondaria 1°

Tramite il progetto “Piccoli Amici” promosso dal Rotary di Cuneo e dal Rotaract di Cuneo e Basso Piemonte sono stati donati libri e giocattoli ai piccolo degenti della Pediatria.

# 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 questa dimensione 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.

Non esistono espliciti obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell’amministrazione.

Alcuni obiettivi riguardano il miglioramento dei dati interni, in termini di digitalizzazione, tracciabilità, disponibilità a richiesta e/o in tempo reale nonché la possibilità di analizzarli in forma disaggregata, tra cui in riferimento alla variabile di genere binario. Innovazioni significative che riguardano un numero consistente di operatori, quali il nuovo gestore documentale (obtv.139), hanno richiesto impegno sia nella progettazione che nella realizzazione e nell’affiancamento, soprattutto per facilitare il cambiamento a pratiche in atto da tanti anni e farne apprezzare concretamente gli aspetti migliorativi.

Alcuni obiettivi esemplificano il trait d’union necessario al sempre maggior coinvolgimento della popolazione nella gestione dei processi sanitari, come previsto dalla valutazione partecipativa.

Una parte degli obiettivi sono riconducibili alla formazione del personale a cui da sempre l’Azienda destina risorse ed attua una pianificazione condivisa a partire dall’analisi dei bisogni effettuata con responsabili e coordinatori e un monitoraggio trasmesso a fine primavera alla Regione tramite apposito applicativo.

L’obiettivo n. 110 prevedeva la revisione dei criteri di assegnazione e di pubblicazione deli incentivi tecnici ai sensi dell’art.113 del d.lgs 50/2016 alle strutture Acquisti e Tecnico con il supporto dell’Ufficio Legale. La redazione dei due specifici documenti con conseguente raggiungimento dell’obiettivo non ha portato all’adozione di un nuovo modello in attesa del recepimento delle indicazioni regionali a tutte le ASR.

Altri obiettivi, peraltro specificamente monitorati dalla Presidente CUG all’interno del suo incarico all’interno della Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sono riconducibili ad elementi citati in questa relazione.

T***abella n. 26 Alcuni obiettivi 2023 di pertinenza temi CUG presenti in punti specifici previsti dal PAP***

| *n.obtv* | *Titolo obtv* |
| --- | --- |
| 2 | Gestione rischio corruttivo e trasparenza |
| 70 | Regolamentazione attività formativa |
| 75 | Comunicazione interna: Realizzazione newsletter bimestrale |
| 76 | Pubblicazioni per la Trasparenza |
| 103 | Adeguamento delle procedure al nuovo Codice dei Contratti |
| 110 | Regolamento incentivi |
| 113 | Miglioramento portale aziendale in collaborazione con PAAT/URP |
| 120 | Accoglienza del personale neoassunto e dipendente |
| 121 | Implementazione dell'utilizzo della casella di posta elettronica certificata dei dirigenti medici per l'invio delle comunicazioni previste dalla Legge n. 24 del 08/03/2017 |
| 123 | Diffusione del Regolamento sul funzionamento dell'Ufficio Interaziedale per i procedimenti disciplinari relativi al personale |
| 126 | Revisione area intranet SPP, strumento di informazione per gli operatori dell'AO S. Croce e Carle |
| 132 | Valutazione dello stress lavoro-correlato |
| 133 | Predisposizione del PIAO 2024 e monitoraggio PIAO 2023 |
| 139 | Adozione nuovo sistema documentale |
| 148 | Sistema di valutazione della dirigenza |

Al netto di tutti quelli che servono per la riduzione dei tempi di attesa, l’appropriatezza nelle sue varie dimensioni e la riorganizzazione, molti obiettivi significativi riguardano il miglioramento dei percorsi offerti all’utenza. A titolo di esempio si citano (T***abella n. 27 Alcuni obiettivi 2023 di pertinenza temi CUG)***

| *n. obtv* | *Titolo obiettivo* |
| --- | --- |
| 9 | Miglioramento dell'efficienza organizzativa della degenza |
| 10 | Gestione del Paziente diabetico con lesioni al piede |
| 11 | Implementazione di collaborazione con Pediatria, Neuropsichiatria Infantile e Psicologia per ricoveri e follow-up di bambini e adolescenti con Disturbo dell'Alimentazione e Nutrizione (DAN) |
| 13 | Unificazione della attivita' diabetologica ambulatoriale ordinaria con SC Diabetologia territoriale CN1 nel presidio di Via C. Boggio di Cuneo |
| 17 | Urgenze psicogeriatriche: fornire risposte tempestive per i disturbi comportamentali in pazienti affetti da demenza |
| 19 | Gestione del fine vita nel paziente oncologico |
| 20 | Miglioramento appropriatezza prescrittiva e contenimento dell'utilizzo delle Immunoglobuline per una corretta gestione della temporanea carenza di sangue, emocomponenti ed emoderivati |
| 22 | PSDTA Aziendale Endocardite infettiva |
| 23 | Implementazione della continuita' assistenziale ospedale-territorio mediante l'attivazione della NAD in collaborazione con il NOCC e MMG |
| 24 | Prevenzione e trattamento della malnutrizione e della ridotta idratazione nei pazienti anziani (> 65 anni) ricoverati |
| 26 | Incremento attivita' del laboratorio di Biometria Digitalizzata (prestazioni 93.04.4) |
| 28 | Gestione condivisa dei pazienti con OSAS o ipersonnia sospetta o accertata |
| 29 | Ambulatorio transition pazienti con epilessia |
| 30 | Definizione dei protocolli assistenziali neonatali per l'attivazione del BRO (basso rischio ostetrico) |
| 31 | Implementazione Piano Locale Cronicità |
| 34 | Implementazione interventi inseriti nel percorso Dermatochirurgico |
| 35 | Collaborazione con la struttura di Senologia Chirurgia, per l'implementazione dell'attività chirurgica in ambito senologico |
| 35/1 | Attivita' di linfocitoaferesi nell'ambito del percorso CAR-T in collaborazione con la Struttura di Ematologia |
| 38 | Percorso aziendale per la gestione dei pazienti con patologia orbitaria |
| 39 | Utilizzo del principi ERAS nei pazienti sottoposti a chirurgia renale maggiore oncologica e non oncologica |
| 41 | Implementazione dell' approccio chirurgico miniinvasivo nel trattamento dei difetti di parete (laparoceli) |
| 43 | Riduzione tempi degenza postoperatori per colecistectomia in ricovero ordinario |
| 47 | Incremento attività chirurgica in ambito senologico |
| 48 | Riorganizzazione dell'attività di Chirurgia della Tiroide e Paratiroide in ottica multidisciplinare |
| 49 | Estensione del protocollo ERAS seguito per la chirurgia oncologica epatica e pancreatica in collaborazione con le Strutture di Chirurgia Generale ed Oncologica e BOP |
| 50 | Dimissione in II anziche' in III giornata per i pazienti sottoposti ad esclusiva procedura endoscopica funzionale naso-sinusale |
| 51 | Attivazione percorso assistenziale di chirurgia dell'ernia inguinale in anestesia locale in setting ambulatoriale complesso |
| 56 | Correzione delle malformazioni della parete toracica (pectus excavatum /carinatum) |
| 62 | PSDTA Embolia Polmonare |
| 83 | Prosecuzione dello screening ecografico della displasia dell'anca ai neonati dimessi dalla TIN e seguiti in follow up |
| 86 | Mantenimento ed implementazione collaborazione percorsi di cura ospedale-territorio |
| 87 | Copertura da inviti e copertura da esami per lo screening mammografico età 50-69 anni secondo indicazioni regionali |
| 95 | Ottimizzazione dei percorsi diagnostico terapeutici dei pazienti oncologici ricoverati che necessitano di visite radioterapiche per interni |
| 130 | Applicazione della PG\_066 La Gestione di adolescenti minori con Scompenso Psichico Acuto (SPA) |
| 146 | Implementazione attivita' del CDCD (ambulatorio Centro Disturbi Cognitivi e Demenze) attraverso il Progetto sperimentale trattamenti psico-educazionali e psicosociali demenze |
| 147 | Prevenzione delle lesioni da pressione nelle aree di degenza |
| 157 | Percorso individualizzato per la promozione della Qualità di Vita di persone con autismo dall’età scolare all’età adulta (7-21) |

Il rendiconto del raggiungimento degli obiettivi sarà presentato nella Relazione sulla Performance 2023, una volta terminata la valutazione da partevdell’OIV ricostituitosi interamente al 1 marzo 2024.

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.

Al momento attuale la Presidente CUG si occupa, all’interno della documentazione prevista dal Ciclo Performance e dei rapporti con l’OIV, di redigere il SiMiVap e di raccogliere i dati per la Relazione sul Sistema di Valutazione aziendale.

Per quanto riguarda la performance individuale si è proceduto come descritto nel Simivap[[28]](#footnote-28).

***Tabella n. 28 Valutazioni di I istanza riferite al 2022 effettuate nell’anno 2023:***

Dirigenza n. 453

Comparto n. 1967

Titolari di Incarico di Funzione n. 125

***Tabella n. 29 Valutazioni di II istanza riferite al 2022 effettuate nell’anno 2023 tramite Collegi Tecnici Dirigenza:***

Valutazione periodo di Prova Direttore S.C.: n. 4

Valutazione Incarico Direttore di S.C.: n. 11

Valutazione 15° anno di attività: n. 13

Valutazione 5° anno di attività: n. 17

# 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 al momento previsto per la stesura del presente documento non è ancora stato ricostituito.

Nel corso del 2021, del 2022 e del 2023, in accordo con la Direzione, la Presidente CUG ha portato avanti l’attività ordinaria minima rivolta ai dipendenti, come previsto dal proprio incarico dirigenziale, prorogato senza soluzione di continuità nelle more dell'espletamento delle correlate procedure di valutazione, con lettera n. n. di prot.5847 del 12.02.2021, avente per oggetto “Incarichi dirigenziali affidati con la deliberazione n.49 del 13/02/2018 e s.m.i. - proroga temporanea fino a data da definirsi. La nuova Direzione ha altresì chiesto all’attuale CUG di garantire l’operatività in attesa della ricostituzione.

Il CUG si è impegnato a mantenere l’ascolto degli operatori in riferimento alle tematiche di pertinenza, in assenza della Consigliera di fiducia, evadendo le richieste nel più breve tempo possibile e nell’ analisi dei dati di cui riesce ad entrare in possesso e nel mantenimento delle reti, proponendo le iniziative di cui riesce a farsi carico considerando che non ci sono risorse specificamente destinate alle sue attività.

# OPERATIVITA’ DEL CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) nelle aree dirigenziali medica e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo e nell’area personale del comparto del S.S.N, d’ora in poi denominato CUG, non è al momento ancora stato ricostituito.

Era stato istituito 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 2020 ha cessato l’attività in Azienda l’ultimo rappresentante sindacale presente nel CUG.

Queste evidenze e la scadenza di mandato ha reso necessario avviare la procedura per la ricostituzione. In relazione all’emergenza pandemica l’avviso è stato emesso in data 28.09.2020[[29]](#footnote-29) con scadenza 16.10.2020 a partire dalla richiesta di nominativi alle OO.SS.

All’interno della lettera, in riferimento alla normativa, è stato ricordato come i componenti possano essere rinnovati per più mandati e che i componenti si riuniscono in orario di servizio. È stato inserito il link all’area del portale aziendale dove sono pubblicati i documenti che illustrano gli obiettivi, le funzioni e l’operatività del CUG[[30]](#footnote-30) nonché dichiarata la disponibilità sia da parte della Presidente uscente sia dei componenti a fornire informazioni e chiarimenti. Nel modulo in calce alla lettera è stato esplicitamente richiesta la nomina di un titolare e di un sostituto, nel rispetto dell’equilibrio di genere.

In relazione all’esiguo numero di risposte è stato inviato un sollecito[[31]](#footnote-31) in data 21.10.2020.

Con l’avvicendarsi delle Direzioni non è mai stato dato corso al completamento della ricostituzione e le componenti rimaste hanno continuato a mantenere in atto le attività essenziali del Comitato.

Con lettera n.31644 del 13 settembre 2023 è stato nuovamente richiesto alle OO.SS di esprimere due nominativi, nel rispetto dell’equilibrio di genere. Dal momento che alla scadenza fissata per il 26 settembre 2023 era pervenuto un numero esiguo di nominativi la Struttura Amministrazione del Personale ha provveduto ad un nuovo sollecito che ha portato all’individuazione dei nominativi da parte di 6 sigle sindacali. Nelle more della riattualizzazione dell’Atto Aziendale previsto dalla nuova Direzione si attende la ricostituzione del Comitato

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

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

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

Il CUG è previsto e menzionato nell’Atto Aziendale (pag. 14).

Tutta la documentazione prodotta dal CUG è pubblicata, se di interesse pubblico, nell’area del portale ricavata all’interna della descrizione aziendale in Amministrazione Trasparente[[32]](#footnote-32), se di interesse esclusivamente interna, nella cartella intranet specifica[[33]](#footnote-33).

Il CUG che normalmente si autoconvoca una volta ogni 3 mesi, salvo differenti necessità ed in relazione alle scadenze previste dalla programmazione e rendicontazione, dopo la riunione in presenza del 28 novembre 2022, rimanendo composto da 2 persone che lavorano nello stesso edificio, non si è più convocato.

La Presidente CUG ha continuato la trasmissione in forma scritta delle richieste e le puntualizzazioni ai Direttori competenti per area, nonché la gestione della bacheca, delle aree documentali e della trasmissione delle informazioni riguardanti determinate tipologie di dipendenti.

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 per lo svolgimento delle proprie funzioni. Proficui e costanti sono gli scambi con la Consigliera di Parità Provinciale.

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 nella Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza all’interno del Controllo di Gestione che funge altresì da Segreteria di Supporto dell’OIV.

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

# ATTIVITA’ DEL CUG

L’attività svolta dal CUG ha cercato di rispondere al dettato normativo che attribuisce funzioni:

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

Ordinariamente il CUG si impegna nelle seguenti attività:

-costante aggiornamento di informazioni ed iniziative, correlate ai temi di specifico interesse sia all’interno che all’esterno dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo, nell’ area web al momento inserita nella descrizione dell’articolazione dei vari uffici in Amministrazione Trasparente[[34]](#footnote-34) e nell’ apposita area intranet[[35]](#footnote-35);

-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.

|  |  |
| --- | --- |
| La [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 |

esplicita i servizi aziendali all’interno del quale si può fare riferimento per segnalare situazioni di malessere o di discriminazione.

Non sono mai pervenute segnalazioni in merito tramite il canale whistleblowing[[36]](#footnote-36).

## **AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI**

Il CUG ha continuato a diffondere comunicazioni periodiche firmate CUG su temi di pertinenza attraverso le aree intranet-internet e bacheche (12 nel corso del 2023) ed a garantire, da parte della Presidente, la disponibilità sia all’incontro personale che in equipe verso i dipendenti che ne facciano richiesta.

***Tabella n.30 Sintesi incontri vis a vis del CUG nel 2023***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Area*** | ***segnalazioni*** | ***richieste di informazione*** |
| difficoltà al rientro da assenze lunghe\* | 1 | 5 |
| difficoltà connesse ai carichi di lavoro/elementi organizzativi | 4 | 2 |
| valutazione individuale | 1 | 5 |
| rapporti con i superiori | 1 | 4 |
| rapporti con i colleghi | 4 | 5 |
| corretta applicazione di regolamenti | 0 | 2 |
| discriminazioni | 0 | 0 |
| richiesta informazioni e supporto per procedure selettive | 0 | 0 |
| questioni varie | 4 | 5 |
| malessere organizzativo | 3 | 1 |
| *totale* | *18* | *27* |

Sono numericamente diminuite le richieste di colloquio. Questo potrebbe essere dovuto in parte alla minor visibilità del CUG ed in parte al fatto che alcune questioni vengono affrontate in altre sedi o informalmente, soprattutto quando trattasi di richieste di informazioni.

La più parte dei contatti, al di là delle motivazioni di esordio dichiarate, riguardano la comunicazione tra responsabili e personali e la convivenza all’interno delle equipe.

Le segnalazioni pervenute e gestite dalla DIPSA ricevute dagli operatori del comparto riconducibili a comportamenti, a malessere e disagio lavorativo, sono meno di una decina e sono riferibili a relazioni rispetto ai superiori gerarchici.

Con l’insediamento della nuova Direzione sono state ri-sottoposte le questioni che necessitano di decisioni aziendali.

### **ACCESSIBILITA’**

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) |

Il RTD, in collaborazione con la Presidente CUG, ha provveduto a caricare l’obiettivo di accessibilità per l’annualità [[37]](#footnote-37) il 17 marzo 2023, prevedendo la creazione di un gruppo apposito sull'accessibilità.

L’obiettivo è stato raggiunto tramite:

-la nomina del **referente[[38]](#footnote-38) per iI percorsi di inserimento delle persone con disabilità**, comunemente chiamato “**disability manager**”[[39]](#footnote-39) e la diffusione delle necessarie comunicazioni interne

-il censimento da parte dello stesso delle persone presenti in Azienda da coordinare

-il contatto con ciascuno di loro per effettuare un bilancio di competenze e individuare eventuali criticità.

Il piano di attività iniziale è stato concordato con il RTD e la Presidente CUG in data 17 febbraio 2023.

L’Azienda da anni si avvale di un programma per il caricamento degli interventi sociali e delle attività dello Sportello Informativo della ditta CADMO. Con un piccolo upgrade si è data la possibilità di archiviare e conservare su database tutte le attività che si sarebbero svolte con le persone interessate. In data 16 marzo tutti i dati dei dipendenti assunti con l.68/99 risultavano inseriti.

Intanto il disability manager si è iscritto e ha frequentato il 3 aprile 2023 al corso FORMEL “La figura del disability manager nelle Pubbliche Amministrazioni”.

Tra il 12 e il 13 aprile tutti i Direttori ed i Coordinatori delle Strutture ospitanti persone assunte con l.68/99 hanno ricevuto una mail nella quale veniva comunicato il nominativo, il ruolo e l’intenzione di proporre a ciascun Dipendente un colloquio; allo stesso modo è stata informata la Responsabile del Servizio di Psicologia ospedaliera (19 aprile).

I colloqui si sono conclusi nel mese di settembre ed al termine a ciascuno è stata inviata una mail con i recapiti del disability manager.

Nei primi mesi di attività le difficoltà maggiori incontrate dal disability manager hanno riguardato da un lato l’inevitabile diffidenza verso il nuovo ruolo da parte di alcuni dipendenti (si è cercato di ovviare con gli incontri individuali e si lavorerà in futuro ripetendoli periodicamente), dall’altro certi automatismi di lavoro dei Servizi che non prevedono il confronto con il disability manager. In particolare sarebbe opportuno, alla luce di criticità rilevate con assunzioni di persone difficili da inserire nei contesti amministrativi, ripensare alle modalità di selezione. E’ intenzione del disability manager concordare con il Direttore Amministrativo nuovi criteri per la formazione delle Commissioni, seguendo le indicazioni del Medico del Lavoro, soprattutto riguardo alle informazioni che possono essere raccolte prima dell’assunzione nel rispetto della normativa sulla privacy.

La percentuale del 7% stabilita dalla normativa per le aziende con più di 50 assunti va calcolata sul totale dei dipendenti. Questo criterio, calato in un’Azienda Ospedaliera dove la maggior parte delle persone è impiegata in servizi di tipo sanitario, fa sì che quasi tutti i disabili debbano essere collocati in uffici amministrativi, saturandoli. Sarà opportuno innescare delle riflessioni che portino a poter computare nella suddetta percentuale almeno una parte dei tanti professionisti che, per varie ragioni, pur essendo assunti in ruoli tecnico sanitari o sanitari, non possono più lavorare in quell’ambito.

Nella relazione sono emerse alcune criticità puntuali che il disability ha proposto di superare tramite l’adozione di opportuni dispositivi o con accorgimenti organizzativi.

Ha inoltre gestito alcune situazioni individuali in specifiche strutture, confermando la necessità di riesaminare l’intero processo di invidivuazione delle risorse umane, I contatti con il Centro per l’Impiego, le modalità di selezione, l’inserimento e l’affiancamento alla luce delle specificità dell’Azienda Ospedaliera e delle sedi fisiche attuali.

La stessa intenzione è stata espressa in sede di compilazione della Dichiarazione di accessibilità[[40]](#footnote-40) avvenuta regolarmente da parte del RTD in collaborazione con la Presidente CUG il 14 settembre 2023, all’interno della quale si è scelto di utilizzare I colleghi con particolari necessità come pretester per la nuova prima videata del portale e per verificare, oltre a quanto posto in essere secondo I criteri di verifica AGID, dalla ditta che gestisce il sito, se ci siano margini di miglioramento in termini di leggibilità e usabilità sia dei social che del sito.

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

Non viene realizzata una specifica indagine relativa ai servizi di rete, ma dalla verifica dei punti di accesso delle segnalazioni da più parti indicate non sono emerse criticità particolari e quelle maggiormente segnalate sia all’URP sia alla Struttura Comunicazione sono state tenute in considerazione nella revisione del sito (obtv. 113). 2 osservazioni formali in modo particolare riferivano difficoltà a reperire informazioni utili nella home page del sito che è stato così riorganizzato con tasti tematici e FAQ.

Tutti gli aggiornamenti alla Carta dei Servizi sono funzionali ad una maggior rispondenza alle esigenze degli utenti. Gli interventi effettuati su tutte le aree del documento telematico hanno riguardato la totalità delle sezioni:

Parte 1 – Informazioni generali sull’Azienda - rev. 17 del 1.8.2023

Parte 2 – Prestazioni ambulatoriali - rev. 18 del 15.06.2023

Parte 3 – Ricovero ordinario, urgente e pronto soccorso - rev. 15 del 15.06.2023

Parte 4 – Altri servizi - rev. 16 del 28.06.2023

Parte 5 – Attività libero professionale intramoenia - rev. 16 del 15.06.2023

Parte 6 – Impegni e Programmi - rev. 15 del 15.06.2023

Parte 7 – Meccanismi di tutela e verifica - rev. 14 del 15.06.2023

Contributi sono stati forniti dalla referente aziendale Empowerment e Umanizzazione, dal gruppo Sicurezza, dalla struttura Comunicazione Interaziendale, dalla Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dall’ URP e dal SID. I soggetti coinvolti non si sono riuniti coralmente ma hanno lavorato in sottogruppi.

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

Non ci sono state segnalazioni esplicite riconducibili all’ambito discriminatorio né raccolte dall’URP o dall’Ufficio Legale Interaziendale verso utenti di qualsiasi tipologia né all’interno delle normali procedure con cui ci si interfaccia con i diversi stakeholder. Al CUG sono pervenute due situazioni in cui le segnalanti si sono sentite trattate in modo non corretto da persone dell’altro sesso in relazione anche e soprattutto al loro essere donne.

Non sono pervenute segnalazioni tramite canale whistleblowing né sono state intraprese azioni legali da parte di dipendenti nei confronti del datore di lavoro.

La Presidente CUG si è interfacciata con le funzionarie dello sportello antidiscriminazione del Comune di Cuneo in merito alla segnalazione fatta dalla mamma di una persona maggiorenne con disabilità psichica certificata che lamentava l’impossibilità a partecipare ad un avviso di reclutamento emesso dall’azienda. Sentite le parti in causa si è verificato come l’AO si fosse attenuta, tramite il Centro per l’Impiego, che gestisce gli elenchi delle persone da indirizzare, al rispetto della normativa. Questo ed altri temi sono stati sollevati dal disability manager e dal CUG per il tavolo di lavoro sull’accessibilità nel 2024.

Dal confronto con l’URP, l’UGRC (Unità di gestione del rischio clinico) e i colleghi del SPP che monitorano le aggressioni all’interno dell’AO è emersa la possibilità di intervenire sul modulo[[41]](#footnote-41) di raccolta delle segnalazioni attualmente in uso e a corredo della PG 014 Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori del 24/03/2017, al fine di riuscire a individuare meglio le possibili motivazioni che possono aver indotto episodi di aggressività da parte dell’operatore ed eventuali ambiti discriminatori, ad esempio, in riferimento ad insulti, epiteti e quant’altro.

Molto utile risulta la rassegna stampa curata dal Nodo antidiscriminazione che offre spunti funzionali anche per l’ analisi del contesto e dei processi.

È stato avviato il **lavoro sul linguaggio** che dovrà essere condiviso ed implementato nel corso del 2024.

Sono state avanzate 5 proposte alla Direzione in ambito di abbattimento delle barriere e dell’inclusività: una è stata respinta e le altre 4 sono in attesa di esame.

## **ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA**

Non è stato possibile destinare risorse alla ridefinizione dell’area Ricerca e sperimentazione aziendale né dare spazio ai progetti, alle pubblicazioni ed ai lavori di tesi e projet work riferibili all’AO o realizzati da dipendenti.

E’ prevista la ridefinizione dell’impianto dell’area Sperimentazione e ricerca aziendale.

La Presidente CUG ha sostenuto la relazione di alcune tesi con ottimi risultati, presso il CLI di Cuneo, relative a:

* Accoglienza e presa in carico del paziente sordo e ipoacusico in un ospedale Hub: inclusività e abbattimento delle barriere alla comunicazione presentata da Rinaudo Laura fornendo un utilissimo contributo messo a disposizione di tutti i curanti tramite la rete intranet le risorse attivabili in AO e le strategie comunicative da utilizzare per garantire una comunicazione sicura con la persona ipoudente (da discutere nella sessione primaverile 2024);
* Aspetti comunicativo-relazionali nella gestione infermieristica del primo accesso del paziente adolescente che accede per scompenso psichico acuto a cura di Cecilia Allocco discussa nella sessione autunnale 2023.

## **INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE**

Nel corso del 2023 il CUG ha fatto pubblicare 12 comunicati sulla rete intranet aziendale ed ha provveduto all’implementazione della propria cartella intranet con documenti relativi ad iniziative rispetto agli ambiti di propria pertinenza ed alla condivisione, in accordo con la referente aziendale per l’Umanizzazione e l’empowerment, delle diverse iniziative all’interno delle reti e dei progetti cui l’Azienda formalmente aderisce, in modo particolare. degli eventi inseriti nel calendario cittadino di 8 marzo tutto l’anno e delle iniziative ONDA.

Ha altresì sollecitato l’adesione e la diffusione di alcune campagne di sensibilizzazione generale alle quali si è aggiunto quanto previsto dall’energy manager.

Si è invece ulteriormente rimandato il momento formativogià progettato per il 2020 sul tema dei social network e delle piattaforme, nonché del loro corretto utilizzo in relazione alla revisione del Codice di comportamento, che prevede specifica attenzione proprio a questi aspetti.

Le componenti del CUG sono sempre rintracciabili per rispondere alle richieste di informazione da parte dei dipendenti in merito alle tematiche di pertinenza, come evidenziato nella tabella di attività.

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

Il nuovo Codice di comportamento è stato deliberato l’11 luglio 2023 con provvedimento n.507, dopo essere stato posto in consultazione pubblica dall’8.11.2023 al 30.11.2023. La revisione del documento è frutto della raccolta costante da parte della FPCT degli elementi emersi durante la formazione aziendale, delle segnalazioni e proposte pervenute annualmente, delle richieste di chiarimento. Il d.lgs. 81/2023 ha richiamato l’attenzione a temi che erano già presenti nel Codice aziendale e che in questa versione sono stati maggiormente evidenziati.

Sono state realizzate 4 edizioni con 149 partecipanti (n. 42 dirigenti – n. 107 comparto).

La partecipazione dei dipendenti alla formazione annuale, indirizzata in modo particolare ai neoassunti ed a chi ha responsabilità di gestione del personale, è sempre attiva e ricca di contributi sia propositivi che di approfondimento.

Anche se il corso non è accreditato ECM per via della durata inferiore alle 4 ore, prevede la compilazione dei consueti questionari aziendali sia per la valutazione di aderenza agli obiettivi che di utilità pratica che di gradimento dei docenti, all’interno dei quali emerge una costante valutazione molto positiva e soprattutto di opinioni circa le problematiche aziendali e lo stato di attuazione dei regolamenti nonché le necessità di approfondimento proprio sull’uso dei social, della messaggistica di base e dei propri smartphone piuttosto che di casi etici anche all’interno delle attività quotidiane.

Il confronto con i diversi operatori è sempre di stimolo e di estrema utilità per rendere vivi e reali documenti essenziali come i Codici.

Come previsto da specifico obiettivo n. 122 assegnato all’Ufficio Legale all’interno del quale si colloca il monocratico Ufficio Interaziendale per i procedimenti disciplinari, sono stati organizzati due incontri rivolti ai responsabili in merito alla diffusione del Regolamento rivisto a fine 2022.

L’esito dei disciplinari evidenzia una stabilità dei fenomeni correlati, come emerge dalla relazione annuale richiesta da ANAC e pubblicata in Amministrazione Trasparente/altri contenuti: su 6 segnalazioni ricevute sono stati avviati n° 5 procedimenti disciplinari dei quali 2 sono sfociati nell'irrogazione di sanzioni disciplinari.

E’ stato re-istituito il Servizio Ispettivo Interno che nel corso del 2023 ha ripreso la propria attività. La relazione è ancora in fase di validazione. È stato reso evidente anche il Regolamento del SIA, previsto dall'articolo 1, commi da 56 a 65, della legge n.662/1996 e s.m.i. per gli accertamenti delle disposizioni in ottica di massima trasparenza, collaborazione e clima positivo.

Si è continuato ad implementare la comunicazione interna, in collaborazione con la struttura interaziendale Comunicazione, così come illustrato nel Piano di comunicazione[[42]](#footnote-42) e nell’arricchimento del Portale del dipendente.

A seguito della sentenza del Tribunale amministrativo regionale (TAR) del Lazio n. 16305/2023, pubblicata il 3 novembre 2023, che ha annullato il decreto n. 206 del 17 ottobre 2017 del Ministro della Semplificazione e della pubblica amministrazione, sentito il Dipartimento della Funzione pubblica, in virtù del principio di armonizzazione contenuto nel citato articolo 55-septies, comma 5-bis, del D.lgs n. 165/2001, nella parte relativa alle indicazioni operative per l’espletamento degli accertamenti medico-legali domiciliari, l’AO ha provveduto a dare ampia diffusione delle nuove direttive che stabiliscono che le visite mediche di controllo domiciliare nei confronti dei lavoratori pubblici, fino a nuove disposizioni, dovranno essere effettuate nei seguenti orari: dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni (compresi domeniche e festivi).

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

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

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

La progettazione del nuovo ospedale prevederà necessariamente un coinvolgimento formale e allargato d tutti i soggetti interessati, interni ed esterni.

Il CUG ha sollecitato più volte la Direzione a prevedere, nelle opportune sedi, adeguate forme di coinvolgimento degli operatori.

Il CUGha ricevuto dalla Fondazione Nuto Revelli-Mai Tardi il premio 2022- sezione nuova The Sound of Silence in seguito alla partecipazione con un puzzle fotografico e alcuni scritti riferiti a riflessioni sulle persone a cui si vorrebbe dare voce (es pazienti) o che scelgono di lavorare in silenzio raccolte proprio in occasione di contatti tra dipendenti e Presidente CUG.

La targa è affissa nel corridoio di Corso Brunet in prossimità dell’ufficio della Presidente CUG e la donazione è stata acquisita con atto formale.

In funzione della notevole complessità che caratterizza l’Azienda ospedaliera, che si connota in quanto sistema adattivo complesso, diviene essenziale al fine di addivenire a un processo di armonizzazione delle dimensioni organizzatìve con quelle professionali, procedere all’adozione di modelli organizzativi assistenziali finalizzati alla presa in cura della persona assistita.

L’adozione di **modelli organizzativi assistenziali** si fonda su una concezione della prassi infermieristica intesa in quanto *phrónesis*, ossia quella “saggezza pratica” che consente al professionista infermiere di interpretare in maniera olistica la complessità della situazione assistenziale, attraverso un processo del prendersi cura che consenta di erogare un’assistenza infermieristica che sia *misurabile*, *efficace* ed *efficiente*, ma anche *adeguata* e *rispettosa* dell’irriducibile alterità della persona assistita. Una “prassi” che all’interno di scenari articolati e complessi, trova una sua rimodulazione attraverso l’adozione di modelli organizzativi-assistenziali nelle differenti strutture/servizi (tabelle dalla n.1, alla, n.5), che risultano essere riconducibili a:

* modello funzionale o per compiti: l’erogazione dell’assistenza avviene attraverso l’assegnazione di compiti specifici da parte del coordinatore agli altri membri del gruppo. La suddivisione avviene per mansione. Parcellizzazione delle attività in compiti. Il focus dell’attività è rappresento dall’organizzazione;
* modello per piccole equipé: sistema di erogazione dell’assistenza ad un gruppo di assistiti da parte di un team specifico per ogni turno. Ogni componente del team partecipa attivamente alla pianificazione delle cure. Collaborazione di più operatori nel prendersi cura di un certo numero di assistiti. Presenza di un team leader. Il gruppo può comprendere all’interno la partecipazione di personale di supporto;
* Primary Nursing: è un sistema di erogazione dell’assistenza basato sulle relazioni e guidato dalle risorse. Sono quattro elementi costitutivi:

1. l’attribuzione e l’accettazione da parte di ciascun individuo della responsabilità personale nel prendere decisioni;
2. l’assegnazione dell’assistenza quotidiana secondo il metodo dei casi (*case method*);
3. la comunicazione diretta da persona a persona;
4. una persona operativamente responsabile per la qualità dell’assistenza erogata ai pazienti di un reparto 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana;

* Case management: erogazione di prestazioni sanitarie/cure avente l’obiettivo di garantire un’assistenza di qualità elevata, ridurre la frammentazione delle cure, migliorare la qualità della vita degli assistiti e contenere i costi. Un infermiere assume il coordinamento degli interventi sanitari su un gruppo di assistiti durante tutto il percorso di cura all’interno di una varietà di setting.

***Tabella n. 31 Modelli organizzativo-assistenziali Dipartimento area Medica***

|  |  |
| --- | --- |
| **Struttura** | **Modello organizzativo-assistenziale** |
| Degenza Dipartimentale Medica 1 | Funzionale su settori |
| Degenza Dipartimentale Medica 2 | Funzionale su settori |
| Degenza Dipartimentale Medica 3 | Piccole équipe |
| SC Ematologia | Piccole équipe |
| SC Gastroenterologia | Funzionale su settori |
| SC Malattie Infettive e Tropicali | Funzionale su settori |
| SC Medicina Interna | Piccole équipe |
| SS Medicina Presidio Carle | Piccole équipe |
| SC Neurologia | Piccole équipe |
| SC Psichiatria | Funzionale o per compiti |
| SC Nefrologia e Dialisi | Funzionale o per compiti |
| SC Nefrologia e S.C. Oncologia | Funzionale o per compiti |

***Tabella n. 32 Modelli organizzativo-assistenziali Dipartimento Chirurgico.***

|  |  |
| --- | --- |
| **Struttura** | **Modello organizzativo-assistenziale** |
| SC Oculistica | Funzionale o per compiti |
| SSD Day e Week Surgery | Funzionale o per compiti |
| Degenza Dipartimentale chirurgica 2 (SC Chirurgia Generale e Oncologica) | Funzionale per settori |
| Degenza Dipartimentale Chirurgica 3 | Funzionale per settori |
| Degenza Dipartimentale Chirurgica 1  (SC Neurochirurgia) | Funzionale per settori |
| SC Ginecologia e Ostetricia | Funzionale per settori |

***Tabella n. 33 Modelli organizzativo-assistenziali D.E.A.C.***

|  |  |
| --- | --- |
| **Struttura** | **Modello organizzativo-assistenziale** |
| SC Cardiochirurgia/SC Chirurgia Toracica | Funzionale su settori |
| Degenza Dipartimentale Chirurgica 4 | Funzionale su settori |
| SS Cardiologia clinica | Funzionale su settori |
| SC Cardiologia | Funzionale su settori |
| SC Medicina e Chirurgia d'Urgenza | Funzionale su settori |
| SS Terapia intensiva-cardio-toraco-vascolare | Presa in cura per priorità e prevenzione delle complicanze; orientamento al Primary Nursing. |
| SSD Rianimazione | Presa in cura per priorità e prevenzione delle complicanze; orientamento al Primary Nursing. |
| SS Terapia intensiva | Presa in cura per priorità e prevenzione delle complicanze; orientamento al Primary Nursing. |

***Tabella n. 34 Modelli organizzativo-assistenziali Dipartimento Materno Infantile***

|  |  |
| --- | --- |
| **Struttura** | **Modello organizzativo-assistenziale** |
| SC Pediatria | Funzionale o per compiti |
| SS Ostetricia | Funzionale o per compiti |
| SC Terapia Intensiva Neonatale | Presa in cura per priorità e prevenzione delle complicanze; orientamento al Primary Nursing. |

***Tabella n. 35 Modelli organizzativo-assistenziali Area Ambulatoriale-Diurna.***

|  |  |
| --- | --- |
| **Struttura** | **Modello organizzativo-assistenziale** |
| Funzione CAS | Case Management |

Le procedure di consultazione pubblica al momento sono limitate ad alcuni documenti emessi dalla FPCT: a fine 2023 è stato messo in consultazione il consueto PIAO ma soprattutto la bozza del Codice di Comportamento[[43]](#footnote-43) che è stato realmente composto attraverso gli elementi pervenuti proattivamente dai dipendenti e raccolti durante la formazione e gli incontri.

Nell’ottica della valorizzazione delle risorse umane presenti in Azienda la DIPSA cerca di inserire nelle attività di interfaccia esterna dipendenti che hanno effettuato approfondimenti specifici sui temi di interesse.

Con delibera n.595 del 5.12.2022 si è provveduto alla ricostituzione della Conferenza di Partecipazione che è stata riunita una volta a fine anno per la presentazione dei componenti, previa stipula degli accordi con le associazioni che si sono rese disponibili[[44]](#footnote-44).

Nel 2023 non è stato possibile promuovere forme di partecipazione attiva e proattiva all’interno di AO (call action) es. Calls for proposal" da proporre agli studenti dei corsi di laurea magistrale con topics specifici e premiare il miglior progetto, anche se vengono raccolti in un elenco i lavori provenienti dai Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie o di cui si viene a conoscenza se effettuati da parte di dipendenti dell’AO o di studenti che hanno promosso progetti e studi all’interno dell’Azienda.

Talvolta i responsabili richiedono alla Struttura Comunicazione di pubblicare specifici articoli presenti poi in rassegna stampa o nella newsletter aziendale.

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

Il riconoscimento dei permessi retribuiti per studio (cd 150 ore) è regolamentato in Azienda e gestito dalla Struttura FVO tenuto conto di quanto previsto dal CCNL del comparto. Annualmente viene emesso un avviso in cui sono descritte le modalità di richiesta e di valutazione per l’anno solare successivo. 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.

Sono stati concessi permessi retribuiti per diritto allo studio nel 2023 a 54 dipendenti del comparto, corrispondenti al 100% dei richiedenti autorizzati (su un max autorizzabile di 55 unità). Autorizzati 44 Femmine/10 Maschi per: 1 Scuola Superiore + 31 Master + 10 Laurea triennale + 12 Corsi di Laurea Magistrale, appartenenti alle seguenti figure professionali: 37 Infermiere – 1 TLBM – 4 TSRM – 1 Fisioterapista – 1 Inf. Pediatrico - 4 OSS – 4 Ass. Amm.vo – 2 Collab. Amm.vo.

Non si sono registrate irregolarità o segnalazioni né all’interno né dall’esterno dell’AO.

L’attuazione del **percorso di inserimento del personale neoassunto o neoinserito** a livello di comparto sanitario è avvenuto nel rispetto delle procedure aziendali[[45]](#footnote-45) e della normativa di riferimento.

La struttura Formazione e Valutazione del Personale ha ripreso all’accompagnamento e l’inserimento del personale dirigente, degli specializzandi e degli studenti e tirocinanti.

Il percorso di tutoraggio degli studenti dei Corsi di Laurea delle Professioni sanitarie è ripreso pienamente in presenza secondo i meccanismi concordati.

Alcune strutture hanno implementato lo **schema formalizzato di accoglienza** per il personale tecnico amministrativo neoassunto, come previsto anche dai requisiti di Accreditamento istituzionale e tramite il disability manager hanno provveduto all’accoglienza formalizzata delle persone assunte tramite la ex lege 68.

Per quanto riguarda le iniziative di promozione della cultura della leadership al femminile e del benessere organizzativo a cui si era pensato per il 2023 non sono stati attuati corsi specifici sulla **leadership o sulla leadership etica.** Sono stati però elaborati i Profili di posto dei coordinatori e dei coordinatori dipartimentali di comparto, mediante corsi di formazione strutturati ad hoc, propedeutici sicuramente alla promozione anche della cultura della leadership in generale. Alcuni professionisti hanno seguito corsi specifici o stanno frequentando percorsi di specializzazione e si sono resi disponibili a socializzare in AO quanto appreso e individuare orientamenti operativi come previsto nel programma de **Laboratorio di bioetica.**

Il Commissario ha fortemente voluto il percorso formativo a cui hanno partecipato tutti i responsabili di struttura complessa e semplice coordinato dall’Università Bocconi per migliorare le loro competenze di leadership (n. 1 percorso di n. 1 edizione- “Dirigere Nelle Aziende Sanitarie Pubbliche”: n. 12 partecipanti; n. 1 percorso in n. 2 edizioni su due moduli “Healthcare leaders - percorso di formazione manageriale /modulo 1 e 2”: 57 partecipanti).

Non è stato possibile attivare programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genere oltre che inter-generazionale, al di là di quanto da sempre normalmente avviene nell’affiancamento per il passaggio di consegne da parte degli operatori dimissionari e per l’inserimento dei neoassunti e neo trasferiti.

E’ stata avviata, all’interno delle iniziative del Laboratorio donna e con la collaborazione della Medicina del lavoro, un’interessante riflessione relativa alle differenze nel modo di intendere il lavoro tra le diverse generazioni che, allo stato attuale, quasi sempre sono rilevanti anche rispetto ai rapporti responsabile – giovane collaboratore che si vorrebbe approfondire nel corso dei prossimi anni. Si tratta del cosiddetto Great Resignation: un recente fenomeno che caratterizza il mercato del lavoro e che, originandosi negli Stati Uniti ad inizio del 2021, è progressivamente giunto nel nostro Paese, assumendo tratti in parte simili, ma presentando allo stesso tempo specificità legate a caratteristiche proprie del nostro ecosistema imprenditoriale. I dati italiani di raffronto tra il periodo pre pandemico e il post pandemico indicano come rilevante il numero di coloro che abbandonano le organizzazioni di lavoro anche in presenza di contratti di assunzione a tempo indeterminato. La ricerca sulle motivazioni che guidano queste decisioni colloca al primo posto tra i fattori una “cultura d’impresa tossica”, articolata in una profonda mancanza di promozione della diversità, dell’equità e dell’inclusione, una mancanza di rispetto dei lavoratori e delle lavoratrici dell’impresa e comportamenti non etici. Sono aspetti che contribuiscono alla “mancanza di senso” nel proprio lavoro. La letteratura scientifica ha individuato nel tempo alcuni costrutti fondamentali nelle organizzazioni di lavoro: tra questi risulta centrale il concetto di sensemaking , a cui oggi lavoratrici e lavoratori sembrano non voler rinunciare anche a costo del posto fisso.

Il fenomeno che negli Stati Uniti ha preso il nome di “Yolo Economy”: You only live once descrive come i dipendenti, giovani e meno giovani, cerchino un nuovo equilibrio tra vita lavorativa e vita personale che al momento non sembrano trovare nelle organizzazioni di lavoro più tradizionali, in particolare in quelle meno attente alle molteplici facce della conciliazione.

Soprattutto, il periodo vissuto e non ancora completamente trascorso ha portato in primo piano per gli individui elementi quali la qualità della propria vita e del lavoro svolto e alcuni bisogni centrali che proprio attraverso o il lavoro si aspettano possano essere realizzati: soddisfazione, autorealizzazione, crescita sociale e personale.

Alcuni licenziamenti volontari di persone al di sotto dei 50 anni in AO, al di là di miglioramenti di carriera o di avvicinamento “a casa” potrebbero essere interpretati in questo senso e meriterebbero un coinvolgimento diretto delle persone per verificare i loro bisogni e le loro visioni e la convivenza di generazioni differenti all’interno degli stessi servizi. In modo particolare, come emerso nel convegno del 20 marzo 2024 sul tempo del lavoro ed il diritto alla disconnessione, ci si trova di fronte a responsabili appartenenti alla generazione boomer dove “portarsi a casa il lavoro” o “prolungare oltre l’orario la presenza in servizio” veniva considerato normale quando non doveroso e pregevole che hanno collaboratori delle generazioni successive per cui il tempo del lavoro deve rimanere circoscritto all’orario e non deve condizionare negativamente il tempo di vita o gli interessi extra lavorativi.

## **MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA**

E’ ripresa pubblicazione della Newsletter aziendale a livello bimestrale.

Sono state implementate le aree del Portale del dipendente, accessibile anche dall’esterno, tramite area riservata, al fine di rendere usufruibili le informazioni di maggior interesse per il dipendente.

La Presidente CUG ha alimentato costantemente l’ area intranet e le bacheche CUG con le comunicazioni di pertinenza, nonché la sezione in Amministrazione Trasparente. Con il nuovo gestore documentale è aumentato l’automatismo nella disponibilità dei dati e su espresso volere della Direzione l’albo pretorio ha ripristinato una sezione “archivio” dove rimangono presentii provvedimenti anche successivamente ai 15 giorni di ostensione pubblica.

In occasione della reingegnerizzazione dei processi era cominciato un riesame delle declinazioni aziendali che ora la nuova Direzione dovrà rivedere in vista del nuovo Atto Aziendale.

Con il contributo del disability manager e della referente per l’empowerment e l’umanizzazione si è cominciato a coinvolgere i dipendenti con particolari necessità, ad esempi di tecnologie assistive, nella valutazione dei servizi e delle modalità comunicative in uso, a partire dal portale internet aziendale.

La Direzione, lungo tutto il secondo semestre del 2023, ha promosso un percorso manageriale gestito dall’Università Bocconi per aumentare le competenze di leadership e facilitare lo scambio e la comunicazione tra i responsabili di struttura.

La nuova Direzione ha ripristinato l’utilizzo dello studio presso il S. Croce per mantenere un maggior contattato con gli operatori sanitari ed ha improntato una linea comunicativa che prevede comunicazioni costanti, tramite i canali preposti, verso gli stakeholder sia rispetto al percorso del nuovo ospedale sia rispetto alla vita ordinaria dell’Azienda ed agli aspetti di eccellenza e innovazione-

Il Commissario, fin dal suo insediamento, ha promosso “le colazioni con il Direttore”: momenti in cui lo stesso si recava nei reparti di degenza, prima dell’inizio del core dell’attività, per sentire dalle persone presenti (non solo direttori e coordinatori), l’andamento dell’attività e le eventuali problematiche. Sono riprese le riunioni dei comitati direttivi, tra cui il Collegio di Direzione e il Direttore Amministrativo ogni giovedì mattina riunisce i responsabili delle strutture amministrative per un confronto sui temi di interesse comune.

Il CUG collabora con la struttura Comunicazione, le strutture aziendali e le figure di riferimento (es energy manager, disability manager) di volta in volta coinvolte nell’organizzazione di momenti informativi correlati ai temi sanitari ed al funzionamento dei servizi (es Bilancio sociale, campagne informative).

## **EMPOWERMENT**

Nel 2023 l’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo ha realizzato progetti ed attività per migliorare percorsi di umanizzazione e di empowerment del paziente/famigliare e caregiver.

Le attività intraprese per il raggiungimento degli obiettivi previsti hanno coinvolto professionisti aziendali dei diversi profili e discipline, sono state svolte in rete ed in sinergia con l’ASL CN1 e ASL CN2, con il Comune di Cuneo, Università ed Ordini Professionali, Organizzazioni di Volontariato convenzionate con l’AO e/o presenti nel territorio, la Fondazione dell’Ospedale ed altri partner.

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

Il Piano cronicità ed i lavori portati avanti all’interno della Rete Oncologica-Bussola dei valori sono gli ambiti di particolare attenzione previsti per a livello Regionale e di Piemonte Sud Ovest.

Sono proseguiti tutti i filoni avviati in ambito di empowerment, coinvolgimento della popolazione alla tutela della salute e all’umanizzazione dell’assistenza in relazione al sempre maggior raggiungimento del Valore pubblico sintetizzato nel PIAO. Questa sezione viene inserita in questa area della relazione, pur non essendo un’attività del CUG, per darne evidenza all’interno dei monitoraggi previsti dal PIAO e considerata la rilevanza per l’AO all’interno delle diverse reti.

Alcune iniziative di promozione vedono coinvolti in prima persona professionisti dell’Azienda, in collaborazione con varie agenzie del territorio, relativamente a:

* donazione di sangue e cellule staminali, anche nei percorsi condivisi con ASLCN1, Centro Servizi Amministrativi ex Provveditorato agli Studi
* donazione di organi e tessuti, superamento dell’opposizione (anche con specifico obiettivo assegnato da anni al Direttore Generale e declinato alle strutture maggiormente coinvolte)
* stili di vita sani (adesione a campagne internazionali e locali con aspetti informativi e formativi ma sempre di più con formule proattive tipo “porte aperte”, visite gratuite o screening dislocati al di fuori degli spazi ospedalieri ma dove normalmente le persone transitano o scelgono di andare per altri scopi
* dell’appropriatezza all’uso ed alla richiesta di farmaci e prescrizioni parallelamente alla condivisione e valutazione dell’appropriatezza prescrittiva dentro e fuori l’Azienda, anche attraverso specifici obiettivi monitorati dalla Farmacia ospedaliera e dalla Commissione Dispositivi
* di corretti comportamenti volti a conoscere specifiche patologie, prevenirle e gestirle al meglio, in collaborazione con le Associazioni di pazienti e di categoria, in cordata nazionale (es ONDA e Medicina di genere) e con le Società scientifiche di cui molti operatori fanno attivamente parte
* strutturazione di azioni di “Empowerment del cittadino: insieme per migliorare la consapevolezza e la sicurezza della terapia farmacologica e delle cure in generale”; in collaborazione con l'ASL CN1; ad esempio durante l’evento “Le donne ci stanno a cuore” svoltosi il 30 settembre 2023 a Cuneo, in occasione dell’ (H)-Open Week Malattie Cardiovascolari, con la partecipazione di circa un centinaio di persone[[46]](#footnote-46).

La maggior parte delle iniziative sono progettate e realizzate, come previsto dai punti **PP2 comunità attive e PL12 setting sanitario: la promozione della salute nella cronicità,** in collaborazione con altri, in modo particolare:

* con il Corso di Laurea in Infermieristica per attività dedicate;
* con il Comune di Cuneo e con il Parco Fluviale;
* con le Associazioni convenzionate. La Conferenza aziendale di partecipazione per il triennio 2023-2025 è stata costituita con provvedimento n. 595 del 05.12.2022. Nel 2023 si è riunita in data 27 giugno e 14 dicembre.
* con il CAI per la partecipazione alle Cattedre della salute (6 eventi nelle vallate montane);
* con alcune scuole superiori del territorio e agenzie formative/scuole professionali. L’ASLCN1 redige il Catalogo aziendale “Scuole che promuovono salute”; il 20 aprile ha organizzato. un evento formativo rivolto ai referenti di progetto a.s. 2023/2024 per discutere le proposte progettuali e formative a favore delle Scuole del territorio finalizzate a sostenere percorsi di prevenzione e di promozione della salute per insegnanti, studenti, genitori. La redazione del catalogo che si avvale della stretta collaborazione di tutte le agenzie cuneesi, tra cui l’AO, prevede la preliminare ricognizione dei progetti che si intendono attivare nell’anno scolastico corrente, in considerazione sia degli obiettivi e delle azioni indicati nel Piano Locale della Prevenzione (in particolare il PP1 – Scuole che promuovono salute) sia degli altri programmi regionali e/o nazionali a cui si fa riferimento nel contesto della alleanza con il mondo della scuola (Protocollo 2021/2025 - Linee indirizzo “Scuole che promuovono la salute” MIUR/Regione Piemonte), in interazione con gli altri programmi del Piano della Prevenzione rivolti alla medesima fascia di età (es. PP4, PP2).

Molti professionisti dell’AO partecipano alle attività di promozione della salute a favore delle scuole e di altre organizzazioni, anche all’interno dei progetti ospitati dal Rondò dei talenti, tra cui quello sull’autonomia e l’apprendimento.

Alcuni dei progetti realizzati sono:

• PROGETTO SPERIMENTALE TRATTAMENTI PSICO-EDUCAZIONALI E PSICOSOCIALI DEMENZE, nell’ambito del quale si sono svolti interventi di stimolazione cognitiva, stimolazione motoria, terapia occupazionale e supporto psicologico rivolti ad assistiti/familiari/care giver afferenti al CDA dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo; interventi assistiti con animali (IAA)-Pet Therapy secondo le Linee di indirizzo regionali presso le SC di Geriatria e Neurologia con attività rivolte ad assistiti ricoverati e/o arruolati nell’ambito del progetto citato; visite al Museo di Cuneo per attività di inclusione e stimolazione; corso di formazione per familiari, care giver, badanti di persone con demenza; corso di formazione per volontari per assistere persone affette da demenza ricoverate nei reparti per acuti, lungodegenze, RSA; servizio di ascolto per supportare le famiglie nelle attività di cura, aiutandole a gestire il decorso della malattia con più serenità e maggiori competenze.

• PROGETTO A.L.I. (Autism Life Improvement) Percorso individualizzato per la promozione della Qualità di Vita di persone con autismo dall’età scolare all’età adulta (7-21), con la messa a punto di percorsi volti ad intercettare i bisogni di salute dei pazienti target del progetto per effettuare gli esami diagnostici riducendo al minimo lo stress ed i comportamenti problema per il paziente e i cargivers mediante percorsi strutturati e personalizzati. Nell’ambito del progetto sono state realizzate alcune storie sociali.

• PROGETTO “NASCE UNA MAMMA, CRESCE UN BAMBINO, con la finalità di organizzare in modo sistematico interventi di prevenzione e cura psicologica in ambito perinatale. Il percorso diagnostico terapeutico assistenziale delle donne in gravidanza e nel post partum, è stato creato in modo da poter rispondere tempestivamente alle situazioni di rischio psicologico, permettendo di: prevenire le situazioni di stress acuto della donna e del partner, individuare ed eliminare possibili fattori di rischio nella futura relazione di attaccamento, così come diminuire il rischio di depressione post-partum e favorire l’accudimento e il benessere del neonato.

• PROGETTO DI SVILUPPO DI PERCORSI DI PRESA INCARICO, DIAGNOSI E CURA DEI PAZIENTI AFFETTI DA SINDROME FIBROMIALGICA – AREA OMOGENEA PIEMONTE SUD-OVEST, con la partecipazione alla stesura del PSDTA regionale; la realizzazione di un evento formativo su “il dolore nelle malattie reumatiche” organizzato a maggio 2023 con l’Associazione Cuneese Malati Reumatici; attività di terapia occupazionale individuale e in gruppo anche presso il Parco Fluviale di Cuneo; gruppo di supporto psicologico con approccio multidisciplinare ed inserimento della Medicina Narrativa applicata alla pratica clinica.

• PROGETTO NAME Piemonte, nell’ambito del progetto sperimentale di Medicina Narrativa applicata alla pratica clinica con la partecipazione al percorso formativo di professionisti di differenti profili e discipline (infermiere, coordinatore, dietista, terapista occupazionale, fisioterapista, psicologi, medici).

• PROGETTO PROTEZIONE FAMIGLIE FRAGILI, nell’ambito della Rete Oncologica con la presa in carico di circa venti famiglie fragili a cura della mini equipe aziendale.

• PROGETTO "FOCUS GROUP, UNO STRUMENTO PER MIGLIORARE IL SOSTEGNO ALL’ALLATTAMENTO", in collaborazione con l’ASL CN1 per una valutazione partecipativa e finalizzata anche all’analisi di bisogni inespressi, con lavori di gruppo e focus dedicati ai neogenitori.

• PERCORSO CULTURA 0-6, con il Comune di Cuneo, con il quale negli ultimi due anni si è sviluppato un percorso di welfare culturale “Cultura 0/6: crescere con cura 2023” con la realizzazione della 1° Festa della Nascita a Cuneo, una giornata rivolta alla popolazione. L’iniziativa nata dall’alleanza tra Comune di Cuneo, Compagnia Il Melarancio, Sistema Infanzia, ASL CN1, Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle, CCW - Cultural Welfare Center e la rete di 35 partner appartenenti al mondo del pubblico e privato sociale e culturale ha accolto tantissime famiglie con momenti di incontri e di attività ludico-ricreative divise in diverse isole: educazione, comunità e ambiente, salute, cultura. Per i bambini una giornata di festa con laboratori di arte, lettura e musica, per i genitori un’importante occasione per favorire la conoscenza delle risorse culturali, educative, sociali e sanitarie a disposizione delle famiglie, per il benessere e la crescita di bambine e bambini già dalla prima infanzia.

In collaborazione con UNITRE sezione di Cuneo, il 3 aprile 2023 dalle ore 15.30 alle ore 17.00 presso la Sede al  Cinema Monviso di Cuneo, si è svolto l’incontro “Prenditi cura delle tue ossa”, al quale hanno partecipato i professionisti dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo. Hanno partecipato all’incontro circa 150 persone, i contenuti sono disponibili e pubblicati sul portale[[47]](#footnote-47).

Nell’ambito delle iniziative, condivise anche nel Piano Locale di Prevenzione, si citano in particolare le seguenti iniziative:

* un evento al Parco Fluviale con l’AISM di Cuneo "SMuoviamoci:stili di vita nel percorso di cura" rivolto a persone con Sclerosi Multipla ed i loro famigliari;
* l’evento “Prenditi cura delle tue ossa”, per prevenire l'osteoporosi con una corretta alimentazione e l’attività fisica con l’UNITRE di Cuneo;
* l’attività di Nordic Walking realizzata con l’Associazione Malati Cuneesi, l’A.S.D Atletica Cuneo,
* Reumatologia e S.S.D. di Recupero e Rieducazione Funzionale dell’AO Scroce e Carle di Cuneo;
* MATCH IT NOW, giornata dedicata alla settimana a Settimana nazionale per la donazione del midollo osseo svoltasi in piazza Galimberti a Cuneo con ADMO, i professionisti del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale accompagnati anche dai volontari di CONIVIP.

Per la promozione e diffusione dell’opuscolo “Oltre il tumore” realizzato in sinergia con l’AIL (Associazione Italiana contro le Leucemie, Linfomi e Mieloma) e la LILT, l’8 novembre 2023 alle ore 20.45 presso il Cinema Monviso di Cuneo è stata realizzato un incontro “Oltre il tumore. Dove finisce il male ricomincia la vita”  con la presenza di circa 300 partecipanti. Inoltre è disponibile un sito web dedicato[[48]](#footnote-48)

In occasione della Giornata Nazionale della Salute della Donna e dell'ottava edizione dell’(H)Open Week promosso dalla Fondazione ONDA, sono state messe in calendario delle iniziative organizzate con l’obiettivo di promuovere l’informazione, la prevenzione e la cura al femminile: “Prenditi cura di te: la colonproctologia per le donne” attuata giovedì 20 aprile tramite visite di colonproctologia per donne con patologia del pavimento pelvico o problemi di continenza o defecazione post partum, anoscopia ad alta risoluzione per donne con patologie HPV correlate (ad esempio CIN 3 in anamnesi).

Percorsi al femminile per l'emicrania (Lunedì 17 aprile); Malattia oncologica e lavoro: un accomodamento ragionevolmente possibile (Martedì 18 aprile); Il viaggio della donna nelle fasi di vita: conciliazione con il lavoro e strategie per prevenire lo stress (Giovedì 20 aprile) presso lo Spazio Incontri - Fondazione CRC via Roma n.17 - Cuneo con la formula tavola rotonda aperta alla popolazione In collaborazione con l'Associazione PRE.ZIO.SA;

Maternità e Sclerosi Multipla: incontro dibattito per persone con Sclerosi Multipla e loro famigliari (Martedì 18 aprile in collaborazione e presso la Biblioteca 0-18 di Cuneo;

Il 15 aprile 2023 si è svolta la 2a edizione della “ParkimacaTrek” , con la presenza di professionisti dell'A.O. “S. Croce e Carle” e dell'ASL CN1 e circa duecento partecipanti[[49]](#footnote-49).

Il 6 maggio 2023 si è svolto l’incontro “I tanti volti delle malattie reumatiche  VI edizione: il dolore nelle malattie reumatiche” organizzato dall’Associazione Cuneese Malati Reumatici e dalla Reumatologia dell’A.O. “S. Croce e Carle” di Cuneo, con relazioni che hanno presentato l’importanza del movimento e il progetto di attività presso il parco Fluviale con il Terapista Occupazionale e l’attività di Nordic Walking con gruppi di assistiti  in collaborazione con la Società Sportiva “Atletica Cuneo. Hanno partecipato all’incontro circa 90 persone[[50]](#footnote-50).

Con il coinvolgimento del Centro Servizi di Volontariato, dell’ASL CN1 si è provveduto a co-pro gettare il primo evento “Assistenza alla persone affette da demenza ricoverate in Ospedale e in RSA”. che si è svolto il 10 e 17 maggio 2023 presso le Aule di Formazione dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo con la partecipazione di circa 36 volontari.

Nell’ambito della fibromialgia nel 2023 si è collaborato alla stesura del PSDTA regionale dedicato e nei mesi di maggio e giugno si sono svolti quattro incontri di attività di educazione all’attività fisica rivolto a pazienti della Reumatologia e Laboratorio di Biometria dell’A.O. “S. Croce e Carle” con il supporto di Terapista Occupazionale presso il percorso f’Orma dell’Ente  Parco Fluviale del Comune di Cuneo.

Il 5 giugno nel salone di rappresentanza ospedaliero si è tenuto l’incontro” l’adulto con cardiopatia congenita oggi. Ipertensione arteriosa polmonare nella popolazione ACHD”. Tutte le cardiopatie congenite sono malattie croniche e questi pazienti vanno seguiti a vita. Per conoscere e gestire in modo adeguato il paziente ACHD è necessario essere formati sulle cardiopatie congenite, sapere come queste evolvono nell’età adulta e conoscere le comorbidità del paziente non congenito.

Il 28 giugno, presso il complesso monumentale di S. Francesco, si è tenuto un incontro aperto a persone con Sclerosi Multipla, loro famigliari e volontari delle Associazioni di Volontariato del Settore Socio Sanitario, a cura della Neurologia ospedaliera.

Il 21 settembre il Centro per i Disturbi Cognitivi e Demenze (CDCD) dell’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle, con l’associazione UAM-Umanimalmente, ha aderito al “Progetto sperimentale: trattamenti psico-educazionali e psicosociali nelle demenze”, sostenuto da risorse economiche del Fondo Nazionale per la Demenza, e ha sviluppato, nell’arco dell’ultimo anno, oltre all’attività di Pet-therapy, una serie di progetti rivolti ai pazienti con disturbo neuro cognitivo maggiore a diversa etiologia e di grado lieve-moderato afferenti al suddetto ambulatorio e ai loro caregiver. In tale percorso sono stati svolti incontri di formazione rivolti sia a familiari e badanti sia a volontari ospedalieri e di RSA in collaborazione con il Centro Servizi per il Volontariato (CSV) di Cuneo. Sono stati attivati servizi di supporto psicologico per i malati e per i loro familiari sia in forma individuale sia in gruppi di mutuo-auto-aiuto e organizzati cicli di sedute di stimolazione cognitiva per piccoli gruppi omogenei di pazienti.

Sia nelle corsie dei reparti di Geriatria e di Neurologia, sia in aule messe a disposizione dall’Azienda Ospedaliera per sedute con piccoli gruppi di pazienti, afferenti al Centro Disturbi Cognitivi e Demenze (CDCD) aziendale. Per migliorare l’inclusione sociale dei pazienti affetti da disturbo neuro cognitivo sono state programmate visite guidate al Museo Civico di Cuneo per pazienti insieme ai loro familiari, in collaborazione con il Comune di Cuneo.

Il 23 settembre si è dato il via alla Settimana della Medicina interna, corrispondente a XV Giornate Piemontesi dei Giovani Internisti XXXI, Convegno Interregionale Piemonte Liguria e Valle d’Aosta, XIV Giornate Piemontesi di Medicina Clinica, XVIII Giornate Cuneesi di Medicina Interna, organizzato dal Responsabile della Medicina Interna presso lo spazio incontri CRC.

Il 28 settembre è stato proposto l’incontro gratuito per le persone con celiachia e le loro famiglie, organizzato dalla Gastroenterologia e la Dietologia.

In collaborazione con i SIMEUP l’AO ha allestito nella piazza centrale della città postazioni per insegnare a tutti ad effettuare manovre salvavita per le situazioni a maggior rischio per i bambini.

In occasione della Giornata Mondiale della Salute Mentale del 10 ottobre che h celebrato i 75 anni, la Società scientifica, oltre ad una serie di iniziative di sensibilizzazione, ha ritenuto oltre che di organizzare in tutta Italia eventi, conferenze, interviste, di sensibilizzare l'opinione pubblica anche con la possibilità di illuminare di verde, colore simbolo della Salute Mentale, un monumento della Città di Cuneo, per accendere sempre di più i riflettori sulla Salute Mentale.

Dall’1 al 7 ottobre 2023 si è tenuta, come ogni anno, in Italia, la Settimana Mondiale dell’Allattamento (SAM) dedicata al tema “Allattamento e lavoro, tutelare entrambi fa la differenza per le famiglie”, argomento coerente con la quarta area (Produttività e lavoro femminili) degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Agenda 2030) che evidenzia i legami tra allattamento, lavoro retribuito, produttività, crescita economica, diritti e uguaglianza di genere. In AO sono state promosse attraverso varie forme le comunicazioni essenziali sia nei confronti dell’utenza specifica che generale sia rispetto alla popolazione dipendente.

I messaggi chiave, elaborati in occasione della SAM 2023, riassumono i concetti descritti nel pacchetto delle idee, presentato ogni anno dalla World Alliance for Breastfeeding Action (WABA), proposte concrete di azione da attuare a vari livelli nella propria realtà locale: le madri lavoratrici hanno bisogno di un adeguato congedo di maternità per potere allattare in maniera ottimale. Hanno diritto a permessi, sostegno sul posto di lavoro e spazi idonei per allattare e spremere e conservare il latte. Le limitazioni sul posto di lavoro, infatti, sono la ragione più comune per cui le donne non allattano oppure smettono prima di quanto raccomandato dall’OMS o di quanto esse stesse desiderino. allattare è un lavoro di squadra: entrambi i genitori devono essere informati e sostenuti ciascuno per il proprio ruolo. La fruizione di un congedo adeguato consente al genitore che non allatta di avere tempo per occuparsi delle responsabilità familiari e sostenere la madre nell’allattamento.

Lo squilibrio di genere nella richiesta dei congedi parentali ha visto un aumento nel 2020. L’allattamento rappresenta la norma per la nutrizione infantile: i dati di efficacia sono innumerevoli, coerenti, replicati nel tempo e mostrano vantaggi sul piano biologico, nutrizionale, affettivo, relazionale, economico, ambientale. Oltre alle informazioni circa le normative inerenti la tutela dei diritti a sostegno dell’allattamento, il CUG si è fatto promotore di ripensare alla necessità di ulteriori iniziative per sostenere l’allattamento nei luoghi di lavoro anche in relazione all’ingresso di persone giovani in Azienda e in progettazione del nuovo ospedale.

Sono stati aggiornati i nominati dei referenti del gruppo di lavoro aziendale multidisciplinare del programma regionale di protezione, promozione e di sostegno dell’allattamento, come da nota Regione Piemonte prot. 14829 del 15.04.2022 “Richiesta aggiornamento nominativi Referenti gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale: programma regionale, per la realizzazione di quanto previsto dalla nota del 20/02/2023 pervenuta da AOGOI (Associazione Ostetrici Ginecologia Ospedalieri Italiani) e SIGO (Società Italiana di Ginecologia e Ostetricia) di invito a partecipare al Progetto inter-societario sulla Policy Aziendale sull’Allattamento (Progetto PAA).

Per la settimana dell'Allattamento abbiamo realizzato un evento "allattamento in cammino" c/o il Parco Fluviale con i professionisti Aziendali (Ostetrica, Infermiera, Neonatologa) ed i gestori del Parco che hanno presentato le attività outdoor per le famiglie. Hanno partecipato circa 20 future e neo mamme ed 1 futuro papà[[51]](#footnote-51).

In AO corsi di accompagnamento alla nascita nel 2023 sono stati 24, sono stati consegnati circa 1500 libri nell'ambito del progetto Nati per Leggere e altrettanti Passaporti culturali nell'ambito del Progetto Nati per la cultura. E' stato realizzato l'opuscolo in allegato "Fai un gesto d'amore: dona il tuo latte".

È stata formalizzata la convenzione con il Liceo Scientifico e Classico Statale “G. Peano – S. Pellico” di Cuneo e l’Azienda Ospedaliera per studenti di Biologia con Curvatura Biomedica che effettuano percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento[[52]](#footnote-52), in termini di accoglienza gratuita di studenti che effettuano percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento (ex alternanza scuola-lavoro) e con le scuole professionali che formano OO.SS.

Si è collaborato con alcuni Istituti scolastici cittadini e l’associazione Parkimachina.

Con nota protocollo n. 7797 del 27.02.2023, l’A.O. S. Croce e Carle di Cuneo ha manifestato l’interesse all’avvio di una collaborazione con il Dipartimento di Architettura e Design dell’Università degli Studi di Genova per lo sviluppo di una ricerca sul tema “Umanizzazione e domesticità degli spazi di cura destinati all’assistenza perinatale e neonatale”, attivando contestualmente una convenzione.

I progetti e le attività citati sono solo alcuni esempi di quanto realizzato, molti altri si sono svolte nei contesti di cura, in AO ed in outdoor, uno ad esempio è quello del percorso di fototerapia in Pediatria rivolto ai minori con Disturbo del Comportamento Alimentare.

Nel 2023 le sinergie e alleanze nel territorio con Enti, ODV, Ordini Professionali, Scuole si sono consolidate e sviluppate con la realizzazioni di progetti e attività sopracitati e condivisi con un approccio multidisciplinare, intersettoriale e coordinato, finalizzati a rispondere ai bisogni dell’assistito/familiare/caregiver, promuovere il cambiamento culturale in atto, sviluppare conoscenze, competenze e sinergie per migliorare i percorsi di umanizzazione ed empowerment della persona, degli operatori e delle organizzazioni.

## **MEDICINA DI GENERE**

Questa sezione viene inserita in questa area della relazione, pur non essendo un’attività del CUG, per darne evidenza all’interno dei monitoraggi previsti dal PIAO e considerata la rilevanza per l’AO all’interno delle diverse reti.

E’ continuata l’adesione a ONDA[[53]](#footnote-53) secondo il calendario e le modalità previste per le diverse iniziative annuali e quelle straordinarie.

Per quanto concerne le attività promosse e condivise con la Fondazione ONDA, nell’ambito del network dei Bollini Rosa, l’AO S. Croce e Carle di Cuneo ha aderito alle seguenti iniziative:

• (H)- OPEN DAY Emicrania - 31 gennaio 2023, con la diffusione di materiale informativo dedicato.

• (H)-OPEN WEEK sulla Salute della Donna – dal 17 al 22 aprile 2023, con eventi aperti alla popolazione dedicati a: “Percorsi al femminile per l'emicrania” (Lunedì 17 aprile Spazio Incontri - Fondazione CRC via Roma n.17 - Cuneo Tavola rotonda aperta alla popolazione in collaborazione con l'Associazione PRE.ZIO.SA); “Malattia oncologica e lavoro: un accomodamento ragionevolmente possibile” (Martedì 18 aprile - ore 17.00 Spazio Incontri - Fondazione CRC via Roma n.17 - Cuneo Tavola rotonda aperta alla popolazione In collaborazione con l'Associazione PRE.ZIO.SA); “Maternità e Sclerosi Multipla” (incontro dibattito per persone con Sclerosi Multipla e loro famigliari Martedì 18 aprile - ore 18.30 Biblioteca 0-18 Via Santa Croce, 6 - Cuneo In collaborazione con la Biblioteca 0-18”) “Il viaggio della donna nelle fasi di vita: conciliazione con il lavoro e strategie per prevenire lo stress” (Giovedì 20 aprile - ore 17.00 Spazio Incontri - Fondazione CRC via Roma n.17 - Cuneo Tavola rotonda aperta alla popolazione In collaborazione con l’Associazione PRE.ZIO.SA) e visite gratuite ed esami gratuiti ad accesso diretto con prenotazione obbligatoria “Prenditi cura di te: la colonproctologia per le donne” (Giovedì 20 aprile - ore 8.30 - 13.30 AO S. Croce e Carle di Cuneo - Sala Monviso - Blocco E - ingresso Via Bassignano- Cuneo ore 8.30 alle ore 11.30 visite di colonproctologia per donne con patologia del pavimento pelvico o problemi di continenza o defecazione post partum. ore 11.30 alle ore 13.30 Anoscopia ad alta risoluzione per donne con patologie HPV correlate, ad esempio CIN 3 in anamnesi).

• (H)-Open Week Malattie Cardiovascolari dal 26 settembre al 2 ottobre 2023, con l’evento di sabato 30 settembre 2023 “Le Donne ci stanno a cuore" promosso dall’Associazione Pre.zio.sa. (Prevenzione Promozione Salute Onlus) ed in collaborazione con il Cuneo Bike Festival ed i volontari/accompagnatori di FIAB Bicingiro di Cuneo una pedalata per le donne, aperta a tutti.

• (H)- OPEN DAY Salute Mentale – 10 ottobre 2023, con un Laboratorio di scrittura autobiografica gratuito rivolto agli operatori dell'azienda, ai volontari delle Organizzazioni di Volontariato che operano in ambito sanitario, a studenti delle Scuole Superiori e delle Università, alla popolazione interessata a cura dei professionisti della SC Psichiatria

• (H)-Open Day Menopausa- 18 ottobre 2023, con infopoint telefonico: "Stili di vita salutari e corretta alimentazione in menopausa" a cura dei professionisti della SC Dietetica e Nutrizione Clinica; infopoint telefonico: 'L'endocrinologia dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo risponde ai quesiti su menopausa e osteoporosi' a cura dei professionisti della SC Endocrinologia, Diabetologia e Metabolismo e consulenze ginecologiche a cura dei professionisti della SC Ginecologia e Centro Salute Donna.

• (H) OPEN WEEK CONTRO LA VIOLENZA SULLA DONNA -22-28 Novembre 2023 con la diffusione di videospot dalle panchine rosse realizzato con la Comunicazione e la collaborazione del Corso di Laurea In Infermieristica, i componenti dell'equipe multidisciplinare AO e ASL CN1, CUG Aziendale, OdV della rete, Comune di Cuneo, Pari Opportunità e la promozione del Corso Regionale "Alza lo sguardo".

Nel 2023 l’AO S. Croce e Carle di Cuneo ha ricevuto dalla Fondazione ONDA i seguenti riconoscimenti:

• per i “Percorsi di oncologia ginecologica a misura di donna”, per l’alta specializzazione nella presa in carico delle donne con tumore all’ovaio e all’endometrio, offrendo un’assistenza “umana” e personalizzata;

• “Best practice per i migliori percorsi ospedalieri per la gestione delle complicanze funzionali sessuali e urinarie post operatorie del tumore della prostata”;

• tre Bollini Rosa per il biennio 2024-2025;

• al Referente Aziendale Bollini Rosa per l’impegno e l’entusiasmo profuso in tanti anni di collaborazione a sostegno delle iniziative di Fondazione ONDA.

All’interno del Centro Salute Donna è ripresa gradualmente la normale attività tra cui l’offerta gratuita e h24 alle donne che ne abbiano i requisiti e ne facciano richiesta, della partoanalgesia[[54]](#footnote-54). 381 sono state tali prestazioni fornite.

È stato attivato un ambulatorio ginecologico ad accesso diretto, sia per i sanguinamenti sia per i controlli senologici.

È stata individuata nella dr.ssa Rossini, DSC Cardiologia, la referente aziendale per la Medicina di Genere.

In data la stessa ha promosso la pedalata monitorata “Le donne ci stanno a cuore”, nella piazza centrale della città, con interventi informativi da parte di diversi professionisti.

Sono state diffuse iniziative di formazione validata in merito alla Medicina di genere e medicina personalizzata e materiale informativo preselezionato, in collaborazione con.

* l'ASL CN1;
* il Corso di Laurea in Infermieristica per attività dedicate, la realizzazione di tesi di laurea e la partecipazione al progetto Generazioni ed è continuato il confronto tra la Presidente CUG e la professoressa Silvia Di Francia, riferimento per l’Ateneo su questo tema.

In accordo con la Rete Oncologica la Presidente CUG ha preso parte alla specifica giornata di condivisione dati in merito alla necessità di prestare maggiore attenzione alla prevenzione diretta alle persone trans gender o che non si riconoscono nella dualità maschio/femmina.

Il CUG ha partecipato all’evento “I disturbi affettivi di genere nell’era dell’imprevedibilità” ed ha sostenuto l’evento organizzato dall’Ordine dei TSRM centrato sulle eventuali difficoltà che il personale sanitario deve affrontare nel prendersi cura di persone gender fluid o transgender.

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, confermandosi come un settore in cui implementare 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.

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 che, all'interno di Strutture (anche dedicate gli ambiti specifici di legge), garantiscono percorsi strutturati ed organizzati. 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 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 PSDTA aziendali ed interaziendali.

Sono stati diffusi i comunicati della Best Practice Recognition[[55]](#footnote-55) che mira ad incoraggiare, promuovere e diffondere l'implementazione della ricerca sulla Medicina Personalizzata.

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

La referente SS DiPSA con Incarico di Funzione Organizzativa:Innovazione, sviluppo del personale e di modelli organizzativi/assistenziali orientati alla cura della persona e alla continuità assistenziale, ricerca, rapporti con l’università, aspetti normativi, deontologici e professionali, in merito alla valorizzazione del personale di comparto sanitario, si occupa nel concreto di:

* supporto e partecipazione per scrittura articoli originali per pubblicazione su riviste peer-reviewed;
* supporto analisi critica articoli scientifici;
* supporto alla produzione di abstract, presentazioni e poster per conferenze;
* supporto e partecipazione nel processo di revisione della letteratura;.
* supporto per l'iter di sottomissione di studi presso il Comitato Etico Interaziendale;
* revisione linguistica e traduzione di testi scientifici in lingua italiana o inglese.

I contributi forniti nel 2023 possono essere sintetizzati come segue:

1. Supporto e partecipazione nel processo di revisione della letteratura, stesura abstract, presentazione PPT e (successiva sottomissione di articolo a rivista scientifica), per partecipazione Trauma Meeting 05 ottobre2023 (locandina in allegato). Gruppo di lavoro formato da: Giuseppina Seppini, Ileana Zordan, Letizia Giordanengo, Linda Simon-Ostan, Nadia Rosso, Enrica Vignolo, Anna Rabbia, Mehemeti Migena, Arianna Petrassi, Federica Girod; con lo stesso gruppo di lavoro è in fieri la valutazione della costruzione di un protocollo di ricerca (studio osservazionale) probabilmente in partnership con l’Università Milano Bicocca.
2. Supporto e partecipazione nel processo di revisione della letteratura e stesura abstract per partecipazione call for abstarct "*l'International Nursing Research Conference 2023, Embedding a Culture od Research in Nursing"*, organizzata dal Royal College of Nursing, che si terrà presso l’Università di Manchester il prossimo settembre dal 06 al 08, dal titolo "Fast-Track protocol for patients udergoing microdiscectomy: A nurse-driven enhanced recovery after surgery (ERAS) nursing program”, autori: Michela Belliardo, Donatella Molineris, Giorgio Ghio, Michele D’agruma;
3. Supporto al reperimento di materiale scientifico: richiesta colleghi BOA e nello specifico “Reductions in non-operative times, not increases in operating room efficiency” doi:10.1016/j.surg.2006.12.008;
4. Supporto e partecipazione nel processo di revisione della letteratura e presentazione PPT corso di formazione aziendale infermieri della SC Ginecologia e Ostetricia;
5. Supporto per l'iter di sottomissione di studi presso il Comitato Etico Interaziendale e affiancamento a dipendenti per la costruzione di percorsi di tesi, project work e lavori di approfondimento su temi di interesse aziendale effettuate su richieste da parte di: Erman Lorenzin (progetto di tesi di laurea magistrale), Patrizia Rosso (progetto di tesi di master), Federica Durando (progetto di tesi di laurea magistrale), Marisa Gribaudo (progetto di tesi di corso di formazione), Silvia Aimar (project work infermiere specialista), Gastaldi Elda (programmazione evento aziendale), Giorgio Giuliano (articolo scientifico), Cristina Delfino (Progetto per la formazione del Personale Infermieristico e Oss presso la SSD Terapia Del Dolore);
6. Supporto e partecipazione nel processo di revisione della letteratura e collaborazione nella revisione del protocollo operativo “Fast-Track in neurochirurgia”;
7. Elaborazione revisione letteratura e predisposizione abstract “Healthcare and Metaverse: Towards new Ethics in Nursing?” accettato per la presentazione orale alla 15th World Conference on Bioethics, Medical Ethics and Health Law, 16-19 ottobre, Porto, Portogallo, International Chair in Bioethics C.C. World Medical Association Annual Conference;
8. Supporto (in fieri) gruppo di lavoro prevenzione delle lesioni da pressioni correlate a dispositivi medici (definizione progettazione per revisione letteratura ed elaborazione bundle);
9. Valorizzazione e crescita professionale: coinvolgimento in progetti aziendali, dell’infermiera Musso Chiara che ha terminato il Percorso formativo In Interventi Assistiti con gli Animali ottenendo l'abilitazione professionale;

E’ stata presentata alla Direzione sanitaria la proposta progettuale per l’attivazione di un “**Laboratorio Etico**” inteso come strumento di discussione, di informazione e formazione, di spazio di confronto interdisciplinare e trans-professionale su questioni inerenti problematiche di etica clinica e di etica pubblica correlate alla “pratica” sanitaria, mediante la promozione di riflessioni etiche e bioetiche strutturate. Il gruppo si è riunito una volta per definire la proposta di programmazione e lavoro sulla scorta degli elementi raccolti internamente anche attraverso i momenti formativi, i percorsi formativi in atto da parte di alcuni componenti ed una ricerca di esperienze analoghe sul territorio nazionale, anche alla luce della riorganizzazione dei Comitati Etici regionali ed il nuovo riferimento per l’AO S.Croce e Carle di Cuneo.

## **COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI**

Il CUG promuove la partecipazione alle iniziative territoriali e di ambito sia a livello nazionale che regionale nell’ottica di ottimizzare le risorse e di aumentare l’efficacia attraverso le sinergie, anche in chiave di aggiornamento e apprendimento.

L’AO ha rinnovato l’adesione alla FIASO (Federazione Italiana delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere) e a Confindustria Cuneo-Unione Industriale della Provincia. Tali accordi consentono di poter usufruire della formazione , dell’informazione e della consulenza su problemi generali e specifici di interesse aziendale, nonchè il confronto su varie tematiche.

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

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.

Nel corso del 2023 il CUG non ha ricevuto alcuna convocazione dalla Consigliera.

### **RETE ANTIVIOLENZA**

Nel corso del 2023 è continuata attivamente l’adesione alla rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo[[56]](#footnote-56) sia tramite la partecipazione alle riunioni (11 gennaio, 29 maggio, 28 settembre) sia attraverso la diffusione delle iniziative correlate.

Sono stati rideliberati i gruppi di lavoro aziendali per la gestione delle donne vittime di violenza e per i minori[[57]](#footnote-57) che hanno cominciato a riesaminare le due procedure aziendali in merito.

|  |  |
| --- | --- |
| [PG 015\_accoglienza\_donne\_vittime\_violenza](http://intranet2srv.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/PG_015_Accoglienza_presa_in_carico_donna_vittima_violenza25112016/PG%20015_accoglienza_donne_vittime_violenza25112016.pdf) | 25/11/2016 |

|  |  |
| --- | --- |
| [PG 027\_Accoglienza\_ presa in carico\_minore\_vittima\_maltrattamento](http://intranet2srv.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/PG_027_Accoglienza_%20presa%20in%20carico_%20minore_vittima_maltrattamento_Rev.109062017/PG%20027_Accoglienza_%20presa%20in%20carico_minore_vittima_maltrattamento09062017.pdf) | 09/06/2017 |

con la relativa documentazione correlata.

All’interno dell’AO sono continuate:

* la partecipazione alle riunioni del Coordinamento Regionale per la tutela e presa in carico delle donne vittime di violenza da parte delle figure deputate (ginecologa, assistente sociale, referente empowerment) e alle reti territoriali sia del CAV che della rete di coordinamento cittadino
* il confronto dei gruppi di lavoro interni ad AO e di interfaccia con l’ASLCN1 sia nella revisione delle procedure che nella condivisione delle problematiche attuali, comprensive degli aspetti gender fluid
* la collaborazione con la scuola per la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione della popolazione

Per quello che riguarda le situazione di donne vittime di violenza per le quali è stata contatta l’assistente sociale il numero è di 10 donne. Occorre tenere presente che il CSAC (Consorzio del Cuneese) ha attivato dal 2023 la pronta disponibilità telefonica di un'assistente sociale 7 giorni su 7 e h 24 per cui spesso è successo che dal pronto soccorso qualora la donna sia giunta in orario serale o festivo sia stato contattato direttamente lo CSAC.

L’AO è stata altresì coinvolta nel percorso di formazione sul tema delle donne minorenni vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita – a cura del Centro Antiviolenza EMMA, con particolare riferimento ai temi dei matrimoni forzati, delle Mutilazioni Genitali Femminili, il riconoscimento della protezione internazionale, ecc. Il corso coinvolgerà docenti esperti sulle diverse tematiche (operatrici di centri antiviolenza, medici/mediche, mediatrici interculturali, esperte sui matrimoni forzati, antropologhe, esperte della CT, etnopsichiatre/i).

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 dal 2017 all’interno delle aree verdi dell’ospedale S. Croce e dell’ospedale Carle, in accordo con la SC Tecnico.

All’interno delle iniziative 8 marzo è tutto l’anno per il 25 novembre è stato organizzato un flash mob in collaborazione con i Corsi di Laurea in Infermieristica. Un gruppo volontario di studenti e studentesse del primo anno, dopo un momento di inquadramento teorico nel corso di un’attività elettiva organizzata dal CUG AO, ha ideato una tracia e realizzato un filmato corredato di istruzioni da cui AO e ASLCN1 hanno tratto ispirazione per realizzare i 3 flashmob attorno alle panchine (il 13 e il 20 novembre). Tutti i contributi sono stati videoripresi e messi a disposizione sui social dei soggetti organizzatori.

Con l’occasione sono state ampiamente diffuse a tutti i dipendenti sia le informazioni relative alle iniziative cittadine sia i servizi di riferimento ed in modo particolare le attività delle maggiori associazioni di volontariato presenti sul territorio anche come possibile ambito di ae da parte del personale aziendale, in modo particolare quando collocato a riposo.

### **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE**

L’AO collabora a livello regionale e locale con la rete antiviolenza e la rete antidiscriminazione[[58]](#footnote-58).

La rete è stata convocata 1 volta (15.05.2023 on line) al fine di:

* condividere le informazioni ed i risultati raccolti dal nodo provinciale, dal 2022 coordinato dal Comune di Cuneo;
* presentare la campagna pubblicitaria finalizzata a far conoscere i servizi, la preziosa rassegna stampa curata dal Comune di Cuneo e i partner della stessa
* partecipare alla formazione organizzata da nodo formativo presso il centro Meet alla quale hanno partecipato 4 dipendenti AO per 2 incontri in presenza e 3 on line
* diffondere quanto appreso nelle diverse sedi aziendali e presso le Scuole e agenzie di formazione con cui AO collabora.

Molto utile si rivela sempre la possibilità di confronto con la Consigliera di Parità Provinciale, con la quale si è condivisa l’idea di .avviare un lavoro sul linguaggio istituzionale.

### **LABORATORIO DONNA**

Almeno una componente aziendale ha partecipato attivamente alle runioni del Laboratorio donna del Comune di Cuneo (19 gennaio, 20 aprile, 28 settembre), in modo particolare attorno ai due momenti storici di 8 marzo e dintorni e 25 novembre per condividere informazioni e iniziative, coordinare le iniziative e ottimizzare le risorse.

“8 marzo è tutto l’anno” è l’annuale rassegna proposta dall’Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Cuneo che prende spunto dalla Giornata internazionale della donna e vive e cresce grazie alla collaborazione tra il pubblico e il privato sociale.

L’edizione 2023 è dedicata al “Viaggio delle Donne”. Dal 27 febbraio l’Associazione Telefono Donna, in collaborazione con l’Asl Cn1 e l’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo, espone alcuni pannelli che raccontano la storia di alcune donne italiane del Novecento, presso i locali del Centro Prelievi di via Carlo Boggio, a Cuneo. E’ stato dato un nome ai pannelli, per leggerli, ricordarli, capire quanta strada è stata fatta nelle conquiste sociali, nell'impegno lavorativo, ma anche per abbattere le discriminazioni e le condizioni di inferiorità in cui vivono ancora milioni di donne: "Alcune delle donne che hanno fatto la storia d'Italia"; "Le donne che sono uscite dall'ombra"; "Una rivoluzione senza odio né sangue".

È avviata la collaborazione con la Scuola di formazione professionale AFP per la realizzazione di alcuni video ad opera degli studenti a partire da alcune testimonianze di dipendenti ospedalieri che svolgono lavori normalmente connotati per genere opposto (fisica sanitaria, urologa, ingegera, architetta, infermiere pediatrico) e che evidenziano il cammino fatto all’interno dei ruoli professionali e della loro conoscibilità.

La collaborazione con gli elementi della Rete preziosa e funzionale anche al di là delle iniziative specificamente promosse; il ruolo delle Pari Opportunità del Comune di Cuneo essenziale e molto efficace.

Sempre più ampio è il tavolo attorno al quale spesso si ritrovano gli stessi interlocutori sia per la rete antiviolenza che per la rete antidiscriminazione e le sinergie per ideare le iniziative sono spontaneamente più facili e numerose.

Gli incontri di programmazione prevedono sempre un breve riassunto delle iniziative precedenti, spesso realizzato tramite un video clip montato dall’uffiio stampa del Comune di Cuneo, in cui si fa il bilancio di che cosa ha funzionato e che cosa potrebbe essere migliorato o portato avanti.

Al di là della formazione per addetti ai lavori, più o meno condivisibile totalmente o in parte anche con i laici, si riscontra la necessità di limitare al massimo le sessioni di apprendimento tradizionali e di privilegiare forme di sensibilizzazione tramite canali altri (welfare culturale, laboratori).

Il CUG ha diffuso proattivamente le comunicazioni relative al’assegnazione di una borsa di studio residenziale in camera doppia, del valore di 365,00€, per la frequenza alla Scuola Estiva SIS che si terrà dal 30 agosto al 3 settembre presso il Centro Studi Cisl a Firenze, con il tema Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura. Partendo dalla realtà contemporanea che, all’indomani della pandemia da covid-19, ha evidenziato una forte crescita del disagio psicologico in tutta la società, ma con particolare intensità nei vissuti delle donne, la Scuola indaga l’evoluzione nel tempo della percezione della fatica in una chiave di genere e intersezionale (a seconda delle classi sociali, dell’età, degli statuti giuridici della persona etc.). In particolare, il programma si concentrerà su alcuni ambiti privilegiati, tra cui il corpo, il lavoro e le relazioni di cura. Gli interventi esploreranno il confine tra visibilità e invisibilità della fatica nei vissuti corporei della maternità e della cura, come anche nell’esperienza lavorativa, sia per il mercato che per la famiglia. Gli anni Settanta appariranno in tale percorso un decennio cruciale, per le nuove consapevolezze apportate dal movimento femminista, tanto intorno ai temi della salute sessuale quanto intorno all’intreccio tra fatica mentale e lavoro familiare.

Al bando , riservato a student\*, laureat\*, dottorand\*, dottor\* di ricerca, assegnist\* con titolo preferenziale l’essere iscritti a un corso di studi dell’Università con sede a Cuneo e/o essere residente oppure nati nel Comune di Cuneo e ella valutazione si è tenuto conto della partecipazione a percorsi di formazione o professionali nell’ambito degli studi di genere e/o delle politiche di pari opportunità o politiche sociali, hanno aderito tre figli di dipendenti.

L’AO ha aderito alle iiziative di Scrittori in città, giunto alla sua 25sima edizione e anche per questo Titolato “Argento vivo”.

### **PROGETTO 0-18 E PASSAPORTO CULTURALE**

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.

Con Delibera N. 148-2022 del 25/03/2022 è stata rinnovata l’ADESIONE AL PROGETTO “NATI PER LEGGERE” DEL SISTEMA BIBLIOTECARIO CUNEESE. STIPULA ACCORDO CON IL COMUNE DI CUNEO.

Il progetto è portato avanti dall’Associazione Italiana Biblioteche, in collaborazione con l’“Associazione Culturale Pediatri” e il “Centro per la Salute del Bambino” di Trieste

con l’obiettivo di accrescere, attraverso la lettura ad alta voce, lo sviluppo affettivo e culturale nei bambini fin dall’età prescolare.

Ha aderito nel 2005, insieme al Sistema Bibliotecario Cuneese, la Biblioteca civica di Cuneo che, nel corso degli anni, ha proposto interventi di promozione della lettura per bambini da 0 a 6 anni e per le loro famiglie, cercando di sensibilizzare e coinvolgere altri soggetti pubblici e privati tra i quali l’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle che ha collaborato diffondendo l’iniziativa durante i corsi di accompagnamento alla nascita e consegnando, all’atto della dimissione del nascituro, invito scritto al ritiro di libro dono presso i punti di prestito aderenti al progetto. Il progetto è promosso e coordinato dalla Regione Piemonte e sostenuto dalla Fondazione Compagnia S. Paolo e che tali Enti, al fine di promuovere maggiormente l’iniziativa e raggiungere più nuclei familiari, hanno chiesto alle Biblioteche di potenziare la propria azione di promozione del progetto in luoghi esterni alle loro mura ed in particolare in ambito sanitario, fornendo dei libri dono direttamente presso il Punto Nascita del territorio.

In data 9 dicembre 2021 si è svolto un incontro via web tra il Direttore delle Biblioteche Civiche di Cuneo e del Sistema Bibliotecario Cuneese, il Referente della Biblioteca 0-18 del Comune di Cuneo e i referenti del gruppo di lavoro aziendale coinvolti nel progetto medesimo. Ne è scaturito un accordo della durata di anni 2, rinnovabile per ulteriori due anni previo consenso degli Enti coinvolti.

I libri dono, correlati del materiale informativo, che verranno consegnati dal Comune di Cuneo al Reparto di Neonatologia dell’Ospedale S. Croce saranno distribuiti all’atto della dimissione dei nuovi nati, unitamente all’Agenda della salute del bambino.

La proposta d’accordo prevede altresì l’organizzazione di momenti di promozione del progetto “Nati per leggere” durante i corsi di preparazione al parto e/o nell’ambito di corsi di formazione per adulti (per operatori sociali, culturali, sanitari);

Si è proceduto alla predisposizione e stampa di un dépliant e di un segnalibro che accompagni la consegna del libro dono con i rifermenti al progetto NpL Cuneo e inviti le famiglie a frequentare le biblioteche del territorio per conoscere meglio servizi e attività; all’ organizzazione di corsi di formazione per adulti (per operatori sociali, culturali, sanitari) su tematiche legate a NpL e comunicazione dei medesimi al personale dell’Ospedale.

A febbraio anche il micronido aziendale ha aderito alla consueta iniziative “a porte aperte” negli asili nidi comunali. Le educatrici si sono messe a disposizione delle famiglie per fornire informazioni riguardanti le attività proposte.

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Questo documento può essere inteso come promemoria nel passaggio di consegne tra il Presidente CUG uscente ed il nuovo Presidente CUG.

Per quanto il numero di dipendenti che si sono rivolte al CUG in riferimento al termine “discriminazione” sia esiguo e costante nel tempo sarebbe necessaria una riflessione, a partire dalle situazioni che negli ultimi anni sono state rilevate in termini di mancanza di rispetto nei confronti di donne in quanto tali, condividendo però, soprattutto con chi ha responsabilità di gestione del personale, le possibili modalità di prevenzione dei disagi connessi.

Nel corso dell’anno sono state raccolte dal CUG alcune proposte riferite alle persone di genere non binario che seppur statisticamente in numero non consistente sollevano questioni complesse sia a livello organizzativo che relazionale e sono state proposte alla Direzione alcuni interventi simbolici e di basso costo.

Per quanto riguarda il livello di benessere percepito, seppur in assenza di rilevazioni dati oggettivabili sistematici, il carico lavorativo e la conseguente difficile gestione del tempo lavorativo, la percezione dello scarso riconoscimento da parte dei responsabili e di valorizzazione di quanto posto in essere si traduce nella sensazione di scarso entusiasmo e di minor propositività, proattività e partecipazione alla vita aziendale a tutti i livelli, traversale alle diverse figure professionali ed alle fasce di età.

Interessanti prospettive riguardano la necessità di approfondimento degli accostamenti generazionali tra vecchie e nuove generazioni di dipendenti anche in funzione dei rapporti gerarchici, degli strumenti premianti e di valorizzazione e della richiesta, da parte della Direzione, di rivedere le schede di valutazione individuali.

L’impegno costantemente richiesto per il recupero delle liste di attesa, la qualità dei servizi offerti si innesta con le sfide legate all’innovazione e alla progettazione del nuovo ospedale che portano l’Azienda ad essere costantemente sotto i riflettori dei diversi stakeholder.

In questo momento di sfide complesse il ruolo del personale deve essere riconosciuto come centrale per la realizzazione non solo degli obiettivi di performance ma del pieno mandato istituzionale e del valore pubblico, trovando gli strumenti necessari a valorizzare prima di tutto queste risorse insostituibili.

***Tabella n. 36: rappresentazione SWOT fattori positivi e negativi rispetto a quanto previsto nella pianificazione PAP 2022***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabella SWOT | Elementi a favore | Elementi a sfavore |
| *S= Forza* | *W= Debolezza* |
| *Ambiente interno* | Ingresso di nuovo personale; indicazioni da parte della Direzione; sfide importanti a livello territoriale (nuovo ospedale, prestazioni di eccellenza, innovazione, digitalizzazione, telemedicina). | Carichi di lavoro e saturazione del tempo; percezione di susseguirsi di cambiamenti organizzativi o attesi tali e continuo aumento di richieste-flessibilità-adattamento a fronte di non sufficiente ascolto, riconoscimento e valorizzazione delle persone e del lavoro effettuato;  mancanza di tempi istituzionali per rielaborare;  non efficiente coordinamento tra i diversi attori aziendali che si occupano di tematiche analoghe; debolezza di alcuni ruoli e strutture soprattutto a livello trasversale;  tempi istituzionali eccessivi per la traduzione in operatività di azioni non particolarmente complesse. |
| *Ambiente esterno* | Esplicitazione a livello nazionale di alcuni obiettivi ed orientamenti nella gestione delle risorse umane; sforzi richiesti nell’attuazione reale a regime del PIAO; fondi PNRR, reti territoriali efficienti. | Molteplici questioni a livello di gestione quotidiana che incidono anche sul tempo lavoro;  percezione di stanchezza e fatica generale su diversi livelli individuali e sociali espressa tramite vari comportamenti da parte delle persone (utenti, dipendenti, interlocutori) e contestuale aumento degli episodi di scarsa tolleranza fino alle aggressioni e alla fuoriuscita dal lavoro. Eccessivi adempimenti che spesso vengono percepiti come puramente formali o che richiederebbero più tempo per essere attuati in maniera più efficace. |
| *O= Opportunità* | *T = Minacce* |

# LISTA DI DISTRIBUZIONE

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

Trasmissione alle Consigliera di Parità regionale e provinciale.

1. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/performance/piao-1/#c8116> [↑](#footnote-ref-1)
2. [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: PIAO (ospedale.cuneo.it)](https://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/performance/piao-1/) [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://intranet2srv.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\cug\8%20marzo%20%E8%20tutto%20l%27anno&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://eventipa.formez.it/node/374345#:~:text=Riforma%2DMentis%20%C3%A8%20il%20corso,di%20genere%20e%20alle%20pari> [↑](#footnote-ref-4)
5. Delibere n. 97 e 98 /2022 [↑](#footnote-ref-5)
6. Delibere n. 97 e 98 /2022 [↑](#footnote-ref-6)
7. <http://eventipa.formez.it/node/374345#:~:text=Riforma%2DMentis%20%C3%A8%20il%20corso,di%20genere%20e%20alle%20pari> [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/> [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://www.ospedale.cuneo.it/ospedale/reparti_servizi_ambulatori/?no_cache=1> [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=251> [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il-direttore-sanitario/> [↑](#footnote-ref-13)
14. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il-direttore-amministrativo/> [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il-direttore-generale/> [↑](#footnote-ref-15)
16. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/atti-amministrativi-generali/> [↑](#footnote-ref-16)
17. <https://www.formazionesanitapiemonte.it/> [↑](#footnote-ref-17)
18. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/titolari-di-incarichi-dirigenziali/> [↑](#footnote-ref-18)
19. <http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Accordo_dirigenza_11.01.2022.pdf> [↑](#footnote-ref-19)
20. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione_integrativa/> [↑](#footnote-ref-20)
21. la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da Ragioneria Generale dello Stato e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione> [↑](#footnote-ref-21)
22. <https://wellgranda.org/> [↑](#footnote-ref-22)
23. <https://socialfare.org/>

    [↑](#footnote-ref-23)
24. Delibera ANAC numero 122 del 16 marzo 2022 [↑](#footnote-ref-24)
25. attività rilevate dall’Ufficio Tariffazione della Struttura Controllo di Gestione [↑](#footnote-ref-25)
26. [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: Report Segnalazioni (ospedale.cuneo.it)](https://www.ospedale.cuneo.it/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/report-segnalazioni/) [↑](#footnote-ref-26)
27. [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: Codice disciplinare e codice di condotta (ospedale.cuneo.it)](https://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/) [↑](#footnote-ref-27)
28. [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (ospedale.cuneo.it)](https://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=976) [↑](#footnote-ref-28)
29. protocollo n. 31097 del 28.09.2020, ad oggetto “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” – aree dirigenziali - area personale del comparto. Richiesta designazione componenti. [↑](#footnote-ref-29)
30. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-30)
31. n. 34130 del 21.10.2020, ad oggetto "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) - aree dirigenziali - area personale del comparto. Richiesta designazione componenti. Sollecito." [↑](#footnote-ref-31)
32. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-32)
33. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-33)
34. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-34)
35. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-35)
36. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/> [↑](#footnote-ref-36)
37. https://form.agid.gov.it/view/d84a0a45-a39e-47ef-ae87-3f5c31a2cd9a [↑](#footnote-ref-37)
38. Delibera N.80-2023 del 14/02/2023 [↑](#footnote-ref-38)
39. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accessibilita-e-catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/> [↑](#footnote-ref-39)
40. <https://form.agid.gov.it/view/b9e4fc66-c82c-4b35-ba1c-bfb9ec5d115b> [↑](#footnote-ref-40)
41. <http://www.ospedale.cuneo.it/ospedale/sicurezza-delle-cure/prevenzione-e-gestione-violenza-operatore/> [↑](#footnote-ref-41)
42. [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: Approvato il Piano Integrato di Comunicazione Asl Cn1 e A.O. S. Croce e Carle 2024-2026 - Anno 2024 (ospedale.cuneo.it)](https://www.ospedale.cuneo.it/comunicazione/news-comunicati/dettaglio-news/approvato-il-piano-integrato-di-comunicazione-asl-cn1-e-ao-s-croce-e-carle-2024-2026-anno-2024-3680/) [↑](#footnote-ref-42)
43. https://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/ [↑](#footnote-ref-43)
44. Delibera 169-2022 del 04/04/2022 [↑](#footnote-ref-44)
45. PROCEDURA SPECIFICA PSDiPSa\_001 INSERIMENTO DEL PERSONALE NEOASSUNTO AFFERENTE ALLA S.S. Di.P.Sa. (in corso revisione);

    PROCEDURA SPECIFICA PG\_005 PSDiPSa\_005 “Procedura Specifica per la presa in cura delle persone assistite nella prevenzione delle lesioni da pressione”. [↑](#footnote-ref-45)
46. <https://www.ideawebtv.it/2023/09/26/a-cuneo-torna-le-donne-ci-stanno-a-cuore-appuntamento-sabato-30-settembre/> [↑](#footnote-ref-46)
47. <https://www.ospedale.cuneo.it/comunicazione/eventi-e-convegni/dettaglio-evento-e-convegno/prenditi-cura-delle-tue-ossa-3458/>

    <https://www.youtube.com/watch?v=cy8B3Rj3qeo&feature=youtu.be> [↑](#footnote-ref-47)
48. <https://www.oltreiltumore.it/> [↑](#footnote-ref-48)
49. <https://www.cuneo24.it/2023/04/tarantasca-successo-per-la-seconda-edizione-della-parkimaca-trek-197144/> [↑](#footnote-ref-49)
50. <https://acumarcuneo.com/2023/05/12/una-scommessa-vinta/> [↑](#footnote-ref-50)
51. https://www.parks.it/parco.gesso.stura/man\_dettaglio.php?id=111808 [↑](#footnote-ref-51)
52. Determina n. 1629 del 6.12.2022 [↑](#footnote-ref-52)
53. http://www.ondaosservatorio.it [↑](#footnote-ref-53)
54. http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=225 [↑](#footnote-ref-54)
55. <https://www.icpermed.eu/en/887.php> [↑](#footnote-ref-55)
56. <http://www.comune.cuneo.gov.it/attivita-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html> [↑](#footnote-ref-56)
57. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/atti-amministrativi-generali/> [↑](#footnote-ref-57)
58. 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-58)