

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 2024	Data di emissione: 6 marzo 2025 Rev. 0 Verifica e approvazione: CUG Inviato alla Consigliera di Parità Regionale ed alla Consigliera di Parità Provinciale in data 6.03.2025
--	---	---

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, ampia, rappresentativa e declinato al singolare a prescindere dal genere della persona.

INDICE

1	PREMESSA	4
2	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
3	OBIETTIVI.....	4
4	STRUTTURA DELLA RELAZIONE	4
5	CONTESTO DELL'AO S. CROCE E CARLE DI CUNEO	13
	PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	13
	SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	13
6	DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI	13
	SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI.....	28
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 2024.....	28
7.1	AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI	30
7.1.1	Micronido aziendale	30
7.1.2	Wellfare aziendale.....	31
7.1.3	Comunicazioni ed informazioni.....	33
	TUTELA DELLA PARITA'/PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'	34
	BENESSERE DEL PERSONALE	37

7.2 SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO	38
7.2.1 VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO	43
7.2.2 SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO	43
7.2.3 PROGETTO AZIENDALE LINGUAGGIO AMPIO E RISPETTOSO	44
7.2.4 ALTRE ATTIVITA'	47
PERFORMANCE	52
7.3 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DELL'AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO	55
7.3.1 CONOSCENZA DEL CAPITALE UMANO	55
7.3.2 FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA	55
7.3.3 PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE)	58
7.3.4 SUPPORTO ALLA CRESCITA DEL PERSONALE	58
7.4 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA	59
7.5 EMPOWERMENT, SERVIZI E PROGETTI RIVOLTI ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO	60
7.6 MEDICINA DI GENERE	67
7.7 SERVIZIO SOCIALE AZIENDALE	68
7.8 PROGETTO SPORTELLLO INFORMATIVO SOCIALE	70
7.9 MEDIAZIONE INTERCULTURALE	72
7.10 RAPPORTI DI CURA CON IL TERRITORIO	72
7.11 DONAZIONI ORGANI E TESSUTI	73
SECONDA PARTE.	76
L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	76
8 OPERATIVITA' DEL CUG	76
9 ATTIVITA' DEL CUG	78
9.1 AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI	78
9.1.1 ACCESSIBILITA'	79
9.1.2 MONITORAGGIO E CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE	85
9.2 ATTIVITA' DI STUDIO E RICERCA	86
9.3 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE	86
9.3.1 DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO	86
9.3.2 AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL'ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DI PROGETTI SIA DI NATURA FORMATIVA CHE OPERATIVA	87
9.4 COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI	88
9.4.1 FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA'	88

9.4.2	RETE ANTIVIOLENZA.....	88
9.4.3	RETE ANTIDISCRIMINAZIONE	92
9.4.4	LABORATORIO DONNA.....	92
9.4.5	PROGETTO 0-18 E PASSAPORTO CULTURALE	94
10	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	95
11	LISTA DI DISTRIBUZIONE.....	96

1 PREMESSA

Il Comitato ha necessità di essere ricostituito, 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 PIAO¹.

2 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 *"Linee 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.

3 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 2024².

4 STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La presente relazione da un lato ricalca i campi previsti dalla circolare ma in relazione alla tabella inserita nel PIAO 2024 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 2024 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 2024, demandando ai paragrafi specifici ed agli allegati maggiori descrizioni.

Tabella 1 Sintesi dell'attuazione di quanto previsto nell'area PAP del PIAO 2024 e riferimento all'interno del documento delle evidenze

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
Tutela e supporto operatori	Sorveglianza sanitaria	MC	Documento inviato alla Direzione a fine marzo

¹ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/performance/piao-1/#c8116>

² [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: PIAO \(ospedale.cuneo.it\)](http://www.ospedale.cuneo.it/Azienda%20Ospedaliera%20S.Croce%20e%20Carle%20Cuneo%20PIAO)

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
	Formazione sulla sicurezza come da PFA (Legge 81, Rischio Clinico)	FVO SPP RC	Come da rendicontazione su piattaforma regionale
	Diffusione del Codice di comportamento: – formazione programmata – formazione specifica a richiesta – monitoraggio rispetto del Codice aziendale	FPCT UIPD FVO DIPSA SIA	4 giornate di formazione come da programmazione e rendicontazione specifica; monitoraggio come da indicatori previsti. Andamento buono; contributi attivi
	Corretto utilizzo social e dispositivi di comunicazione aziendale, app di messaggistica: – campagne di sensibilizzazione – formazione	CUG DIPSA FVO	Trattazione specifica all'interno della formazione al Codice di comportamento e nelle iniziative CUG
Supporto psicologico e rielaborativo	Attività specifica secondo quanto descritto nella PG_038 Indicazioni_all'attivazione_del_Servizio_Psicologia_Ospedaliera Rendicontazione annuale	DSP: Servizio di Psicologia	Dati estrapolati dai cruscotti
Supporto in tema di disagio lavorativo	– Ricostituzione CUG – riesame della procedura CUG PG –Gestione segnalazioni discriminazione e disagio lavorativo Rev. 0 – individuazione di modalità di monitoraggio aziendali; – comunicazioni che ricordino le funzioni del CUG. delle sue funzioni e del suo funzionamento – punto di ascolto, raccolta di proposte e difficoltà	CUG	Attività gestita da Presidente CUG; documentazione e da riesaminare a nuova ricostituzione
Promozione della salute dei lavoratori ai sensi dell'art. 25 del d.L.gs 81/08	Corso di mindfulness Corso di Embodiment	Medicina del Lavoro SPP Servizio di Psicologia Recupero e riabilitazione funzionale FVO	eseguita come da pianificazione e secondo rendicontazione associata a Piano di Prevenzione Locale
Whistleblower	– Riesame della procedura aziendale ad attivazione della piattaforma informatica – diffusione ai dipendenti con i consueti canali comunicativi aziendali – visualizzazione dal portale aziendale – monitoraggio semestrale del funzionamento e dell'andamento delle segnalazioni tramite canale whistleblowing e delle eventuali segnalazioni ad ANAC di ritorsioni	FPCT	Aggiornamento e diffusione avvenuta. Nessuna segnalazione pervenuta tramite apposito canale

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
Contrasto ad ogni forma di discriminazione	- Monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di discriminazione - sensibilizzazione; - formazione; - in collaborazione con la rete antidiscriminazione - diffusione di formazione pre selezionata³; - possibilità di confronto con la Consigliera di Parità provinciale, Consigliera di Parità regionale, UNAR - partecipazione alla Rete antidiscriminazione	CUG Amministrazione del Personale OO.SS. FPCT URP	Nessuna segnalazione su discriminazione Avviato lavoro per procedura molestie continuata attiva partecipazione alle iniziative esterne
Monitoraggio servizio rivolto a persone straniere con barriere linguistico culturale	- Raccolta bisogni e segnalazioni di utenza e personale - Rendicontazione servizio - Individuazione di eventuali criticità e strategie di superamento	Referente aziendale mediazione interculturale URP	Relazioni trimestrali regolari
Monitoraggio servizio rivolto a persone in regime detentivo	- Elaborazione procedura per l'accoglienza e presa in carico delle persone in regime detentivo - Monitoraggio	DIPSA CdG	<i>Ancora in fieri</i>
Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in Azienda in ottica di inclusività e valorizzazione	- Riesame delle modalità di reclutamento persone ex Legge 68 - Individuazione di un percorso di inserimento - Valutazione estensione ad altre categorie di intervento - Monitoraggio periodico delle condizioni, raccolta bisogni e dispositivi; pianificazione accomodamenti ragionevoli in relazione agli obiettivi di Accessibilità ed alla Dichiarazione di accessibilità	Responsabile dei percorsi di inserimento delle persone con disabilità RTD CUG	Relazione del disability manager in occasione della Dichiarazione di accessibilità (inizio settembre) Cfr periodico dello stesso con DA e CUG
Accessibilità	- Prosecuzione abbattimento barriere strutturali nelle ristrutturazioni e sensoriali (ripristino barre a terra per guida non vedenti); - adesione al progetto regionale comunicazione LIS tramite app e tablet con persone non udenti	Tecnico Referente Umanizzazione CUG Responsabile dei percorsi di inserimento delle persone con disabilità	Apertura area web portale Presentato progetto Informa ENS Effettuata ricognizione
	Sensibilizzazione dei produttori di testi e materiali web e digitali in AO tramite la diffusione di specifiche indicazioni	Comunicazione e ufficio stampa	Costruita cartella rete CUG, avviata procedura con indicazione per produzione testi
	Aumento di leggibilità e facilità di ricerca del portale aziendale	URP Comunicazione e ufficio stampa CUG	Riesame di alcune aree della home page. Inserita

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
			sezione valutazione Erogazione 2 servizi digitali
	Raccolta contributi per la progettazione del nuovo ospedale in termini di accessibilità, inclusività, percorsi di umanizzazione e miglioramento, welfare aziendale	CUG Referente umanizzazione PAAT-Conferenza di Partecipazione e URP Responsabile dei percorsi di inserimento delle persone con disabilità	Sospeso in attesa di capire modalità Progettazione ricognizione tramite EMMA su spostamenti casa lavoro
Promozione parità di genere 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	Secondo modalità normative specifiche SSN Nessun ricorso o segnalazione in merito
“	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	Idem sopra
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 attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.	Amministrazione del Personale CUG DIPSA	Autocertificazione da parte del Personale Nessuna segnalazione in merito
Equilibrio opportunità formative aziendali	Monitoraggio annuale partecipanti/richieste in ottica di genere	FVO DIPSA	Attestazione FVO Nessuna segnalazione in merito
	Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere dei dati richiesti nelle relazioni di pertinenza	Amministrazione del Personale CdG FVO CUG	Come visibile in questa stessa relazione

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
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); - 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	AFS 2024 Attività marzo e novembre 2024 come da calendario territoriale
Linguaggio	- Avvio progetto Linguaggio inclusivo - costruzione di cartella intranet in cui inserire documenti di utilità per la promozione dell'inclusività - diffusione Strategie linguaggio inclusivo - monitoraggio campione documenti istituzionali scritti - rilevamento bisogno informativi - pianificazione riesame documentazione sanitaria	CUG DIPSA Consigliera di Parità provinciale Rete antidiscriminazione	Effettuazione e presentazione lavori in evento 28.11.2024
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	Costituzione di gruppo aziendale di lavoro come richiesto da tavolo regionale
	Partecipazione attiva alle iniziative sollecitate da ONDA – Bollini rosa	Referente Empowerment CUG Referente aziendale per la Medicina di Genere	Partecipazione alle iniziative previste come da rendicontazione Confermati 3 bollini
	Implementazione e monitoraggio dei percorsi aziendali persone transgender e gender fluid	Pronto Soccorso DIPSA CUG Referente Umanizzazione	Raccolta materiali all'interno del gruppo linguaggio
Iniziative di contrasto alla violenza: Donne e minori vittime di violenza	- Monitoraggio del fenomeno attraverso indicatori predefiniti - 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	Partecipazione a reti CAV, territoriali e regionali
	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	Partecipazione e diffusione formazione regionale

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
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 Cuneo4	Rischio Clinico SPP FVO	Relazione annuale Diffusione delle iniziative territoriali
Iniziative di contrasto alla violenza: tra operatori. Prevenzione della mancanza di rispetto, molestie e vessazioni sul luogo di lavoro;	– Riesame della procedura CUG; – Monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere; – Individuazione di modalità di monitoraggio aziendali; – Sensibilizzazione; – Formazione; – Diffusione di formazione pre selezionata; – Confronto con la Consiglieria di Parità provinciale	CUG FPCT	Avviati lavori Attivazione servizio di psicologia del lavoro Confronto interno ed esterno
“	Partecipazione alle reti locali sul tema complessivo della prevenzione e gestione della violenza in generale, di genere.	CUG Referente aziendale Empowerment Gruppi multidisciplinari aziendali Servizio Sociale	Come da verbali e programmi pubblicati
“	Partecipazione alla rete regionale sul tema complessivo della prevenzione e gestione della violenza sui minori.	CUG Referente aziendale Empowerment Gruppi multidisciplinari aziendali Servizio Sociale	Presenza gruppo aziendale
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	Riesaminata la procedura Mantenimento attività FVO come da rendicontazione obtv 2

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
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	Attivazione in alcuni servizi
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 Territoriale Interaziendale; – Revisione linguistica e traduzione di testi scientifici in lingua italiana o inglese	DIPSA	Supporto documentato ai richiedenti del comparto sanitario
	Affiancamento a dipendenti per la costruzione di percorsi di tesi, project work e lavori di approfondimento su temi di interesse aziendale	CUG	Supporto documentato ai richiedenti del comparto sanitario
	Gestione e rendicontazione permessi di studio (cd 150 ore)	FVO	Rendicontazione e presente (obtv) e rispetto dei criteri indicati
Valorizzazione del personale	Promozione di 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	Supporto documentato ai richiedenti del comparto sanitario
Consulenza etica e formazione attraverso comunità di pratica	Pianificazione modalità di lavoro per supportare i professionisti sulle tematiche e apportando contributi utili alla "pratica clinica" Raccolta bisogni formativi e informativi Avvio del gruppo di lavoro	Gruppo aziendale di Etica e Bioetica	Progetto sottoposto a Direzione Sanitaria: in attesa di risposta
Promozione della cultura della leadership	Percorsi di formazione, tutoraggio e affiancamento	DIPSA CUG DSP FVO	Attività di supporto al ruolo
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	Come da dati presenti nella relazione CUG
	Micronido aziendale	DSP PAAT	Attivo e rendicontato (obtv 2)

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
	Monitoraggio evoluzione progetto presentato a ottobre 2023 rispetto a 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	PAAT Tecnico	Progetto sospeso per assenza di risorse economiche da destinare
	Esame opportunità connesse al Piano Welfare incentivato dalla Regione Piemonte in collaborazione con altre realtà del territorio	CUG Direzione Aziendale	Lavori all'interno di Wellgranda
Flessibilità lavorativa	Rilevazione di richieste e analisi dei presupposti per l'attivazione di lavoro da remoto Analisi fattibilità lavoro smart	Direttore Amministrativo Amministrazione del Personale CUG	1 attivazione
	Incentivazione della possibilità di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza	CUG	Operazione ordinaria
	Offerta di soluzioni abitative facilitate nei pressi dell'ospedale S. Croce per neoassunti e specializzandi	PAAT Fondazione Ospedale S. Croce e Carle	Pubblicizzazione delle risorse territoriali e Communal Living
Part time	- 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	Come da dati presenti nella relazione CUG
Mobilità interna	Emissione avvisi e gestione secondo percorso aziendale	DIPSA	Come da monitoraggio inviato semestralmente (obtv 2)
Mobilità esterna	Gestione secondo percorso interaziendale	Amministrazione del Personale	Come da dati presenti nella relazione CUG
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	Come da dati presenti nella relazione CUG
Facilitazione amministrativa	Diffusione del servizio offerto dallo Sportello Sociale in collaborazione con i Patronati	DSP- Servizio Sociale	Come da dati presenti nella relazione CUG e obtv 2
Clima e benessere organizzativo	Valutazione fattibilità di costruzione, attuazione, analisi dei dati emersi da analisi tramite strumenti digitali di temi riconducibili al clima ed al benessere organizzativo	CUG Medicina del Lavoro FQA SID	In attesa di attivazione rilevazione abitudini spostamento casa lavoro
Mobility manager	Analisi del contesto normativo e studio delle modalità operative per la nomina ed il funzionamento:	Direttore Amministrativo	-nomina della mobility manager (delibera n. 270m del 25.10.2024)

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
			-iscrizione a gruppo di lavoro regionale -acquisizione formazione -inserimento in tavolo di lavoro welfare territoriale- progetto mobilità sostenibile all'interno di Wellgranda (a partire dal 29.10.2024)
Promozione della salute complessiva	Promozione di attività di sensibilizzazione, informazione, formazione, educazione e monitoraggio attivo in relazione a campagne e giornate aziendali ed extraaziendali, in collaborazione con Associazioni, Società scientifiche ed enti a vario titolo privati e pubblici: -realizzazione attività previste	Referente empowerment e umanizzazione Conferenza di partecipazione	(cfr rendiconto Attività di promozione)
	Diffusione delle iniziative rivolte alla cittadinanza all'interno dell'AO pertanto usufruibili anche dal personale; in alcuni casi possibilità di spazi riservati -evidenza comunicazioni su intranet e mailing list (cfr rendiconto Attività di promozione)	Referente empowerment e umanizzazione Medicina del Lavoro SPP CUG	(cfr rendiconto Attività di promozione)
Valorizzazione dei dipendenti	Individuazione di iniziative di congedo del personale in congedo e di possibili forme di volontariato aziendale	PAAT CUG Referente Umanizzazione Conferenza di Partecipazione	Nessuna iniziativa formalizzata; molti contatti informali CUG e indirizzamenti sul volontariato
Welfare culturale in One Health	Promozione di iniziative culturali all'interno ed all'esterno dell'AO finalizzate alla promozione di benessere a livello sistemico Partecipazione a reti strutturate	CUG Referente Umanizzazione Medicina del lavoro PAAT	-(cfr rendiconto Attività di promozione) Promozione costante delle attività locali e di rete
	Valorizzazione del patrimonio storico e artistico aziendale in collaborazione con enti, università ed agenzie e reti (ACOSI, SASP, DAIRI) diffusione e prosecuzione lavori organizzazione di visite guidate in presenza e virtuali	PAAT	<i>non realizzato</i>
Trasparenza e comunicazione	Individuazione di tematiche da diffondere tramite Newsletter aziendale -10 comunicati generali -diffusione di iniziative di interesse per alcuni settori o figure (archivio cartella Trasparenza)	Comunicazione e Ufficio Stampa	Evidenza comunicati nella cartella di rete e attraverso le news intranet

Ambito	Azioni	Strutture coinvolte	Attuazione
	Alimentazione costante area intranet e bacheche CUG con le comunicazioni di pertinenza Pubblicazione dei dati di monitoraggio su Amministrazione Trasparente	CUG	-si costante (x comunicati nel 2024)
Ambiente	Periodiche iniziative di sensibilizzazione ai dipendenti ed agli utenti finalizzate al risparmio energetico	Energy manager	2 iniziative in occasione delle campagne nazionali

In sintesi la percentuale di realizzazione di quanto ci si era prefissati è buona.

Nella redazione del PIAO 2025, come da indicazione normativa, sono contenuti tutti i dati relativi al personale al 31.12.2024 che sono di riferimento anche per questa relazione.

5 CONTESTO DELL'AO S. CROCE E CARLE DI CUNEO

Il funzionamento dell'amministrazione in generale è contenuto nell'Atto Aziendale e nel Piano di Organizzazione⁵ e altresì condiviso con la popolazione relativamente alle informazioni di maggiore interesse nelle apposite aree del portale aziendale^{6 7}, così come l'organigramma⁸.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 22-8053/2023/XI del 29 dicembre 2023 il Commissario è stato nominato Direttore Generale⁹ per un triennio.

Altri elementi importanti da segnalare nel 2024 sono:

- l'implementazione di ulteriori risorse umane come previsto dal Piano del Fabbisogno del Personale,
- il coordinamento e l'affiancamento del personale dipendente ex Lege 68,
- la costante digitalizzazione dei processi con conseguente richiesta di apprendimento ed adeguamento da parte degli utilizzatori
- il riconoscimento all'esterno del valore dell'Azienda e dei suoi professionisti.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. Dati sul personale

6 Dati sul personale e retribuzioni

Il personale dipendente al 31.12.2024 risultava essere di 2403 unità (51 unità in più del 2023 e 64 unità in più del 2022), di cui 250 femmine + 255 maschi appartenenti al settore dirigenziale (il 21,01 %) e 1.487 donne nel comparto + 401 al comparto (78,56%).

⁵ http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/

⁶ http://www.ospedale.cuneo.it/ospedale/reparti_servizi_ambulatori/?no_cache=1

⁷ <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/>

⁸ <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=251>

⁹ <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il-direttore-generale/>

Tabella 2 Dati relativi al personale dipendente per categoria e tipologia contrattuale suddivisi per genere e fasce di età anagrafica al 31.12.2024

	F					M				
TOTALE 2403	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60
dirigenza area sanità SC			1	6	4			1	15	9
dirigenza area sanità SS			5	6	4		1	4	7	6
dirigenza area sanità	8	104	72	33	8	11	98	40	39	18
dirigenza area funzioni locali SC										1
dirigenza area funzioni locali SS			1	3					1	
dirigenza area funzioni lcoalì				3			1		3	1
comparto sanitario incarico di funzione media/alta complessità		10	19	25	4		7	4	6	2
comparto sanitario	145	257	287	404	27	16	72	52	52	8
comparto socio-sanitario	1	17	39	67	21	2	12	9	11	3
comparto tecnico/professionale incarico di funzione media/alta complessità			1					2	6	1
comparto tecnico/professionale		2	4	7	4	4	21	35	35	5
comparto amministrativo incarico di funzione media/alta complessità			2	11	3			1	2	
comparto amministrativo	10	17	25	61	18	9	5	10	7	2
totale	164	407	456	626	93	42	217	158	184	56
% sul personale complessivo	6,82	16,94	18,98	26,05	3,87	1,75	9,03	6,58	7,66	2,33

Il 49,50% del personale dirigente è donna, il 78,76% del personale di comparto è donna. 237 dirigenti medici non apicali sono donne (23 in più dello scorso anno) e 249 uomini; 29 uomini sono direttori di strutture complesse cliniche (69%) a fronte di 13 donne (31%) e 13 maschi sono direttori di struttura semplice clinica e 13 donne (50%). A capo delle 7 strutture semplici dipartimentali ci sono 6 uomini e 1 sola donna. La presenza delle donne a livello clinico è in costante aumento e timidamente il dato comincia a riflettersi anche sulle posizioni apicali. Tutti i direttori di dipartimento sono uomini, così come l'Alta Direzione.

Tabella 3 Dati relativi al personale dipendente a tempo determinato per categoria e tipologia contrattuale, suddivisi per genere e fasce di età anagrafica al 31.12.2024

	DONNE		UOMINI		
	<=30	31 - 40	<=30	31 - 40	
dirigenza area sanità	6	5	10	5	
comparto sanitario	4			1	
totale	10	5	10	6	31
% sul personale a tempo determinato	32,26	16,13	32,26	19,35	
% personale a tempo determinato sul personale totale	1,29				

Tabella 4 Composizione per genere degli organici dirigenziali delle strutture e dei Direttori e Responsabili di Struttura di area medica al 31.12.2024

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE	<i>genere Direttore Resp.</i>
S.C. ANATOMIA E ISTOLOGIA PATOLOGICA	3	4	7	M
S.C. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO POLIVALENTE	15	14	29	M
S.C. ANESTESIA CARDIOTORACOVASCOLARE E TERAPIE INTENSIVE	7	6	13	M
S.S. RIANIMAZIONE	7	10	17	F
S.S. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO SPECIALISTICO	1		1	F
S.C. CARDIOCHIRURGIA	1	9	10	M
S.C. CARDIOLOGIA	10	9	19	F
S.S. CARDIOLOGIA CLINICA		1	1	M
S.C. CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA	3	13	16	M
S.S. CHIRURGIA COLO RETTALE E PROCTOLOGICA	1		1	F
S.C. CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE E ODONTOSTOMATOLOGIA	3	3	6	M
S.C. CHIRURGIA PLASTICA E RICOSTRUTTIVA	1	2	3	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	M
S.C. DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA	2	1	3	F
S.C. DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO	1	4	5	M
S.C. EMATOLOGIA	5	7	12	M
S.C. ENDOCRINOLOGIA, DIABETOLOGIA E METABOLISMO	5	3	8	F
S.C. FISICA SANITARIA	1	6	7	M
S.C. GASTROENTEROLOGIA	4	6	10	F
S.C. GERIATRIA	7	2	9	F
S.C. GINECOLOGIA E OSTETRICIA	11	7	18	M
S.C.I. LABORATORIO ANALISI CHIMICO-CLINICHE E MICROBIOLOGIA	9	2	11	M
S.S. GENETICA E BIOLOGIA MOLECOLARE	2		2	F
S.S. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	1	1	2	F
S.C.I. IMMUNOEMATOLOGIA E MEDICINA TRASFUSIONALE	8	2	10	F
S.C. MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	5	3	8	M
S.C. MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA	18	9	27	M
S.C. MEDICINA INTERNA	11	9	20	M
S.C. MEDICINA NUCLEARE	6	8	14	M
S.C. NEUROCHIRURGIA	1	9	10	M
S.C. NEFROLOGIA E DIALISI	7	3	10	M
S.C. NEUROLOGIA	4	3	7	M
S.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	3		3	F
S.C. OCULISTICA	2	6	8	M
S.S. CHIRURGIA CORNEALE E TRAPIANTO DI CORNEA	1		1	F
S.C. ONCOLOGIA	11	4	15	M
S.C. ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	3	10	13	M
S.S. TRAUMATOLOGIA		1	1	M
S.C. OTORINOLARINGOIATRIA E CHIRURGIA CERVICO-FACCIALE	3	3	6	F

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE	<i>genere Direttore Resp.</i>
S.C. PEDIATRIA	9	1	10	F
S.C. PNEUMOLOGIA	4	6	10	M
S.S. ALLERGOLOGIA E FISIOPATOLOGIA RESPIRATORIA	1	2	3	M
S.C. PSICHIATRIA	4	1	5	F
S.C. RADIOLOGIA	8	11	19	M
S.S. RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	1	2	3	M
S.S. DIAGNOSTICA ECOGRAFICA		1	1	M
S.C. RADIOTERAPIA	4	4	8	F
S.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	8	3	11	M
S.C. UROLOGIA	3	6	9	M
S.S. GESTIONE TRAPIANTI RENALI	1		1	F
S.S.D. CURE INTERMEDIE		1	1	M
S.S.D. DAY E WEEK SURGERY		3	3	M
S.S.D. NEURORADIOLOGIA	1	5	6	M
S.S.D. RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE		3	3	M
S.S.D. REUMATOLOGIA	3	2	5	F
S.S.D. SENOLOGIA CHIRURGICA		2	2	M
S.S.D. TERAPIA DEL DOLORE	2	3	5	M
totale	237	249	486	

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 5 Composizione per genere degli organici dirigenziali delle strutture in staff, tecnico e amministrative e dei Direttori/Responsabili di Struttura al 31.12.2024

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE	<i>genere Direttore Resp.</i>
S.C. DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO	1	4	5	M
S.S. DI.P.SA.	1		1	F
S.S. MEDICO COMPETENTE	2		2	F
S.C. FARMACIA OSPEDALIERA	10	1	11	F
S.S. LOGISTICA, POLITICA DEL FARMACO E APPROP. PRESCRITTIVA	1		1	F
S.S. CONTROLLO DI GESTIONE	1		1	M
S.C. INTERAZIENDALE LEGALE	1		1	M
S.C. TECNICO	1	2	3	M
S.C. SISTEMA INFORMATIVO DIREZIONALE		1	1	M
S.S. INFORMATICA		1	1	M
S.S. INGEGNERIA CLINICA		1	1	M
S.C. ACQUISTI BENI E SERVIZI		1	1	M
S.S. DAPO E LOGISTICA	1		1	F
S.S. PATRIMONIO E ATTIVITA' AMMINISTRATIVE TRASVERSALI	1		1	F
S.S. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	1		1	F
S.S. BILANCIO E CONTABILITA'	1		1	F
totale	21	7	28	

Tabella 6 Numerosità personale di comparto e ripartizione aziendale al 31.12.2024

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
S.C. ANATOMIA E ISTOLOGIA PATOLOGICA	10	3	13
S.C. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO POLIVALENTE	59	17	76
S.C. ANESTESIA CARDIOTORACOVASCOLARE E TERAPIE INTENSIVE	87	20	107
S.C. CARDIOCHIRURGIA	4	2	6
S.C. CARDIOLOGIA	40	11	51
S.C. CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA	18	2	20
S.C. CHIRURGIA VASCOLARE ED ENDOVASCOLARE	12	1	13
S.C. EMATOLOGIA	24	4	28
S.C. ENDOCRINOLOGIA, DIABETOLOGIA E METABOLISMO	3		3
S.C. FISICA SANITARIA	1	1	2
S.C. GASTROENTEROLOGIA	17		17
S.C. GERIATRIA	20	1	21
S.C. GINECOLOGIA E OSTETRICIA	93		93
S.C. MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	17	3	20
S.C. MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA	63	19	82
S.C. MEDICINA INTERNA	30	7	37
S.C. MEDICINA NUCLEARE	12	6	18
S.C. NEFROLOGIA E DIALISI	7	1	8
S.C. NEUROCHIRURGIA	22	4	26
S.C. NEUROLOGIA	14	6	20
S.C. OCULISTICA	13		13
S.C. ONCOLOGIA	25	1	26
S.C. ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	15	3	18
S.C. PEDIATRIA	16	3	19
S.C. PNEUMOLOGIA	10	3	13
S.C. PSICHIATRIA	18	7	25
S.C. RADIOLOGIA	56	27	83
S.C. RADIOTERAPIA	20	2	22
S.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	42	2	44
S.C. UROLOGIA	15	4	19
S.C.DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO	56	24	80
S.C.INT. LABORATORIO ANALISI CHIMICO-CL. E MICROBIOLOGIA	34	8	42
S.C.INT. IMMUNOEMATOLOGIA E MEDICINA TRASFUSIONALE	17	8	25
S.S.D. DAY E WEEK SURGERY	10		10
S.S.D. TERAPIA DEL DOLORE	4		4
DIPARTIMENTO AREA CHIRURGICA	16		16
DIPARTIMENTO AREA MEDICA	7	1	8
DIPARTIMENTO EMERGENZA E AREE CRITICHE	84	29	113
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE DEI SERVIZI	27	7	34
DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE MATERNO-INFANTILE	30	2	32
S.S. DI.P.SA.	295	45	340
FUNZIONE QUALITA' E ACCREDITAMENTO	5		5
S.S. INTERAZIENDALE COMUNICAZIONE E UFFICIO STAMPA	1	1	2
S.S. MEDICO COMPETENTE	4	1	5

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
S.S. PREVENZIONE E PROTEZIONE	3	2	5
S.S. CONTROLLO DI GESTIONE	10	2	12
S.C. ACQUISTI BENI E SERVIZI	23	1	24
S.C. TECNICO	8	49	57
S.C. SISTEMA INFORMATIVO DIREZIONALE	6	18	24
S.S. INGEGNERIA CLINICA	2	5	7
S.C. INTERAZIENDALE LEGALE	3		3
S.S. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	12	5	17
S.S. FORMAZIONE E VALUTAZIONE OPERATORI	4	4	8
S.S. PATRIMONIO E ATTIVITA' AMMINISTRATIVE TRASVERSALI	19	3	22
S.S. DAPO E LOGISTICA	15	24	39
S.S. BILANCIO E CONTABILITA'	10	2	12
totale	1488	401	1889

Tabella 7 Numerosità personale dirigente nelle strutture cliniche al 31.12.2024

--STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
S.C. ANATOMIA E ISTOLOGIA PATOLOGICA	3	4	7
S.C. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO POLIVALENTE	15	14	29
S.C. ANESTESIA CARDIOTORACOVASCOLARE E TERAPIE INTENSIVE	7	6	13
S.S. RIANIMAZIONE	7	10	17
S.S. ANESTESIA BLOCCO OPERATORIO SPECIALISTICO	1		1
S.C. CARDIOCHIRURGIA	1	9	10
S.C. CARDIOLOGIA	10	9	19
S.S. CARDIOLOGIA CLINICA		1	1
S.C. CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA	3	13	16
S.S. CHIRURGIA COLO RETTALE E PROCTOLOGICA	1		1
S.C. CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE E ODONTOSTOMATOLOGIA	3	3	6
S.C. CHIRURGIA PLASTICA E RICOSTRUTTIVA	1	2	3
S.C. CHIRURGIA TORACICA	1	5	6
S.C. CHIRURGIA VASCOLARE ED ENDOVASCOLARE	3	7	10
S.C. DERMATOLOGIA	1	1	2
S.C. DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA	2	1	3
S.C. EMATOLOGIA	5	7	12
S.C. ENDOCRINOLOGIA, DIABETOLOGIA E METABOLISMO	5	3	8
S.C. FISICA SANITARIA	1	6	7
S.C. GASTROENTEROLOGIA	4	6	10
S.C. GERIATRIA	7	2	9
S.C. GINECOLOGIA E OSTETRICIA	11	7	18
S.C.I. LABORATORIO ANALISI CHIMICO-CLINICHE E MICROBIOLOGIA	9	2	11
S.S. GENETICA E BIOLOGIA MOLECOLARE	2		2
S.S. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	1	1	2
S.C.I. IMMUNOEMATOLOGIA E MEDICINA TRASFUSIONALE	8	2	10
S.C. MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	5	3	8
S.C. MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA	18	9	27
S.C. MEDICINA INTERNA	11	9	20
S.C. MEDICINA NUCLEARE	6	8	14

--STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
S.C. NEUROCHIRURGIA	1	9	10
S.C. NEFROLOGIA E DIALISI	7	3	10
S.C. NEUROLOGIA	4	3	7
S.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	3		3
S.C. OCULISTICA	2	6	8
S.S. CHIRURGIA CORNEALE E TRAPIANTO DI CORNEA	1		1
S.C. ONCOLOGIA	11	4	15
S.C. ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	3	10	13
S.S. TRAUMATOLOGIA		1	1
S.C. OTORINOLARINGOIATRIA E CHIRURGIA CERVICO-FACCIALE	3	3	6
S.C. PEDIATRIA	9	1	10
S.C. PNEUMOLOGIA	4	6	10
S.S. ALLERGOLOGIA E FISIOPATOLOGIA RESPIRATORIA	1	2	3
S.C. PSICHIATRIA	4	1	5
S.C. RADIOLOGIA	8	11	19
S.S. RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	1	2	3
S.S. DIAGNOSTICA ECOGRAFICA		1	1
S.C. RADIOTERAPIA	4	4	8
S.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	8	3	11
S.C. UROLOGIA	3	6	9
S.S. GESTIONE TRAPIANTI RENALI	1		1
S.S.D. CURE INTERMEDIE		1	1
S.S.D. DAY E WEEK SURGERY		3	3
S.S.D. NEURORADIOLOGIA	1	5	6
S.S.D. RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE		3	3
S.S.D. REUMATOLOGIA	3	2	5
S.S.D. SENOLOGIA CHIRURGICA		2	2
S.S.D. TERAPIA DEL DOLORE	2	3	5
totale	236	245	481

Tabella 8 Numerosità personale dirigente nelle strutture in staff, tecnico amministrative al 31.12.2024

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
S.C. DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO	1	4	5
S.S. DI.P.SA.	1		1
S.S. MEDICO COMPETENTE	2		2
S.C. FARMACIA OSPEDALIERA	10	1	11
S.S. LOGISTICA, POLITICA DEL FARMACO E APPROPRIATEZZA PRESCRITTIVA	1		1
S.S. CONTROLLO DI GESTIONE	1		1
S.C. INTERAZIENDALE LEGALE	1		1
S.C. TECNICO	1	2	3
S.C. SISTEMA INFORMATIVO DIREZIONALE		1	1
S.S. INFORMATICA		1	1
S.S. INGEGNERIA CLINICA		1	1
S.C. ACQUISTI BENI E SERVIZI		1	1
S.S. DAPO E LOGISTICA	1		1
S.S. PATRIMONIO E ATTIVITA' AMMINISTRATIVE TRASVERSALI	1		1

S.S. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	1		1
S.S. BILANCIO E CONTABILITA'	1		1
totale	21	7	28

Nelle strutture amministrative, tecniche e di staff tutti i responsabili di strutture complesse sono uomini (2), mentre il responsabile di struttura semplice è uno solo a fronte di 6 donne.

Tabella 9 Incarichi di funzione attribuiti al personale non dirigenziale del comparto, ripartiti per genere, per valori assoluti e percentuali al 31.12.2024

	DONNE	UOMINI	TOTALE	% donne	% uomini
RUOLO SANITARIO	58	19	77	75,32	24,68
RUOLO TECNICO	1	9	10	10,00	90,00
RUOLO AMMINISTRATIVO	16	3	19	84,21	15,79
totale	75	31	106	70,75	29,25

Sono 19 gli incarichi di funzione assegnati a uomini nell'ambito del comparto clinico sanitario (24,68%) e 58 quelli assegnati a donne (75,32%).

17 assegnati a donne nel ruolo tecnico-amministrativo (59%), 12 quelli assegnati a uomini.

Nel corso del 2024 sono stati rivisti 37 incarichi dirigenziali e 6 incarichi di funzione.¹⁰

E' in corso di ridefinizione l'organigramma degli incarichi che saranno conferiti nel 2025 al personale del comparto, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

La contrattazione con le Organizzazioni Sindacali nell'anno 2024 ha riguardato principalmente l'utilizzo dei fondi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, con sottoscrizione di relativo accordo aziendale.

Nel 2025 sarà avviata la trattativa per la sottoscrizione del nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Per l'anno 2024 non sono stati attribuiti "differenziali economici di professionalità"(ex fasce).

Gli incarichi di Struttura Complessa e Semplice sono visibili nell'apposita area del portale aziendale in Amministrazione Trasparente.

Per quanto attiene agli incarichi professionali della Dirigenza Area Sanità, è in vigore la ripartizione di carattere generale in:

- incarichi di Altissima Professionalità Dipartimentale (APD);
- incarichi di Altissima Professionalità Dipartimentale (AP);
- incarichi di Elevata Specializzazione (ES);
- incarichi con Specializzazione di Rilevanza Aziendale (SRA);
- incarichi di Responsabilità Professionale di Base (RPB)

Tabella 10 Incarichi professionali art.18/2019 al 31.12.2024

Incarichi professionali - Dirigenza Area Sanità	DONNE	UOMINI	TOTALE	% donne	% uomini
AP		7	7	0,00	100,00
ES	15	30	45	33,33	66,67
SRD	44	26	70	62,86	37,14
SRA	75	48	123	60,98	39,02
RPB	78	79	157	49,68	50,32
totale	212	190	402	52,74	47,26

¹⁰ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/posizioni-organizzative/>

Per quanto attiene agli incarichi professionali della Dirigenza Area Funzioni Locali, la ripartizione in Azienda al 31.12.2024 risulta la seguente.

Tabella 11 Incarichi professionali della dirigenza Area Funzioni Locali al 31.12.2024

Incarichi professionali - Dirigenza Area Funzioni Locali	DONNE	UOMINI	TOTALE	% donne	% uomini
ES		2	2	0,00	100,00
SRD	2	2	4	50,00	50,00
totale	7	7	14	50,00	50,00

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Azienda si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Nell'Azienda, nel corso dell'anno 2024, il ricorso a forme di lavoro atipiche è stato contenuto.

Gli incarichi di lavoro autonomo attivati hanno riguardato, per la quasi totalità, personale medico di Medicina e Chirurgia d'Urgenza e di Neurologia, discipline che registrano oggettiva difficoltà di reperimento di risorse in esito all'espletamento di procedure concorsuali. Altri incarichi di lavoro autonomo sono stati conferiti nell'ambito di finanziamenti correlati a progetti regionali.

Relativamente all'annualità 2024 e per quanto concerne l'esternalizzazione di servizi medici ed infermieristici, si segnala quanto segue:

- o fornitura in service di tecnici della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: esternalizzazione dal 1° gennaio 2024 al 31 agosto 2024;
- o servizio di assistenza medica per attività clinica anestesiológica in emergenza/urgenza presso la S.C. Anestesia Blocco Operatorio Polivalente (BOP) e per attività clinica anestesiológica-rianimatoria di guardia attiva e per emergenza/urgenza presso la S.C. Anestesia Cardioracovascular e Terapie Intensive: esternalizzazione dal 1° gennaio 2024 al 31 agosto 2024;
- o servizio di assistenza medica di Pronto Soccorso/DEA: esternalizzazione dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024;
- o servizio di assistenza medica presso la S.C. Neurologia: esternalizzazione dal 1° agosto 2024 al 31 dicembre 2024.

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.

Tabella 12 Personale non dipendente in comando da altri Enti presso l'AO S. Croce e Carle di Cuneo al 31.12.2024

n. 1 unità (dirigente)

Tabella 13 Personale dipendente dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo in comando, per almeno un mese di lavoro, presso altri Enti al 31.12.2024

n. 1 unità (non dirigente).

Il rapporto Anac sul ricorso alla esternalizzazione di personale medico e infermieristico nel sistema sanitario pubblico mostra un quadro complesso e il fenomeno in crescita, nonostante la fine della pandemia (dichiarazione ufficiale della Organizzazione Mondiale della Sanità del 5 maggio 2023) e il decreto legge 30 marzo 2023, N.34 (uso dei "gettonisti" solo come estrema ratio), come evidenziato a livello nazionale dalla tabella sottostante.

Tabella 14 Esternazionalizzazione a livello nazionale di personale sanitario dal 2019 al 2024

Fonte: ANAC su dati BDNCP

Contratti + AQ/Convenzioni							
CPV	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale 2019-2024
Medici	9,6	11	30,3	36,9	35,2	42,3	165,3
Infermieri	37,3	76,1	22,5	2,2	3,9	5,8	147,8
Generico	429,3	101,8	269,5	238,1	523,7	265,9	1.828,3
Totale complessivo	476,2	188,9	322,3	277,2	562,8	314	2.141,4
Contratti + Adesioni ad AQ/Convenzioni							
CPV	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale 2019-2024
Medici	9,6	10,4	20,8	21,2	39,4	42,3	143,7
Infermieri	22,3	52,8	20,8	14,3	11	8,7	129,9
Generico	151,3	119,9	242,3	179,5	158	406,5	1.257,5
Totale complessivo	183,2	183,1	283,9	215	208,4	457,5	1.531,1

Sotto l'altro profilo oggetto di approfondimento, l'Autorità ha riscontrato che, nel biennio 2023-2024, le Regioni che hanno sostenuto la maggiore spesa per approvvigionarsi sul mercato di "medici a gettone" e di "infermieri a gettone" sono state: il Piemonte (22,1 mln di euro), la Lombardia (18,2 mln di euro), e il Veneto (14,7 mln di euro) che subentra nel podio al posto dell'Abruzzo.

Tabella 15 Servizio di fornitura di personale, di personale medico e di personale infermieristico. Contratti + Adesioni ad AQ/Convenzioni per Regione nell'anno 2024. Importo complessivo in valori assoluti in euro e percentuali
Fonte: ANAC su dati BDNCP

Regione	Importo complessivo (€)	Importo %
Piemonte	115.215.944,96	25,18%
Lombardia	104.999.558,35	22,95%
Toscana	56.738.137,22	12,40%
Sardegna	47.999.040,52	10,49%
Valle D'Aosta	46.636.843,45	10,19%
Emilia-Romagna	29.000.000,00	6,34%
Veneto	15.006.920,00	3,28%
Sicilia	12.894.617,56	2,82%
Lazio	9.569.023,99	2,09%
Basilicata	5.327.163,60	1,16%
Friuli V.G.	3.776.482,87	0,83%
PA Trento	2.129.600,00	0,47%
Liguria	2.120.210,00	0,46%
Abruzzo	1.775.626,80	0,39%
Calabria	1.728.855,81	0,38%
Marche	1.686.268,60	0,37%
Umbria	777.450,80	0,17%
Puglia	171.384,19	0,04%
ITALIA	457.553.128,72	100%

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 16 Turn over del personale dipendente nel 2024

ANNO 2024	n. assunti	n. cessati
dirigenza area sanità'	68	46
dirigenza area funzioni locali (pta)	1	2
comparto - ruolo sanitario	95	95
comparto - ruolo sociosanitario	25	20
comparto - ruolo tecnico/prof.	21	9
comparto - ruolo amministrativo	26	13
totale	236	185

Tabella 17 Cessazioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2024

	DONNE					UOMINI					
CESSAZIONI 2024	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
dirigenza area sanità		7	6	6	3		7	1	4	12	
dirigenza area funzioni locali										2	
comparto sanitario	12	12	8	15	27	3	9	5	1	3	
comparto socio-sanitario	1		4	2	8		2		1	3	
comparto tecnico/professionale				1	1		1	1	3	3	
comparto amministrativo		1	2	4	3				2	1	
totale	13	20	20	28	42	3	19	7	11	24	187
% sul totale cessazioni	7,03	10,81	10,81	15,14	56,21	1,62	10,27	3,78	5,95	12,97	

Tabella 18 Cessazioni per mobilità in uscita analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2024

CESSAZIONI	DONNE					UOMINI					
DI CUI MOBILITA' IN USCITA	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
dirigenza area sanità			2	1			1				
dirigenza area funzioni locali									1		
comparto sanitario	4	3	2	2			2		1		
comparto socio-sanitario			1	1			2				
comparto amministrativo				1				2			
totale	4	3	5	5	0	0	5	2	2	0	26
% sul totale cessazioni per mobilità	15,38	11,54	19,23	19,23	0,00	0,00	19,23	7,69	7,69	0,00	

Tabella 19 Dimissioni analizzate per categoria contrattuale, per genere e fasce d'età al 31/12/2024

	DONNE					UOMINI					
<i>DIMISSIONI</i>	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
dirigenza area sanità		7	4	5	2		6	1	4	5	
comparto sanitario	8	9	6	5	2	3	6	5	1		
comparto socio-sanitario	1		3	1	2					1	
comparto tecnico/professionale				1				1	1		
comparto amministrativo			1	1	1						
totale	9	16	14	13	7	3	12	7	6	6	93
% sul totale cessazioni per dimissioni	9,68	17,20	15,05	13,98	7,53	3,23	12,90	7,53	6,45	6,45	

Tabella 20 Collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale e per genere al 31.12.2024

<i>COLLOCAMENTI A RIPOSO</i>	DONNE	UOMINI	
dirigenza area sanità	1	7	
dirigenza area funzioni locali		1	
comparto sanitario	33	2	
comparto socio-sanitario	6	2	
comparto tecnico/professionale	1	5	
comparto amministrativo	3	1	
totale	43	10	53
% sul totale cessazioni per collocamento a riposo	81,13	18,87	

E' aumentato di 5 punti complessivi il numero di cessazioni per collocamento a riposo.

Tabella 21 Collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale, con evidenza dei responsabili e direttori e per genere al 31.12.2024

<i>COLLOCAMENTI A RIPOSO</i>	DONNE	UOMINI
dirigenti responsabili SC	0	2
dirigenti responsabili SS	1	4
dirigenti	0	2
comparto-incarico di funzione media/alta complessità	3	3
comparto	40	7

Tabella 22 Assunzioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2024

	DONNE					UOMINI					
<i>ASSUNZIONI 2024</i>	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
dirigenza area sanità	5	22	3	3		9	19	5	1	1	
dirigenza area funzioni locali							1				
comparto sanitario	53	14	8	1		12	5	2			
comparto socio-sanitario	1	4	9	4		1	4	1	1		
comparto tecnico/professionale			1	1		2	7	10	1		
comparto amministrativo	6	5	10	1		3	1	1			
totale	65	45	31	10	0	27	37	19	3	1	238
% sul totale assunzioni	27,31	18,91	13,03	4,20	0,00	11,34	15,55	7,98	1,26	0,42	

70 sono state le assunzioni in più rispetto all'anno precedente.

Tabella 23 Assunzioni per mobilità in entrata analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2024

	DONNE					UOMINI					
di cui MOBILITA' IN ENTRATA	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
dirigenza area sanità				1				1			
dirigenza area funzioni locali							1				
comparto sanitario	4	4	2	1		2	1	2			
comparto socio-sanitario			2	1							
totale	4	4	4	3	0	2	2	3	0	0	22
% sul totale assunzioni per mobilità	18,18	18,18	18,18	13,64	0,00	9,09	9,09	13,64	0,00	0,00	

6 le assunzioni per mobilità in entrata rispetto al 2023.

Come previsto dall'obiettivo assegnato alla struttura Amministrazione del Personale n. 76 (assunzioni oltre turnover definite in sede di Osservatorio Regionale), legato all'obiettivo n. 1.6 Politiche di gestione delle risorse umane - (1.6.2) assegnato al Direttore Generale relativo al "Numero di assunzioni a tempo indeterminato, oltre il turnover rispetto alla data del 30 giugno 2023, definito in sede di "Osservatorio per le Risorse Umane in Sanità" (privilegiando il potenziamento dei servizi territoriali per le Aziende Sanitarie Locali).

Il flusso OPESSAN viene costantemente alimentato e aggiornato mediante inserimento dei dati relativi al personale dipendente e titolare di incarico di lavoro autonomo (assunzioni, cessazioni e variazioni inerenti il rapporto di lavoro o l'incarico professionale).

La consistenza organica della dirigenza medica al 31.12.2024 ammontava a n. 461 unità e della dirigenza sanitaria a n. 39 unità presenti: è pertanto stata effettuata la totale copertura dei posti assegnati dall'Osservatorio oltre il turnover.

Relativamente agli infermieri, nell'anno 2024, al fine di reperire risorse, si è provveduto al completo utilizzo della graduatoria, composta da 103 candidati, del concorso indetto da Azienda Zero (approvata per l'AO S. Croce e Carle).

In esito all'utilizzo di tale graduatoria, 64 candidati hanno manifestato la propria disponibilità all'assunzione, mentre i restanti sono risultati rinunciatari. Sono inoltre stati interpellati tutti i candidati collocati nella graduatoria a tempo determinato unica (non distinta per Aziende). Tale consultazione ha esitato nell'assunzione dei due candidati che hanno manifestato la propria disponibilità.

Tutte le graduatorie - a tempo indeterminato e determinato - sono quindi state utilizzate e sono state deliberate le assunzioni di tutti i candidati che hanno accettato.

L'Azienda, esaurite le graduatorie delle procedure selettive indette da Azienda Zero, ha aderito al successivo avviso e concorso indetto da Azienda Zero, attualmente in corso di espletamento.

Per quanto concerne gli altri profili del ruolo sanitario e il profilo di operatore socio sanitario si segnala la difficoltà oggettiva di reperire risorse per carenza di candidati alle procedure selettive o per rinuncia dei candidati collocati in graduatoria. A supporto di quanto sopra descritto si segnala l'espletamento nel 2024 di due procedure concorsuali per tecnico di radiologia, l'attivazione di una terza procedura di imminente espletamento e l'utilizzo di diverse graduatorie di altre Aziende nel profilo di tecnico di laboratorio e di OSS.

Tabella 24 Anzianità del personale dipendente area dirigenziale, per genere e per fasce di età al 31.12.2024

	DONNE					UOMINI					
ANZIANITA' DI SERVIZIO IN AZIENDA	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
inferiore a 3 anni	8	57	6	4	1	11	54	6	8	2	
tra 3 e 5 anni		27	11	4			26	3	4		
tra 5 e 10 anni		20	23	6	2		20	16	3	2	
tra 10 e 20 anni			39	15	3			20	19	3	
tra 20 e 30 anni				20	7				30	15	
superiore a 30 anni				2	3				1	13	
totale	8	104	79	51	16	11	100	45	65	35	514
% sul personale complessivo area dirigenziale	1,56	20,23	15,37	9,92	3,11	2,14	19,46	8,75	12,65	6,81	

Tabella 25 Anzianità del personale dipendente area non dirigenziale area comparto, per genere e per fasce di età al 31.12.2024

	DONNE					UOMINI					
ANZIANITA' DI SERVIZIO IN AZIENDA	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
inferiore a 3 anni	114	77	42	18	1	29	38	26	7		
tra 3 e 5 anni	40	59	15	11		2	24	14	6	1	
tra 5 e 10 anni	2	102	16	15	2		30	19	5	1	
tra 10 e 20 anni		65	141	43	8		25	27	21	1	
tra 20 e 30 anni			162	227	39			27	45	10	
superiore a 30 anni			1	261	27				35	8	
totale	156	303	377	575	77	31	117	113	119	21	1889
% sul personale complessivo non dirigenziale	8,26	8,26	8,26	8,26	8,26	8,26	8,26	8,26	8,26	8,26	

A questo proposito si evidenzia 1 percorso (n. 1 edizione) “Age management – Aumento dell’età anagrafica in azienda e valorizzazione delle risorse” con 10 formati tra chi ha responsabilità di gestione del personale.

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 stato individuato il 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. Il totale delle persone assunte nel 2024 risulta essere pari a 55. 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 2024.

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 Trasparente¹¹

¹¹ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/titolari-di-incarichi-dirigenziali/>

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 Trasparente¹².

Il costo del Personale da preconsuntivo 2024 è di Euro 139.086.236,67 oltre IRAP; il costo per la formazione del personale è di € 303.545,85.

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 è stato di Euro 8.900,00.

- 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" - Menardi conferma che questo punto è stato applicato come da contratto, ma non si riesce a fornire un "valore contabile."

Gli Accordi sindacali¹³ per la dirigenza ed il comparto sono regolarmente pubblicati nell'apposita area del portale in Amministrazione Trasparente.

SEZIONE 2. Azioni realizzate e obiettivi raggiunti

7 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA/ LAVORO PREVISTE PER IL 2024

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, 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 2024 è stata attivata una procedura di smart working da intendersi come possibilità di lavorare, all'interno di una convenzione con l'Università, al di fuori dei locali aziendali, per un numero di giorni predefiniti. Il CUG ha segnalato più volte la necessità di formalizzare percorsi di lavoro da remoto, partire dalle situazioni contestuali e di fragilità temporanea.

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).

¹² http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Accordo_dirigenza_11.01.2022.pdf

¹³ http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione_integrativa/

Tabella 26 Personale dipendente per tipo di presenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2024¹⁴

	DONNE					UOMINI				
	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	<=30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60
tempo pieno	157	368	374	420	75	32	211	155	178	55
part time > 50	7	39	78	185	18	10	6	2	4	1
part time <= 50			4	21				1	2	
totale	164	407	456	626	93	42	217	158	184	56
% sul personale complessivo	6,82	16,94	18,98	26,05	3,87	1,75	9,03	6,58	7,66	2,33

Tabella 27 Fruizione congedi parentali per ex Legge 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2024

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
n. dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri L. 104/1992	186	7,74	41	1,71	227	9,45
n. dipendenti che hanno fruito di permessi orari L. 104/1992	10	0,42	7	0,29	17	0,71
n. dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri per congedi parentali	264	10,99	38	1,58	302	12,57
n. dipendenti che hanno fruito di permessi orari per congedi parentali	5	0,21	4	0,17	9	0,37

Sono significativamente aumentati i numeri legati alle persone che usufruiscono di permessi giornalieri con L. 104 e per congedi parentali.

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 2024 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.

Anche nel 2024 nessun dipendente ha fatto questa scelta.

¹⁴ 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>

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.

A metà anno gli uffici sono tornati alla storica ora di chiusura (orario turno di presenza in uffici non aperti al pubblico) alle ore 17.

7.1 AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI

7.1.1 Micronido aziendale

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.

Nel periodo 2023-2024, il micro nido Tataclò ha registrato un elevato numero di richieste, con un'affluenza massima di 24 bambini frequentanti. Di questi, 15 sono figli di dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle (2 sono fratelli).

Nel mese di novembre 2023 sono stati presentati la programmazione e il progetto educativo a tutte le famiglie dei bambini frequentati il micro nido.

La programmazione intitolata "IO... PICCOLO TERRANAUTA" ha riscosso grande entusiasmo sia tra i bambini che tra le famiglie. Questo progetto nasce dal percorso formativo svolto in collaborazione con Percorsi 0-6 e Silvia Iaccarino, al quale ha partecipato l'intera équipe educativa.

La programmazione specifica è stata avviata a gennaio 2024 e proseguirà fino a luglio 2024. Nei primi mesi di ambientamento (da settembre a dicembre 2023), invece, è stato intrapreso un percorso dedicato alla crescita, alla conoscenza reciproca, all'esplorazione, e all'acquisizione della routine e delle prime autonomie.

Durante l'anno si sono tenuti momenti di incontro con le famiglie e celebrazioni per ricorrenze speciali, come la festa dei nonni, di Natale, la festa del papà e quella della mamma e la festa finale per celebrare il passaggio alla scuola dell'Infanzia dei bambini dell'ultimo anno di Nido.

Come da tradizione, a maggio viene organizzata una gita finale presso una cascina didattica. In questa occasione, tutti i bambini trascorrono una mattinata all'aperto, esplorando nuovi ambienti e vivendo esperienze sensoriali in un contesto diverso da quello quotidiano. La gita rappresenta sempre un momento prezioso di unione e condivisione per i bambini e l'équipe multidisciplinare.

Il nostro progetto educativo prevede momenti di scambio e crescita condivisa tra nido e famiglia attraverso colloqui nei mesi di gennaio/febbraio e aprile/maggio.

Durante questi incontri, il bambino viene osservato con uno sguardo collettivo, focalizzandosi su obiettivi di crescita e autonomia.

Ogni anno si porta avanti il progetto continuità con alcune scuole dell'Infanzia del territorio creando un passaggio armonioso del bambino dal nido alla scuola che frequenterà in futuro collaborando in stretto contatto con la famiglia. Anche quest'anno, la collaborazione con le scuole superiori del territorio e con

l'università ha reso possibile l'inserimento di risorse preziose, come tirocinanti e volontarie, mentre il servizio civile non è stato attivato a causa della mancanza di richieste.

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 viene 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 educatrici sono sempre molto disponibili e collaborative sia rispetto alle esigenze della loro piccola utenza e delle famiglie sia delle proposte aziendali, ad esempio, rispetto all'offerta di iniziative all'interno delle reti territoriali.

La concessione della gestione del micronido alla medesima cooperativa è stata rinnovata con provvedimento n. 212 del 30/08/2024 per il triennio 2024/2027.

All'interno del Sistema Qualità della Cooperativa gestrice viene rilevata la soddisfazione dei genitori; i risultati complessivi sono più che soddisfacenti sia dal punto degli aspetti relazionali e didattici che di quelli strutturali. 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. Dopo vari incontri ed ipotesi di soluzioni alternative si è dovuto abbandonare il progetto in quanto il finanziamento non poteva coprire delle voci di spesa essenziali per creare il basamento e per porre i presupposti realizzativi dell'opera.

7.1.2 Welfare aziendale

L'AO non ha iniziative di welfare istituzionalizzate.

Il CUG, di concerto con la struttura interaziendale Comunicazione e ufficio stampa e la referente aziendale per l'umanizzazione e l'empowerment si impegnano a dare massima diffusione alle iniziative, soprattutto locali, che possono essere di interesse della popolazione dipendente (a livello culturale, sportivo, economico e di sostegno a persone con fragilità ed esigenze particolari).

Nel 2024 sono state circa una cinquantina le informazioni riconducibili a questi ambiti; in alcuni casi, seppure non in maniera strutturata, è stato possibile riscontrare una discreta adesione e raccogliere buoni livelli di soddisfazione.

Uno degli aspetti su cui si sente l'esigenza di strutturare una riflessione riguarda il maggior interesse dimostrato da persone prossime alla pensione o appena congedate sia a cercare occupazioni tramite il volontariato sia ad essere guidate a capire dove trovare in tempo aggiornato le iniziative di loro interesse.

L'AO ha aderito al progetto **WellGranda**¹⁵- Reti di Welfare promosso dalla Fondazione CRC con SocialFare- Centro per l'Innovazione Sociale. Rispetto ai 3 assi previsti dal progetto ¹⁶ l'AO ha preso parte

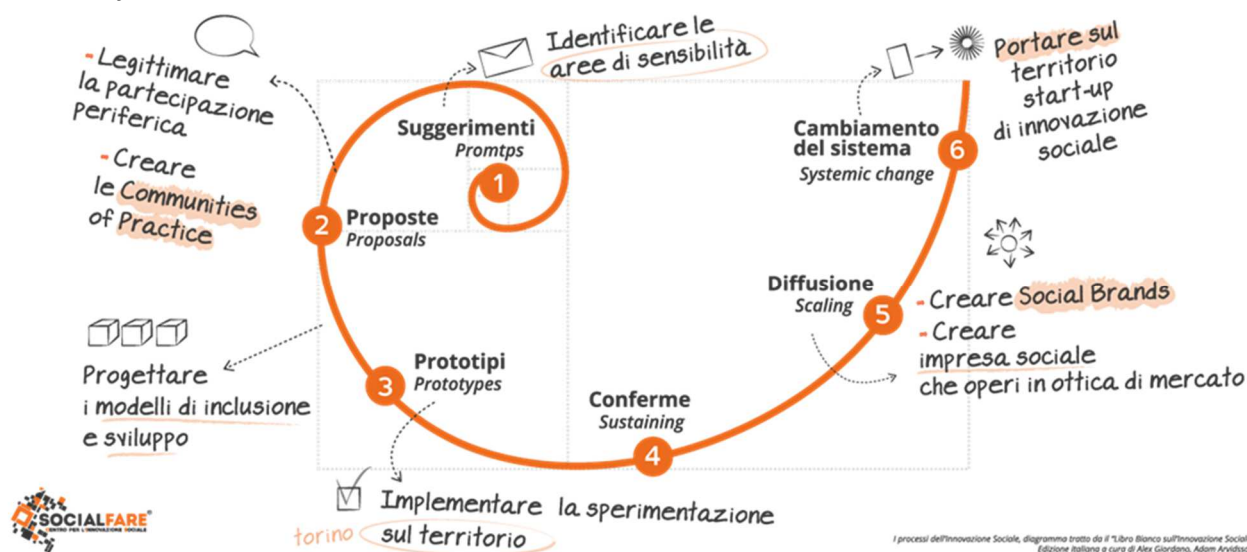
¹⁵ <https://wellgranda.org/>

¹⁶ <https://wellgranda.org/#progetto>

al tavolo di lavoro di modellizzazione¹⁷ 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 28 Presentazione Wellgranda

Fonte Socialfare¹⁸



Nel pomeriggio di martedì 25 giugno 2024 è stata firmata la convenzione tra Fondazione CRC e 27 enti istituzionali del territorio. Per l'AO è stata sottoscritta dal Direttore Generale dr Tranchida (N. 154 / 2024 del 13/06/2024).

La convenzione è stata il primo passo per dare un concreto sviluppo ad azioni nell'ambito del welfare aziendale e territoriale che possa insistere sul territorio provinciale. Prima attività post-convenzione è istata la creazione di una cabina di regia in carica fino a fine 2025, con ruolo di raccordo tra i tavoli di lavoro, che si riunirà almeno tre volte all'anno provando a cogliere e convertire opportunità di collaborazione in cui coinvolgere gli enti partecipanti e il territorio più allargato.

Nel corso del 2024, dopo la condivisione metodologica tra i partecipanti, sono stati individuati all'interno di ciascuno dei 4 tavoli di lavoro, di cui uno specifico sanitario, 2 progetti che sono stati pianificati e presentati al Consiglio di Amministrazione della Fondazione CRC tra fine 2024 e inizio 2025.

Attualmente si è ancora in attesa di riscontro rispetto a che cosa effettivamente verrà finanziato ed in quale forma.

L'AO rispetto all'ASLCN1 e ASLCN2 non ha un ufficio progettazione né risorse con competenze specifiche deputate a questo per cui l'appartenenza ad una rete come questa rappresenta un'opportunità di apprendimento, in cui mettere a disposizione know how di settore ma appoggiandosi ad agenti che riescono a sviluppare e gestire dall'inizio alla fine una progettazione.

In tale prospettiva la Direzione ha scelto di individuare:

- una persona della Direzione Sanitaria di Presidio (Coordinatrice NOCC) che prenda parte ai lavori del tavolo sanitario Welfare sanitario e nuove reti di supporto finalizzato a individuare quali informazioni è necessario condividere da parte di chi per avere un quadro il più possibile aggiornato e coerente con i tempi di progettazione e presa in carico dei soggetti fragili presenti sul territorio;
- e una all'interno del tavolo di comunità che si occupi di condividere iniziative coordinate a livello provinciale finalizzate a far conoscere la figura del mobility manager, implementarne il numero per aumentare il numero di censimenti che esitino in un Piano spostamento casa-lavoro non solo tra i soggetti tenuti all'adempimento (pubbliche amministrazioni sul territorio del Comune di Cuneo) ma anche a tutti i soggetti determinanti per gli spostamenti sull'intero territorio provinciale, mettendo a

¹⁷ <https://wellgranda.org/asse-modellizzazione/>

¹⁸ <https://socialfare.org/>

disposizione informazioni pre selezionate e percorsi di conoscenza ed attivazione della piattaforma EMMA promossa dalla Regione Piemonte, nonché ottimizzare le azioni di miglioramento per sviluppare una mobilità sostenibile reale su un territorio vasto dove le persone, siano esse dipendenti pubblici o privati e tutti i loro familiari, compresi gli studenti, si spostano per raggi di azioni significativi in presenza di una storica e oggettiva difficoltà negli spostamenti su qualsiasi rete e con qualsiasi mezzo, come emerso dal Quaderno n.47 della Fondazione CRC¹⁹.

Nel frattempo l'AO ha provveduto a nominare la mobility manager, con provvedimento n. 270 del 25 ottobre 2024, la quale si è interfacciata con la presidente CUG che ha preso parte fino alla suddetta nomina al tavolo di lavoro mobilità, così da essere introdotta a pieno titolo nel tavolo Wellgranda, armonizzare le iniziative da mettere in atto, come descritto nel PIAO 2025, raggiungere il maggior numero di rispondenti all'indagine sulle abitudini di spostamento casa-lavoro, acquisire ed analizzare in maniera sintetica i dati che si spera emergeranno, individuare azioni accettabili e realistiche sia attingendo alle virtuose esperienze del Comune di Cuneo sia collegandosi a quelle già presenti in territori di interesse per il personale dipendente (es. trasporto integrato), sia valutando quali iniziative ad ampio raggio potrà essere utile sostenere (es. requisiti per il capitolato sulla mobilità extra urbana dei bus).

Nel 2024 la Direzione ha deciso di non prendere attivamente parte al tavolo coordinato dall'ASLCN1 finalizzato a strutturare un CRAL in base ai nuovi requisiti normativi, ma di rimanere a disposizione per implementare e diffondere le iniziative, offrendo la possibilità anche ai dipendenti AO di tesserarsi al CRAL limitrofo.

Il CUG è consapevole di come sarebbe necessario avviare una qualche modalità di pre-verifica con il personale aziendale degli interessi e delle prospettive di adesione, una volta chiarite le condizioni di sottoscrizione e i servizi realmente offerti.

La Presidente, all'interno del percorso di Wellgranda si è fatta portavoce della visione aziendale di costituire il più possibile un unico "gestore" efficace di iniziative di welfare aziendale, anche attraverso la forma del CRAL che l'AO non ha risorse per attivare e mantenere, ad esempio appoggiandosi a realtà già esistenti, quali l'ASLCN2, unendo le forze per aumentare le offerte di servizi sul territorio partendo da modalità efficaci di censimento aggiornato e di visualizzazione in tempo reale delle opportunità e delle loro condizioni.

All'interno del progetto la Presidente CUG ha avuto la possibilità di partecipare, attraverso una borsa di studio finanziata dalla Fondazione CRC, riservata agli aderenti attivi di Wellgranda, al Social Enterprise Open Camp che si è tenuto a Catania dal 25 al 27 ottobre ed ha consentito di sentire relazioni su esperienze internazionali ed esercitarsi su casi studio/piattaforme di apprendimento per i partecipanti che, guidati da due workshop leader ciascuno e con la collaborazione degli imprenditori sociali e la consulenza di knowledge advisor, hanno riflettuto su temi centrali ed essenziali per la creazione e lo sviluppo di imprese sociali a impatto. La stessa ha fatto parte del gruppo workshop di progettazione risultato vincitore in questa edizione ed il cui premio è la possibilità di andare a vedere da vicino le esperienze selezionate (in Kenya, in Emilia Romagna).

All'interno del percorso di modellizzazione si sono tenuti 3 incontri con esperti che hanno illustrato i progetti realizzati in territori extraprovinciali e regionali e con i quali è stato interessante interagire direttamente. La rete che si è creata tra le persone presenti ai tavoli ha consentito di diffondere in maniera più capillare, efficiente ed efficace iniziative che erano già state pianificate e che ciascuno ha potuto a propria volta, qualora non riservate, comunicare all'interno delle proprie organizzazioni. Molto apprezzate dalle dipendenti dell'AO le iniziative curate da Confartigianato nella Scuola per genitori²⁰.

7.1.3 Comunicazioni ed informazioni

Il CUG contribuisce a veicolare le informazioni di utilità per il personale dipendente reperito proattivamente, ad esempio su richieste specifiche, o ricevute attraverso le reti di cui fa parte. Di concerto con alcune figure aziendali (es referente umanizzazione ed empowerment, energy manager) cerca di ottimizzare al massimo le offerte nazionali, regionali e locali connesse a campagne e a giornate, in genere, a calendario fisso.

¹⁹ <https://fondazionecrc.it/documenti/quaderno-47/>

²⁰ <https://cuneo.confartigianato.it/scuola-per-genitori-2024/>

Gli strumenti comunicativi maggiormente utilizzati dal CUG, oltre a quelli normalmente gestiti a cura della struttura interaziendale Comunicazione e ufficio stampa (comunicati, interviste, rassegna, post su social, news sul portale aziendale, mail a indirizzario cumulativo) sono: materiali cartacei presso le bacheche fisiche e l'invio a destinatari specificamente interessati all'argomento, cercando di limitare al massimo la stampa in proprio e di offrire sempre la possibilità di reperire nella intranet analoghe ed ulteriori informazioni nonché demandando alle fonti (es siti, social) originari, affissioni in punti strategici (ad esempio il fuori porta della Presidente CUG, spazi di attesa in cui categorie di dipendenti passano o stazionano più frequentemente), posta a destinatari specifici nonché la cartella intranet/CUG e l'area news della rete intranet a cui la Presidente ha accesso diretto per il caricamento.

Al momento l'obiettivo di sfruttare quanto più possibile il passaparola positivo e l'autonomo uso dei canali social e whatsapp rimane quello che realisticamente offre migliori risultati.

Tra le comunicazioni che il CUG ha veicolato nel 2024 ci sono state quelle relative a:

- bandi INPS sia per quanto riguarda le borse di studio Estate Inpsinsieme per i figli dei dipendenti pubblici, 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
- borse di studio per percorsi di studio e/o approfondimento in ambiti particolari (storico, giuridico, socio filosofico) a favore di figli di dipendenti
- concorsi e premi di varia natura sia locali sia nazionali ed internazionali di pertinenza socio sanitaria o specificamente rivolti a target aziendali
- iniziative sportive, musicali e/o culturali.

E' stata data particolare evidenza alle proposte abitative cittadine, soprattutto del progetto **Communal living**²¹, nato dalla collaborazione tra il Comune di Cuneo, Open House ed Eclectica+, selezionato e sostenuto dal Fondo per l'Innovazione Sociale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

E' dedicato a chi vive a Cuneo, stabilmente o temporaneamente, e si propone attraverso un Centro Servizi virtuale e fisico di fornire risposte alle esigenze sul tema dell'abitare e di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi di supporto all'abitare, volti a favorire la qualità della vita domestica, l'indipendenza, e a rendere conciliabili il lavoro, le attività di cura e il tempo libero. In modo particolare promuove forme di co-housing, home sharing e social housing.

In attesa della realizzazione del progetto Tomasini Campus, promosso dalla Fondazione Ospedale, che prevede la ristrutturazione dell'ex collegio dei Gesuiti in via Statuto, a Cuneo. Un'isola in centro a Cuneo dove formazione, cultura, aggregazione e benessere saranno di casa, che richiamerà abitanti da fuori e turisti nella propria città, realizzando un campus per giovani medici specializzandi, ma anche in uno spazio aperto alla città verde, sostenibile, tecnologico.

TUTELA DELLA PARITA'/PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'

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

I rapporti nazionali riferiti alla condizione delle donne continuano a documentare come siano ancora rilevanti le condizioni di svantaggio delle donne nel nostro Paese, nell'ambito lavorativo, familiare e sociale²².

A fine 2023, il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 52,5%, rispetto al 70,4% degli uomini, evidenziando un divario di genere significativo pari al 17,9 punti percentuali. Inoltre, le assunzioni femminili hanno rappresentato solo il 42,3% del totale. Anche l'instabilità occupazionale coinvolge soprattutto il genere femminile in quanto solo il 18% delle assunzioni di donne sono a tempo indeterminato a fronte del 22,6% degli uomini. Le lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono il 64,4% del totale e anche il part-time involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% dei maschi. Il gap retributivo di genere rimane un aspetto critico, con le donne che

²¹ <https://www.communalliving.it/>

²² INPS- Servizio di Vigilanza, Rendiconto di genere 2024

percepiscono stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali rispetto agli uomini. In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 20% nelle attività manifatturiere, 23,7% nel commercio, 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione, 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi alle imprese. Appena il 21,1% dei dirigenti è donna, mentre tra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 32,4%.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, nel 2023 le donne hanno superato gli uomini sia tra i diplomati (52,6%) sia tra i laureati (59,9%), ma questa superiorità nel percorso di studi non si traduce in una maggiore presenza nelle posizioni di vertice nel mondo del lavoro.

I dati sul tasso di occupazione, a seguito del conseguimento di una laurea, mostrano l'andamento occupazionale per donne e uomini dopo uno e tre anni dal completamento degli studi. Nel primo caso (a un anno dalla laurea) si evidenzia che per la maggior parte delle aree disciplinari gli uomini hanno tassi di occupazione maggiori, raggiungendo il picco dell'88,1% nelle discipline STEM rispetto al 81,8% circa delle donne. A distanza di tre anni i dati migliorano per le lauree magistrali a ciclo unico nelle quali le donne raggiungono tassi occupazionali di poco più elevati degli uomini nella maggioranza delle aree. Nonostante la differenza tra uomini e donne sia evidente, si registrano comunque tassi occupazionali elevati negli individui con laurea magistrale o laurea magistrale a ciclo unico. I dati peggiori si riscontrano nel caso dei percorsi brevi per entrambi i generi. Nei percorsi post-laurea il genere femminile primeggia nei diplomi dei master di 1° e 2° livello, raggiungendo il 66,8% e il 60% sul totale dei diplomati. Nel caso dei dottorati, invece, i dati mostrano come a conseguire il dottorato sia il 48,5% delle donne del campione della ricerca INPS.

Nei contratti a tempo indeterminato il gender gap per le figure di quadri e dirigenti è eclatante. Solo il 21,1% delle donne ha contratti da dirigente contro il 78,9% dei colleghi uomini. Nei contratti da quadri il genere femminile rappresenta il 32,4% mentre quello maschile il 67,6%.

Le donne continuano a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura. Nel 2024, le giornate di congedo parentale utilizzate dalle donne sono state 14,4 milioni, contro appena 2,1 milioni degli uomini. L'offerta di asili nido rimane insufficiente, con solo l'Umbria, l'Emilia-Romagna e la Valle d'Aosta che raggiungono o si avvicinano all'obiettivo dei 45 posti nido per 100 bambini 0-2 anni. Per quanto concerne le prestazioni pensionistiche, sebbene le donne siano numericamente superiori tra i beneficiari di pensioni, essendo 7,9 milioni le pensionate rispetto ai 7,3 milioni di pensionati, permangono significative differenze negli importi erogati. Le donne prevalgono numericamente nelle prestazioni pensionistiche di vecchiaia e ai superstiti. Il numero limitato delle donne che beneficiano della pensione di anzianità/anticipata (solo il 27% fra i lavoratori dipendenti privati e il 24,5% fra i lavoratori autonomi) evidenzia le difficoltà delle donne a raggiungere gli alti requisiti contributivi previsti, a causa della discontinuità che caratterizza il loro percorso lavorativo.

Relativamente alle anticipazioni pensionistiche "Opzione Donna" e "Quota 100-102 e 103", si è raggiunto il massimo utilizzo nel 2021 e 2022, con una netta diminuzione nel 2023 e nel 2024. Questo è dovuto principalmente ai requisiti sempre più stringenti: età anagrafica 61 anni con riduzione di un anno per ogni figlio fino ad un massimo di due anni; anzianità contributiva di almeno 35 anni di contributi maturati entro il 31/12/23; accesso limitato a: donne che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado con handicap grave; donne con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%; lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese con tavoli di crisi aperti.

L'anticipazione pensionistica "Quota 100-102 e 103", invece, risulta meno utilizzata nella categoria femminile per difficoltà legate al raggiungimento degli anni contributivi richiesti.

I trend sono sensibilmente visibili anche in AO.

Nel mondo del pubblico impiego da sempre si registra un'inversione di tendenza rispetto al lavoro dipendente privato: il numero di donne impiegate infatti è più alto rispetto agli uomini: nella Scuola e nel Servizio Sanitario avviene invece il contrario, con rispettivamente, il 79,2% e il 69,4% di genere femminile. Le retribuzioni medie giornaliere nel settore pubblico soffrono di meno il divario di genere anche se, per servizio sanitario ed università ed enti di ricerca gli uomini percepiscono oltre il 20% in più rispetto alle donne.

Chiaramente la condizione dei e delle dipendenti "pubblici" appare privilegiata in quanto ad aspetti contrattuali ma risente comunque del quadro generale storico e sociale del Paese che si può riconoscere anche nell'AO S.Croce e Carle di Cuneo.

Affrontare il problema delle discriminazioni di genere significa agire su tutte le dimensioni del problema, che riguardano il mercato del lavoro e i modelli organizzativi nel lavoro, la rete dei servizi, la dimensione familiare e quella culturale.

Se da un lato aumenta il numero delle donne sia che accedono in Azienda soprattutto nelle professioni cliniche e anche in specialità STEM, ci vorranno ancora anni prima di vederne effetti statisticamente significativi sia sui ruoli apicali che sull'estensione in tutte le discipline.

L'AO continua ad aderire alle iniziative territoriali nell'ambito dell'orientamento scolastico e professionale sia in vista della scuola secondaria di secondo grado che dei percorsi universitari e l'investimento nei percorsi di specializzazione è coerente con la mission portata avanti dal S. Croce sin dall'origine statutaria del primo ospedale cittadino che era officina di insegnamento ed apprendistato, come ricordato dall'Ing. Arneodo nella presentazione sulla Storia dell'ospedale per la città e le persone, tenutasi nel salone di rappresentanza il 4 marzo 2025.

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. Nelle commissioni di concorso per ruoli dirigenziali apicali le quote femminili rappresentano sempre il 50% perché dobbiamo garantire la parità di genere; per quanto riguarda i candidati non esiste più la rosa di idonei, ma viene nominato il vincitore. Al 31.12.2023 su 34 direttori di struttura complessa di area sanitaria 9 erano donne, mentre un anno dopo su 36 direttori di struttura complessa le donne sono 11.

Non si sono verificati ricorsi nel 2024 in riferimento ad aspetti correlati al genere.

Dal 27 luglio 2023 è entrato in vigore l'obbligo di comunicare all'ANAC²³ 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 caso di aggiudicazione del contratto, sia l'occupazione giovanile under 36 anni sia quella femminile, nonché la richiesta di certificare ulteriori misure premiali che attribuiscono 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 è continuato il monitoraggio tramite la FPCT (obtv. 2) dell'autovalutazione di rispondenza a quanto previsto per questo parametro e pur essendo ora considerato ordinario si confermano le perplessità e le criticità esposte lo scorso anno.

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

Non sono state rilevate segnalazioni o ricorsi né da parte dell'AO né nei confronti dell'AO su queste tematiche.

Nel corso del 2024, grazie alla partecipazione al 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, maggior esposizione alla marginalizzazione ed alla violenza). In modo particolare ha contribuito a diffondere le informazioni sulle risorse presenti sul territorio (es Communal living, Casa delle donne).

²³ Delibera ANAC numero 122 del 16 marzo 2022

È stato reso visibile il **lavoro sul linguaggio** nell'evento annuale del CUG del 28 novembre "Ti parlo con rispetto".

Sono stati analizzati estrapolati dai contenuti ritenuti maggiormente rilevanti dalla 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, ampliate le aree su suggerimento diretto di alcune dipendenti (es disabilità, immagini, audio video), coinvolgendo per competenza le figure aziendali che maggiormente si trovano a gestire queste tematiche.

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): essenziali si è rilevata l'ufficializzazione della collaborazione con la FQA che cura periodicamente il riesame della documentazione aziendale e che definisce le regole di redazione dei documenti tenuti sotto controllo attraverso i diversi format.

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.

In occasione del convegno "Creare reti per proteggere il Ssn e i suoi professionisti", che si è svolto a Torino il 15 dicembre, Mario Perini ha presentato gli obiettivi del Gruppo di lavoro inter-ordini per il benessere degli operatori sanitari: dalla valutazione dei dati raccolti grazie a una survey che ha coinvolto gli iscritti di diversi Ordini del Piemonte, alla costituzione di un LabOsservatorio per studiare in modo accurato i fenomeni che riguardano il malessere organizzativo nella sanità. I dati dimostrano che chi sta male lavora male ed invita le diverse organizzazioni a porre in essere iniziative concrete, anche di piccola entità, che rendano evidente l'attenzione del datore di lavoro per le proprie risorse umane.

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 per oltre la metà dell'anno, 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.

Non si sono registrate denunce o segnalazioni relative al mobbing anche molte 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.

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

- 1 percorso (n. 2 edizioni) “L'utilizzo della mindfulness per coltivare il benessere degli operatori”, n. 26 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 2 edizioni) “A.F.A. – Attività fisica adattata”, n. 16 partecipanti formati

a cui si possono aggiungere all'interno del PFA per valorizzare e sostenere il personale dipendente:

- n. 1 percorso (n. 2 edizioni) “Cybersecurity awareness aziendale: consapevoli per essere sicuri” → n. 162 formati
- n. 1 percorso (n. 3 edizioni) “Rischio clinico e sicurezza delle cure - formazione del neoassunto” → n. 115 formati
- n. 1 percorso (n. 1 edizione) “Sicurezza della cure e risk management: criteri definitivi, cornice normativa, strumenti ed elementi di responsabilità professionale” → 9 formati
- n. 1 percorso (n. 2 edizioni) “Prevenzione, de-escalation e gestione della violenza dell'utenza nei confronti degli operatori” → n. 41 formati
- n. 1 percorso (n. 2 edizioni) “Comunicazione efficace in ambito sanitario” → n. 31 formati
- n. 1 percorso (n. 1 edizione) “Accogliere il paziente scomodo prima guida pratica” → n. 8 formati
- n. 1 percorso (n. 1 edizione) “La cura dei traumi e i traumi di chi cura, una sfida per le professioni di aiuto” → n. 14 formati

7.2 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.

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 2024 hanno aderito alla campagna vaccinale attiva e gratuita antinfluenzale 622 operatori (78 in più dell'anno precedente) e 182 a quella antiCovid (144 in meno dello scorso anno).

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 è stata protocollata in data 11 febbraio 2025 ed evidenzia, dal punto di vista quantitativo, nel 2024, la categoria “punture accidentali” risulta essere ancora quella più significativa, seguita dalla categoria “itineri”, rispettivamente pari al 43% e al 16% del totale degli eventi infortunistici.

Per il 2024 si verifica un aumento del numero assoluto di infortuni rispetto al 2023, ma rapportato agli anni precedenti si continua a registrare un decremento; in totale si sono verificati 99 infortuni.

Figura 29 Rappresentazione infortuni nell'AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2024

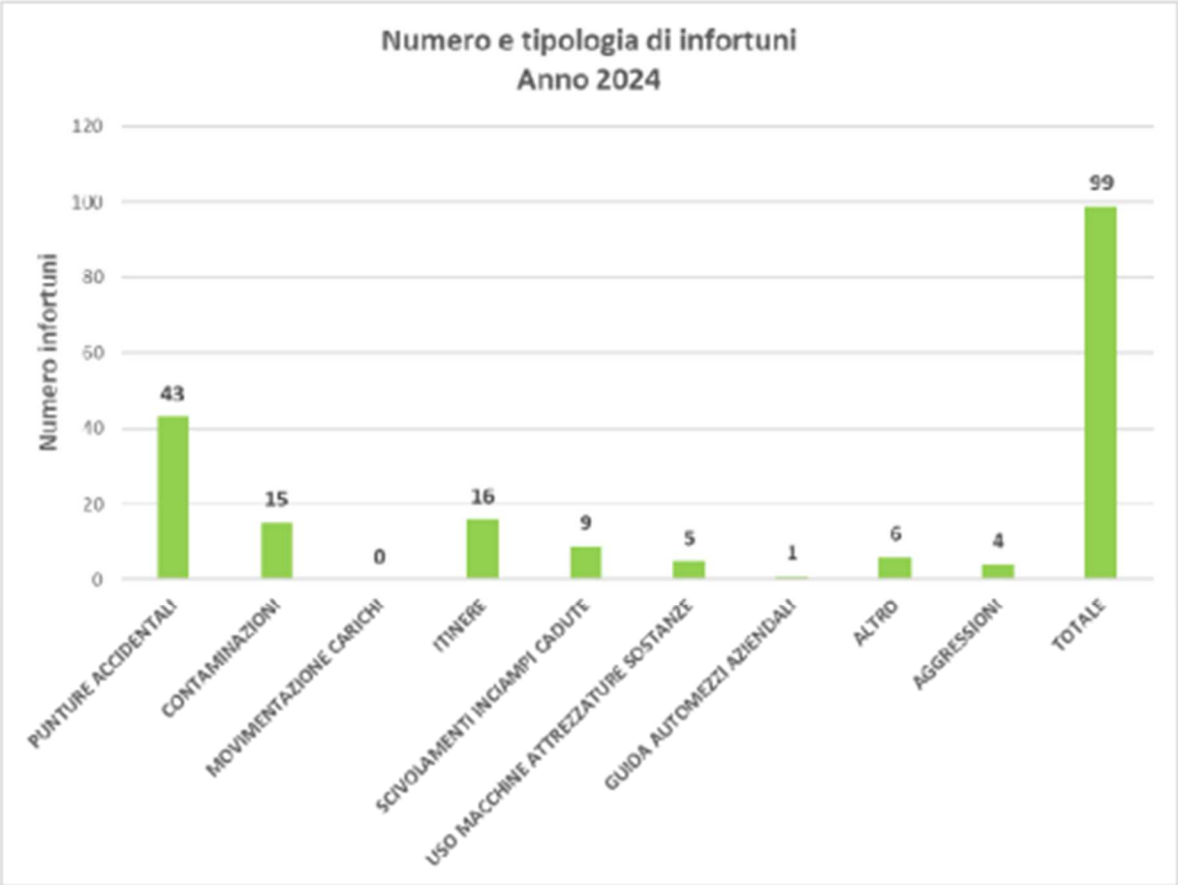
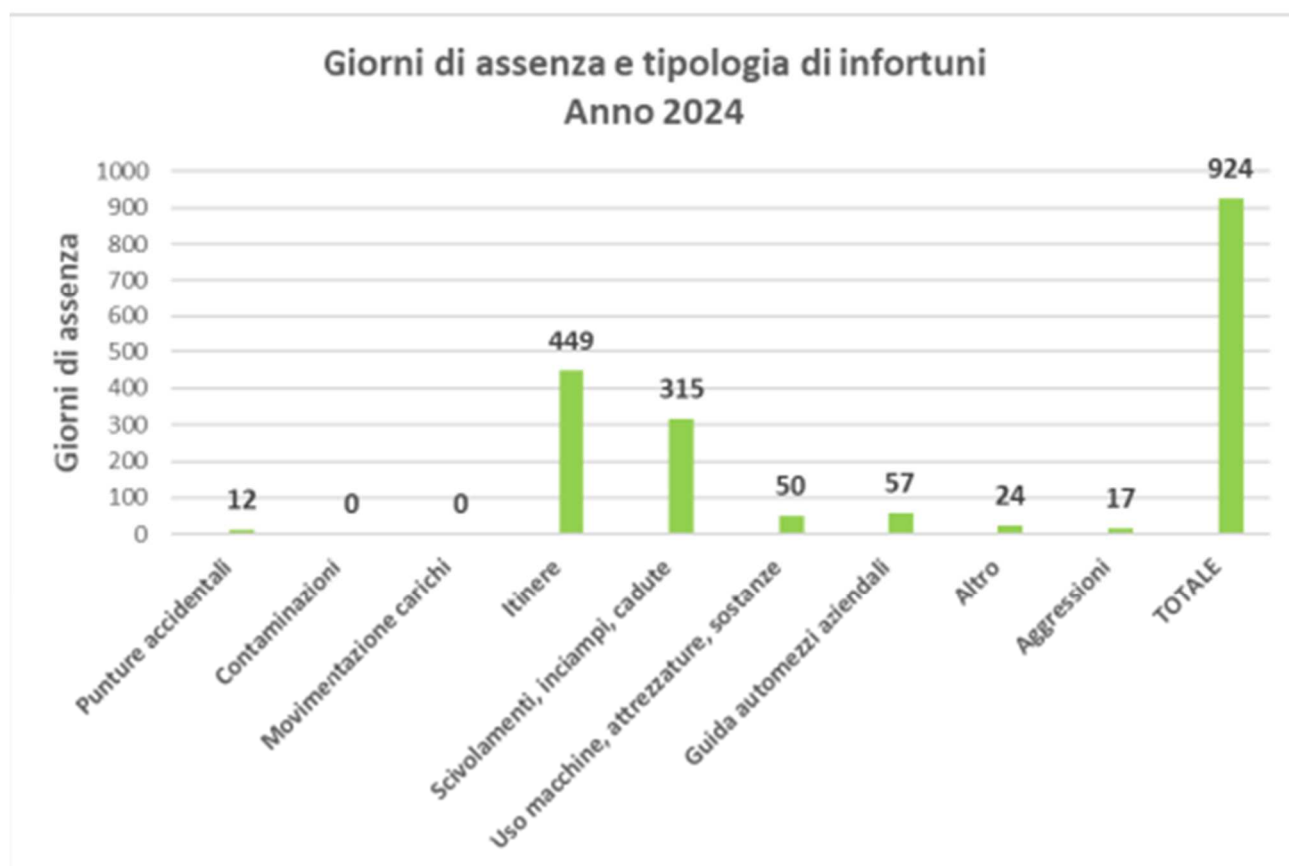


Figura 30 Numero assoluto di giorni di assenza dal lavoro stratificati per categoria di infortuni nell'AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2024



L'anno corrente presenta un incremento dei giorni di assenza rispetto al 2023, ma escludendo il 2022 (anno in assoluto in cui si sono registrati il minor numero di infortuni) continua a rappresentare un significativo decremento rispetto al passato. In totale i giorni di assenza dal lavoro, legati agli infortuni accaduti nel 2024, sono stati 924.

Dal 2018 l'Azienda ha attuato un cospicuo investimento per il controllo del rischio relativo alla movimentazione carichi, con l'acquisizione di numerose attrezzature (solleva pazienti passivi e attivi, solleva pazienti a binario, sostituzione di letti e di lettini visita con modelli con comandi elettrici, sostituzione carrozzine e comode, sostituzione di poltrone per prelievi ematici, sostituzione delle barelle di Pronto Soccorso comprese quelle radiotrasparenti con un modello dotata di quinta ruota, incremento dei c.d. "ausili. minori", acquisizione di carrelli con piano regolabile in altezza per la movimentazione dei container di sterilizzazione, ecc.).

Nel 2024 sono continuati i corsi di addestramento all'uso degli ausili maggiori e minori e alla corretta postura durante la movimentazione dei pazienti, con la collaborazione della S.S.D. Recupero e Rieducazione Funzionale; tale progetto formativo consente di mantenere un'attenzione costante e diffusa sulle misure di controllo del rischio per il personale addetto alla movimentazione dei pazienti, con il coinvolgimento tempestivo dei neoassunti. Per quanto concerne l'aggiornamento per tutto il personale esposto è stato implementato un corso FAD specifico che fornisce nozioni generali sul rischio, nozioni sul rachide, nozioni relative alle metodologie di valutazione del rischio derivante da movimentazione manuale dei carichi e al controllo del rischio relativo alla movimentazione dei pazienti. È evidente che il costante utilizzo degli ausili e la costante applicazione delle tecniche illustrate durante i corsi formativi possono contribuire in maniera decisiva alla riduzione degli infortuni in oggetto. A tale fine i Dirigenti ed i Preposti devono garantire, attraverso una costante ed assidua attività di vigilanza, la completa adesione degli operatori alle misure di bonifica approntate dall'azienda per consentire la riduzione degli eventuali eventi infortunistici e delle malattie professionali connesse alla specifica categoria in esame.

Ulteriori margini di miglioramento possono, inoltre, essere ricercati nelle ristrutturazioni edili, favorendo la realizzazione di locali con spazi di manovra adeguati all'utilizzo degli ausili maggiori e minori, con

presenza di bagni assistiti e privi di ostacoli, ecc., nonché nell'acquisizione di attrezzature e nell'organizzazione del lavoro con particolare riferimento all'ergonomia delle stesse.

Tali infortuni, ovvero gli incidenti accaduti tra domicilio e sede di lavoro e viceversa, risultano essere il 16% del numero totale di infortuni (14% nel 2023) ed hanno comportato il 49% dei giorni totali di assenza a causa di infortuni (33% nel 2023).

In tale categoria, nel 2024, sono stati registrati 16 infortuni (12 nel 2023) e 449 giorni di assenza dal lavoro (277 nel 2023). 10 di questi infortuni sono accaduti nel percorso verso il luogo di lavoro, 6 verso casa.

Gli infortuni considerati nella categoria "caduta, scivolamento, inciampo" risultano essere il 9% del numero totale di infortuni (7% nel 2023) ed hanno comportato il 34% dei giorni totali di assenza a causa di infortuni (21% nel 2023). In tale categoria, nel 2024, sono stati registrati 9 infortuni (6 nel 2023) e 315 giorni di assenza dal lavoro (179 nel 2023). Nell'anno in esame, si evidenzia un leggero aumento del numero di denunce di infortunio rispetto agli anni precedenti e un incremento dei giorni di assenza dal lavoro.

Infortuni considerati nella categoria "uso macchine, attrezzature e sostanze" risultano essere il 5% del numero totale di infortuni (5% anche nel 2023) ed hanno comportato il 5% dei giorni totali di assenza a causa di infortuni (23% nel 2023). In tale categoria, nel 2024, sono stati registrati 5 infortuni (4 nel 2023) e 50 giorni di assenza (195 nel 2023). Nell'anno in esame si attesta un leggero incremento del numero di infortuni e un sostanziale diminuzione dei giorni di assenza dal lavoro rispetto all'anno precedente.

Gli infortuni connessi alla "guida automezzi aziendali" risultano essere il 1% del numero totale di infortuni ed hanno comportato il 6% dei giorni totali di assenza a causa di infortuni. In tale categoria, nel 2024, è stato registrato 1 infortunio e 57 giorni di assenza.

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 2024 si riscontra che sono stati segnalati 103 episodi di mancati infortuni, alcuni dei quali hanno coinvolto più operatori, per un totale di 166 lavoratori interessati. Si riscontra un leggero decremento del numero delle segnalazioni rispetto all'anno precedente (110 episodi).

Tabella 31 Numero assoluto di eventi segnalati nell'AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2024, stratificati per le medesime categorie analizzate negli infortuni

CATEGORIA DELL'EVENTO	NUMERO EVENTI
Aggressioni	95
Uso macchine, attrezzature e sostanze	3
Contaminazioni Imbrattamenti	3
Altri	1
Punture accidentali	1
TOT	103

Tabella 32 Numero assoluto di mancati infortuni nella categoria "aggressioni" segnalati nell'AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2024, stratificati per categorie (verbale, fisica, su materiali)

TIPOLOGIA DI EVENTO	N. EVENTI
Aggressione fisica	17
Aggressione fisica e verbale	9
Aggressione fisica su materiali	3
Aggressione verbale e fisica verso materiali	2
Aggressione verbale con minacce di aggressione fisica - fisica verso materiali	3
Aggressione verbale con minacce di aggressione fisica	10
Aggressione verbale	34
Aggressione verbale con minacce non fisiche	14
Aggressione verbale telefonica	3
TOTALE	95

In linea con la situazione nazionale, dal punto di vista quantitativo, anche nel 2024, la categoria "aggressioni" si conferma essere quella più significativa; le aggressioni fisiche verso la persona sono 26, mentre quelle verbali sono 75, di cui 13 con minacce fisiche verso la persona e 9 che hanno comportato anche un'aggressione fisica.

Le segnalazioni sono pervenute da parte di 28 strutture/servizi aziendali. Anche nel 2024, la struttura che ha denunciato il maggior numero di eventi della categoria "aggressioni" è stato il Pronto Soccorso che con

35 eventi (48 nel 2023) rappresenta il 36% del totale delle segnalazioni di eventi atti violenti (48% nel 2023).

Il fenomeno infortunistico deriva da un complesso di fattori (culturali, organizzativi, strutturali) sui quali occorre incidere per cercare di ottenere risultati significativi e riscontrabili nel tempo, evidenziabili attraverso il trend rappresentato dall'indice di "frequenza" e dall'indice di "gravità".

Nei giorni 2 e 3 maggio 2024 presso le Strutture dell'Azienda Ospedaliera è stata data la possibilità a tutto il personale di provare l'efficacia del lavaggio delle mani con uno strumento sofisticato in grado di fornire feedback immediati agli operatori che si sono sottoposti a questa semplice sperimentazione per aumentare la consapevolezza sull'importanza di lavarsi bene le mani. Il giorno 9 maggio, a tutti i coordinatori di comparto, sono stati restituiti i dati sulla sorveglianza nazionale sull'uso del gel idroalcolico e verrà presentata l'iniziativa che si andrà ad implementare nelle settimane successive riguardante il posizionamento del gel idroalcolico in tutti i point of care della nostra Azienda.

Dal secondo semestre 2024 è disponibile all'interno del Servizio di Medicina del Lavoro interaziendale, nella struttura aziendale Medico Competente, 1 psicologa del lavoro.

A fine dicembre sono state emesse le procedure relative a:

- Accesso individuale al Settore di Psicologia di Medicina del Lavoro a supporto dell'operatore (PG 082)
- Accesso al Settore di Psicologia di Medicina del Lavoro a supporto di gruppi di lavoratori (PG 083).

Con Deliberazione del Direttore generale n. 348 del 31/12/2024 è stato costituito il nuovo gruppo di coordinamento aziendale salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro ristretto: gruppo valutazione promozione della salute, costituito da:- Medico Competente con compiti di coordinamento, - Servizio Prevenzione e Protezione, - Direzione Sanitaria di Presidio nello specifico del Referente Progettazione Empowerment e interventi di Umanizzazione, - Di.P.Sa, - Fisiatri e Fisioterapisti, - Dietologi e Dietisti, - Psicologi, - RLS con competenze legate allo sviluppo e monitoraggio di progetti di miglioramento nell'ambito delle misure di promozione della salute, ai sensi del D.Lgs 81/08 e progetti aziendali correlati.

Nel corso del 2024 si è avviato un proficuo confronto con il servizio per addivenire ad una proposta da inoltrare alla Direzione aziendale per la gestione di molestie e mobbing e per individuare piccole azioni concrete di sensibilizzazione e sostegno a favore del personale dipendente ed equiparato.

7.2.1 VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO

Come documentato dall'obiettivo 119 assegnato alla struttura Medicina del lavoro-Medico Competente si è provveduto all'aggiornamento di documenti di valutazione del rischio stress lavoro correlato preliminare o approfondito in 4 realtà aziendali, come da programma.

7.2.2 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 un carico di gestione relazionale e psicologia sia dell'utenza stessa e dell'entourage che di tutte le figure professionali che vi entrano in contatto.

Nel corso degli anni l'AO ha cercato, anche in collaborazione con le Associazioni della Conferenza di Partecipazione e attraverso l'attivazione di progetti specifici di far fronte il più possibile a queste molteplici e variegate necessità.

All'interno del Servizio di Psicologia è attivo il Trauma Center e viene adottato l'approccio EMDR. Lo stesso da anni è particolarmente attivo nel reperimento di risorse e nell'attivazione di specifici progetti, nonché sede di tirocini di specializzazione per molteplici sedi universitarie.

Per quanto riguarda il supporto agli operatori viene attuato quanto previsto dalla PG 038 Indicazioni all'attivazione del Servizio di Psicologia Ospedaliera²⁴, rispetto alla quale a fine annosi è proceduto a revisione della stessa conseguente alla ridefinizione degli ambiti di azione tra il Servizio di Psicologia

²⁴ attività rilevate dall'Ufficio Tariffazione della Struttura Controllo di Gestione

Ospedaliera all'interno della DSP deputato alla presa in carico dell'utenza e la psicologa della Medicina del Lavoro che ha preso servizio presso il Medico Competente.

Tabella 33 Prestazioni anno 2024 per dipendenti dell'Azienda Ospedaliera richiesti da Medico Competente

Cod. int.	Prestazione	Ambulatorio	Quantità totale
			76
Totale			76
PO4	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO		1
PO7	PSICOTERAPIA DI GRUPPO (PER SEDUTA E PARTECIPANTE)	PSICOLOGIA	39
PO20	VALUTAZIONE PSICOLOGICA A DIPENDENTI	PSICOLOGIA	43

Tabella 34 Prestazioni Servizio di Psicologia anno 2024 dell'Azienda Ospedaliera richiesti con impegnativa

Cod. int.	Prestazione	Ambulatorio	Quantità totale	Valore totale
Totale			3.081	66.433,80
PO1	VISITA PSICOLOGICA	PSICOLOGIA	4	77,60
PO2	VALUTAZIONE PSICO-DIAGNOSTICA	PSICOLOGIA	14	420,00
PO2	VALUTAZIONE PSICO-DIAGNOSTICA	PSICOLOGIA-AMB. NPI	130	3.900,00
PO3	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO CON ANAMNESI EVOLUTIVA	PSICOLOGIA	4	89,20
PO3	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO CON ANAMNESI EVOLUTIVA	PSICOLOGIA-AMB. NPI	30	669,00
PO4	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO	PSICOLOGIA	1.655	32.107,00
PO4	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO	PSICOLOGIA-AMB. NEURO-ONCOLOGIA	1	19,40
PO4	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO	PSICOLOGIA-AMB. NPI	2	38,80
PO5	PSICOTERAPIA INDIVIDUALE	PSICOLOGIA	18	349,20
PO6	PSICOTERAPIA FAMILIARE (PER SEDUTA)	PSICOLOGIA	17	394,40
PO7	PSICOTERAPIA DI GRUPPO (PER SEDUTA E PARTECIPANTE)	PSICOLOGIA	72	698,40
PO7	PSICOTERAPIA DI GRUPPO (PER SEDUTA E PARTECIPANTE)	PSICOLOGIA-AMB. NPI	1	9,70
PO8	COLLOQUIO CON GENITORI DI PAZIENTI IN CARICO	PSICOLOGIA	15	334,50
PO8	COLLOQUIO CON GENITORI DI PAZIENTI IN CARICO	PSICOLOGIA-AMB. NPI	405	9.031,50
PO9	CONSULENZA PSICOLOGICA CLINICA MULTIPR.	PSICOLOGIA	303	6.666,00
PO9	CONSULENZA PSICOLOGICA CLINICA MULTIPR.	PSICOLOGIA-AMB. NPI	1	22,00
PO16	TEST DI DETERIORAMENTO-SVILUPPO INTELLETTIVO	PSICOLOGIA	11	170,50
PO17	TEST DELLA MEMORIA (IMPLICITA, ESPLICITA, ECC.)	PSICOLOGIA	10	58,00
PO19	VALUTAZIONE DELLE FUNZIONI COGNITIVE	PSICOLOGIA	1	30,00
PO19	VALUTAZIONE DELLE FUNZIONI COGNITIVE	PSICOLOGIA-AMB. NPI	370	11.100,00
PO24	COLLOQUIO PSICHIATRICO	PSICOLOGIA-AMB. NPI	2	38,80
PO26	COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO	PSICOLOGIA-AMB. NPI	8	155,20
PO30	VALUTAZIONE FUNZIONALE DELLE FUNZIONI CORTICALI SUPERIORI	SERVIZIO PSICOLOGICO	7	54,60

7.2.3 PROGETTO AZIENDALE LINGUAGGIO AMPIO E RISPETTOSO

Su proposta del CUG nel 2023 è stato avviato il progetto Linguaggio ampio e rispettoso, inizialmente denominato "Linguaggio ampio" e poi, in parallelo all'approfondimento tramite l'analisi del materiale da parte del gruppo, ridefinito "ampio e rispettoso".

Il linguaggio inclusivo è inteso come l'uso non discriminatorio del linguaggio, in modo che possa rappresentare il maggior numero di persone possibile, a prescindere dalle loro caratteristiche (perché "le parole sono atti di identità"), ma rischia l'effetto paradossale di nascere già discriminatorio.

Per un'Azienda sanitaria, occuparsi dei linguaggi non è una questione di moda, o di mera rispondenza a stimoli e linee guida, ma si tratta di rendere operativo l'attuale approccio globale alla salute (One Health), individuando tutte le strategie possibili a favorire una buona convivenza tra tutte le persone interessate, in primis l'utenza diretta ed il personale dipendente, con le loro differenti istanze. In questo senso, va inteso il passaggio da linguaggio inclusivo a linguaggio ampio: per favorire la migliore convivenza delle diversità.

Un linguaggio è inclusivo, anzi più correttamente, ampio o rappresentativo, quando non esclude o discrimina nessuno in base al sesso biologico, al genere, all'orientamento sessuale, all'età, all'etnia, all'aspetto fisico, al funzionamento mentale, allo stato sociale, alla cultura o alla disabilità, per citare quelle che sono al momento le variabili maggiormente coinvolte, alle diversità e particolarità (elenco da ampliare proprio in base al confronto nel tempo). E' un linguaggio che intende descrivere senza esprimere giudizi, che presta attenzione alla diversità (ossia alla varietà, più che a quanto una caratteristica si discosti da un supposto standard) in ogni sua sfaccettatura, nominandola nella maniera più corretta possibile e tenendo conto, nel fare questo, delle richieste dei soggetti direttamente interessati. Per questo si parla di linguaggio, e non di lingua, perché l'attenzione all'alterità si spinge oltre la mera attenzione linguistica, per coinvolgere anche altri livelli, come quello fisico, spaziale, urbanistico, culturale.

Il progetto aziendale si prefigge di favorire la conoscenza e la consapevolezza tra il personale dipendente ed equiparato dell'importanza delle scelte comunicative che ciascuno fa quotidianamente, attraverso qualsiasi forma di linguaggio (vis a vis o mediato, verbale, non verbale, para-verbale), mostrando attenzione e rispetto anche delle differenze, cercando di creare e mantenere un clima collaborativo e disteso sia tra il personale sia verso qualsiasi stakeholder.

Gli obiettivi di base sono:

1. riassumere gli elementi essenziali di una buona comunicazione
2. contestualizzarli a seconda degli strumenti istituzionali in uso (forma orale, scritta, iconica, audio-video)
3. esemplificare i maggiori aspetti linguistici che possano favorire l'inclusività, a partire dalla comunicazione istituzionale amministrativa scritta e orale (vis a vis o mediata)
4. analizzare nello specifico le variabili che possano incidere (sia nel clima interno, che rispetto all'utenza) su aggressività/violenza ed enucleare accorgimenti operativi ad uso degli operatori, per prevenire e gestire situazioni di aggressività
5. riesaminare la documentazione esistente e produrne di nuova, a diversi livelli e con diversi strumenti e canali di trasmissione, che seguano le più recenti indicazioni linguistiche in merito, selezionate sulla scorta di fonti autorevoli ed adattate al contesto aziendale, a partire dalle comunicazioni istituzionali rivolte all'esterno (es. informative, cartellonistica, modulistica, provvedimenti, lettere)
6. riesaminare periodicamente gli elementi descritti nei documenti per verificare la necessità di ri-attualizzazione, modifica, integrazione, implementazione, ri-diffusione

Ogni anno si sviluppa un tema da concretizzare; nel 2024 è stato il rispetto, analogamente alla parola scelta dall'Enciclopedia Treccani (come ricordato negli auguri di Natale del CUG).

Il progetto mira a raggiungere tutto il personale dipendente ed equiparato e si compone di diverse parti tra cui la produzione e il riesame della documentazione rivolta all'utenza esterna e ad uso interno, la sensibilizzazione e la formazione, la diffusione di buoni stimoli e buone pratiche, la sperimentazione di strumenti e strategie per favorire il rispetto e la gentilezza nell'agire quotidiano (es. reti di condivisione, strumenti, strategie e suggerimenti pronti all'uso; riferimenti aziendali in aree di competenza amministrativa, tecnica, giuridica, sanitaria, social).

L'idea del progetto, condivisa dalla Direzione aziendale, nasce all'interno dei tavoli di lavoro territoriali, di cui l'Azienda è da anni parte attiva, che si occupano di iniziative per prevenire e contrastare la discriminazione, l'aggressività e la violenza.

Nell'ottica della maggior inclusività realisticamente realizzabile, questo lavoro vuole condividere strategie per mostrare attenzione alle differenze, anche attraverso la scelta del linguaggio, che le persone che lavorano all'interno di questa Azienda decidono di utilizzare, tra loro e con gli altri.

La condivisione di contributi qualificati in merito consente spazi di confronto e ideazione tra le persone che credono in un linguaggio "ampio" o che comunque, per loro ruolo, gestiscono comunicazioni istituzionali.

L'attività di sensibilizzazione che mira ad essere pervasiva si realizza attraverso una serie di iniziative pubblicizzate internamente (formazione-informazione, riesame di documentazione, definizione di linee guida) ma cerca di puntare, attraverso l'esempio, ad azioni simboliche e proposte ad adesione volontaria, ad un movimento che coinvolga il maggior numero di persone che si accorgano dei benefici di comportamenti concreti, a partire da piccoli gesti e dall'uso ordinario del linguaggio, che facciano sentire bene se stessi e gli altri, che inducano reazioni positive e risultino contagiose.

Per sviluppare i singoli temi il gruppo aziendale si impegna a organizzare due momenti di formazione-informazione-condivisione rivolti a tutto il personale, fondamentalmente attorno alle 2 date istituzionali dell'8 marzo e del 25 novembre; a stimolare la raccolta di contributi attivi (es per realizzare un manifesto della gentilezza), a far circolare idee-immagini-esperienze-cose belle.

Il gruppo nasce per iniziativa spontanea di alcune persone appassionate di comunicazione ma vuole configurarsi come un team aperto ai diversi contributi e soprattutto alle sollecitazioni interne ed esterne finalizzate a raccogliere sempre più risorse a cui attingere per accorgersi di nuove e possibili differenze o del cambiamento di esigenze. La collaborazione con Associazioni e rappresentanti del Terzo Settore e di diversi ambiti (scuola, servizi sociali, mondo dei media e della comunicazione, enti pubblici e privati, reti di welfare) è essenziale.

Il Gruppo di lavoro iniziale era composto da un nucleo di 5 persone con una decina di "coertati" per via del ruolo istituzionale (Comunicazione ed ufficio stampa; responsabile della documentazione ed archiviazione, DIPSA, DSP-Umanizzazione-Servizio di Psicologia, URP, Funzione Qualità e Accreditamento). Queste persone hanno raccolto e selezionato i materiali di partenza, acquisito formazione e hanno redatto i primi documenti aziendali di riferimento che sono poi stati messi a disposizione di tutto il personale attraverso la pubblicazione sulla intranet nella cartella CUG/linguaggio.

Nel corso del convegno del 28 novembre 2024 è stata richiesta la disponibilità alla collaborazione e hanno esplicitamente dato la loro adesione 10 persone a cui è stato chiesto di leggere la documentazione proposta, di segnalare proposte di modifica e integrazione e di farsi concretamente portavoce di quanto veniva suggerito. Contestualmente nel 2025 verrà loro richiesto di censire e raccogliere la documentazione proposta dal servizio in cui lavorano, a partire da quella diretta ad un'utenza esterna, e di riesaminarla insieme secondo le indicazioni fornite. Inoltre sono state invitate a trasmettere esempi e testimonianze di "cose gentili" e di idee per la composizione di un manifesto della gentilezza aziendale.

La stessa richiesta di disponibilità a collaborare verrà rinnovata ad ogni evento annuale.

Specifiche indicazioni e proposte vengono inviate in via preferenziale ad alcuni gruppi di referenti pre-esistenti (es Anticorruzione e Trasparenza, Gestore documentale; Qualità, autorizzati alla pubblicazione su internet ed intranet) con la finalità di raggiungere da più parti il maggior numero di dipendenti (al 31.12.2024 le/i dipendenti AO erano 2393, a cui si possono aggiungere circa 500 equiparati e student* dei Corsi di Laurea).

Periodicamente vengono diffusi messaggi che portano avanti i temi prescelti, ad esempio in occasione di campagne specifiche (8 marzo, giornata contro le discriminazioni, 13 novembre giornata della gentilezza, 25 novembre, etc...) o di momenti consolidati (es gli auguri di Natale) con lo scopo di "far parlare" e "attirare l'attenzione".

Non ci sono risorse economiche stanziare per questo progetto.

Le risorse umane prestano gratuitamente la loro opera all'interno delle proprie attività istituzionali (es produzione e revisione di documentazione), ma molto spesso al di fuori dell'orario di lavoro (es raccolta ed analisi di materiale, autoformazione, partecipazione a reti locali).

La produzione di materiale e l'organizzazione di eventi avviene all'interno dei normali canali aziendali così come la pubblicizzazione delle iniziative.

Il diritto all'autonominazione è uno dei principi guida.

Lavorare sul linguaggio è una delle leve previste dalla Diversity Inclusion e delle strade previste dall'agenda ONU 2030.

La dimensione culturale delle organizzazioni è legata ai valori aziendali dei vertici e dei vari livelli della struttura organizzativa ed a quanto tali valori sono condivisi e agiti, nonché alla conoscenza dei desideri/bisogni delle persone e del loro livello di soddisfazione ed alla qualità delle relazioni, la cui vera applicazione passa in primis attraverso le azioni che queste persone mettono in atto ogni giorno all'interno dell'Ente. La stessa Norma UNI PDR 125:2022, base di riferimento per la Certificazione della parità di

genere, insiste su alcuni aspetti ritenuti chiave, come ad esempio proprio la promozione di una comunicazione interna ed esterna all'Ente per il tramite di un linguaggio inclusivo, privo quindi di stereotipi di genere,

Rivolgersi con rispetto e gentilezza è il mandato che si vuole realizzare, a tutti i livelli, stimolando e sostenendo forme di leadership gentili. L'esperienza concreta di "aver voglia di stare/fare/partecipare" è bella, così come il potere della gentilezza nel benessere delle persone, a partire da chi si ha accanto nel lavoro.

Il movimento spontaneo sta coinvolgendo altre persone; i commenti sono positivi; nei momenti in cui ci si accorge di come elementi importanti vengono disattesi o di come sia difficile essere coerenti con quanto si vorrebbe, si cerca il confronto all'interno del gruppo allargato; l'autoironia, l'ironia, gli interventi simbolici per concretizzare i messaggi che si portano avanti cominciano a circolare (es la sedia "keep calm").

7.2.4 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.

7.2.4.1 Donazioni liberali

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.

Il Regolamento aziendale in materia di donazioni a favore dell'Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle è pubblicato sul sito web al link:

http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Regolamento_DONAZIONI.pdf

In data 11/6/2024 nella sezione del sito web "Bandi, aste e avvisi relativi al patrimonio" è stato pubblicato l'avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse a fornire, sotto forma di comodato d'uso gratuito o donazione, a favore dell'Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle, attrezzature, apparecchiature e strumentazioni tecnico-sanitarie".

Tabella 35 Donazioni liberali in AO nel I semestre 2024

Associazione/Ditta/Privato	Città	Bene donato	Struttura destinataria	Estremi Determina	Valore bene	Estremi lettera ringraziamento
Privato	Modena	n. 1 TV color e n. 1 Pc portatile	S.C. Pneumologia	n. 38 del 11.01.2024	€ 1.200,00	prot. n. 2490 del 19.01.2024
Privato	Piasco	N. 1 Forno a Micronde e n. 2 sterilizzatori	S.C. TIN	n. 17 del 08.01.2024	€ 133,88	prot. n. 2368 del 18.01.2024
Associazione	Cuneo	Dispositivi medici, articoli sanitari e ortopedici	S.S.D. Reumatologia	n. 218 del 08.02.2024	€ 4.332,00	prot. n. 6095 del 13.02.2024
Privato	Cuneo	Dispositivi	S.C. Pediatria	Materiale di consumo	€ 70,00	prot. n. 6824 del 19.02.2024
Privato	Roccavione	giochi e dolci	S.C. Pediatria	Materiale di consumo	non indicato	prot. n. 6820 del 19.02.2024
Associazione	Centallo	n. 3 paia Guanti di Zaki	S.C. TIN	Materiale di consumo	€ 500,00	prot. n. 9440 del 06.03.2024
Associazione	Cuneo	n. 2 Saturimetri palmari	S.C. Pediatria	n. 541 del 28.03.2024	€ 900,00	prot. n. 14135 del 12.04.2024
Associazione	Fossano	n. 2 Saturimetri palmari	S.C. Pediatria	n. 773 del 06/05/2024	€ 2.982,11	prot. n. 17542 del 13/05/2024
Privato	Cervasca	n. Televisore	S.C. Geriatria	n. 774 del 06.05.2024	€ 248,00	prot. n. 17558 del 13/05/2024
Associazione	Cuneo	n. 3 Tiralatte, n. 2 Bilance, n. 4 Cuscini da allattamento	S.C. Ginecologia e Ostetricia	n. 898 del 24.05.2024	€ 272,79	prot. n. 19744 del 29.05.2024
Privato	Cuneo	n. 5 Televisori	S.C. Oncologia	n. 896 del 24.05.2024	€ 845,00	prot. n. 19742 del 29.05.2024
Privato	Cuneo	n. 1 Casco Paxman	S.C. Oncologia	n. 1043 del 17.06.2024	€ 1.600,00	prot. n. 22977 del 25.06.2024
Associazione	Busca	n. 1 Ventilatore polmonare	S.C. TIN	n. 1045 del 17.06.2024	€ 31.000,00	prot. n. 22979 del 25.06.2024
Fondazione	Cuneo	n. 2 Schermi alta definizione	S.C. Oncologia	n. 1057 del 18.06.2024	€ 2.900,00	prot. n. 23262 del 26.06.2024
Associazione	Cuneo	n. 1 Mammotome Revolve Ex	S.C. Radiologia	n. 1044 del 17.06.2024	€ 6.100,00	prot. n. 22975 del 25.06.2024
Fondazione	Cuneo	n. 2 Bilance pesa-neonati e n. 1 Trapano intraosseo	S.C. TIN	n. 1053 del 18.06.2024	€ 2.187,75	prot. n. 23271 del 26.06.2024
					€ 55.271,53	

Tabella 36 Donazioni liberali in AO nel II semestre 2024

Associazione/Ditta/Privato	Città	Bene donato	Struttura destinataria	Estremi determina/delibera	Valore bene	Estremi lettera ringraziamento
Fondazione	Cuneo	n. 1 CT/PET	S.C. Medicina Nucleare	deliberazione n. 202 del 07.08.2024	€ 1.900.000,00	Atto Pubblico rogito notaio Pilepich 11.11.2024
Fondazione	Cuneo	n. 2 Schermi alta definizione	S.C. Neurologia	n. 1278 del 25/07/2024	€ 2.900,00	prot. n. 28516 del 06/08/2024
Privato	Bra	n. 1 TV LG 22 pollici	S.C. Pneumologia	n. 1390 del 09.08.2024	€ 130,00	prot. 32654 del 12.09.2024
Privato	Cuneo	n. 1 Macchina da caffè	S.C. Radioterapia	n. 1633 del 23/09/2024	€ 78,00	prot. n. 35571 del 02/10/2024
Privato	Cuneo	n. 1 Pianoforte verticale Petrof (usato)	S.C. Oncologia	n. 1699 del 03/10/2024	€ 4.000,00	prot. n. 44338 del 04.12.2024
Privato	Chiusa di Pesio	n. 2 Televisori	S.C. Geriatria	n. 1880 del 29.10.2024	€ 100,00	prot. n. 40887 del 08.11.2024
Fondazione	Cuneo	Materiale informatico	S.C. TIN	n. 1882 del 29.10.2024	€ 1.193,16	prot. n. 40885 del 08.11.2024
Fondazione	Cuneo	n. 1 Elettrocardiografo completo di carrello	S.C. Ematologia	n. 2187 del 10.12.2024	€ 3.990,00	prot. n. 45478 del 12.12.2024
Associazione	Cuneo	giochi in scatola e libri game	Reparti diversi AO	n. 2211 del 12.12.2024	€ 800,00	prot. n. 46768 del 20.12.2024
Privato	Borgo San Dalmazzo	giochi	S.C. Pediatria	n. 32210 del 12.12.2024	€ 200,00	prot. n. 46767 del 20.12.2024
Associazione	Milano	premio AIOM 2024	S.C. Oncologia	deliberazione n. 344 del 23.12.2024	€ 10.000,00	-----
Totale					€ 1.923.391,16	

Tabella 37 Donazioni in denaro in AO nel I semestre 2024

Associazione/Ditta/Privato	Città	Somma donata	Struttura destinataria	Destinazione	Estremi Determina	Estremi lettera ringraziamento
Associazione	Cuneo	€ 46.800,00	S.C. Ematologia	Incarico Libero Professionale Infermiere Progetto "Folcart-One"	n. 3 del 02/01/2024	prot. 216 del 03/01/2024
privato	Saluzzo	€ 315,00	S.C. Oncologia	non indicato	n. 266 del 15.02.2024	prot. n. 9170 del 05.03.2024
privato	Costigliole Saluzzo	€ 2.000,00	S.C. Malattie Infettive e Tropicali	non indicato	n. 464 del 18.03.2024	prot. n. 11397 del 20.03.2024
Fondazione	Caramagna Piemonte	€ 25.000,00	S.C. Psichiatria	Incarico di lavoro autonomo per uno psicologo	Delibera n. 84 del 05/04/2024	prot. n. 13536 del 09/04/2024
Fondazione	Cuneo	€ 4.040,00	S.C. Pediatria	Acquisto posizione telemonitoraggio parametri vitali	n. 497 del 20/03/24	prot. n. 13944 dell'11/04/2024
privato	Bastia Mondovì	€ 200,00	AO S.Croce e Carle	non indicato	n. 509 del 25.03.2024	prot. n. 14147 del 12.04.24
		€ 78.355,00				

Tabella 38 Donazioni in denaro in AO nel II semestre 2024

Associazione/Ditta/Privato	Città	Somma donata	Struttura destinataria	Destinazione	Estremi determina/deliberata	Estremi lettera ringraziamento
Privato	Cuneo	€.....1.026,00	S.C. Medicina Interna	non indicato	n. 1145 del 05.07.2024	prot. n. 26937 del 24.07.2024
Privato	Carrù	€.....175,00	S.C. Chirurgia Toracica	non indicato	n. 1279 del 25/07/2024	prot. n. 28517 del 06/08/2024
Associazione	Cuneo	€.....54.600,00	S.C. Ematologia	Incarico Liberto Professionale Infermiere Progetto "Procedure CAR-T"	n. 1277 del 09.08.2024 rettificata dalla n. 1392 del 09.08.2024	prot. 32694 del 12.09.2024
Associazione	Cuneo	€.....2.358,40	S.C. Pediatria	non indicato	n. 1446 del 23.08.2024	prot. n. 32686 del 12.09.2024
Privato	Barge	€.....1.000,00	S.C. Ginecologia e Ostetricia	non indicato	n. 1384 del 08.08.2024	prot. n. 32653 del 12.09.2024
Privato	Matiniana Po	€.....630,00	S.C. Chirurgia e Medicina d'urgenza	non indicato	n. 1583 del 13.09.2024	prot. n. 33689 del 19.09.2024
Associazione	Busca	€.....8.000,00	S.C. TIN	Incarico libero professionale Psicologo	n. 1584 del 13.09.2024	prot. n. 33688 del 19.09.2024
Fondazione	Cuneo	€.....5.856,00	S.C. Oncologia	Acquisto n. 3 caschi Paxman	n. 1735 del 09.10.2024	prot. n. 38559 del 23.10.2024
Privato	Cuneo	€.....500,00	S.C. Pediatria	non indicato	n. 1881 del 29.10.2024	prot. n. 40898 del 08.11.2024
Fondazione	Cuneo	€.....12.000,00	S.C. Radioterapia	Corsi di Formazione personale	n. 1994 del 13.11.2024	prot. n. 42173 del 18.11.2024
Totale		€.....86.145,40				

Significativi sono i **contributi forniti dalle Fondazioni** bancarie, soprattutto la CRC e dalla Fondazione ospedale, fundamentalmente 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.

Le donazioni di attrezzature e denaro da parte delle Fondazioni sono inserite nei Report generali sulle donazioni.

Nel 1° semestre 2024 la **Fondazione CRC** nell'ambito del bando interventi straordinari 2024 – Sostenibilità ambientale – ha assegnato un contributo di e 250.000 per il finanziamento del progetto “Green mobility: riqualificazione sostenibile del parco auto aziendale e riduzione delle emissioni di CO” nelle movimentazioni tra le sedi ospedaliere” presentato dall’Azienda Ospedaliera in data 28.3.2024. La Fondazione CRC non ha assegnato ulteriori contributi nel corso del secondo semestre 2024.

Il 2024 sarà ricordato nella storia della **Fondazione Ospedale** come l'anno del progetto Pet, che ha visto il territorio cuneese protagonista di una raccolta fondi eccezionale, che ci ha consentito in tempi record di donare all'ospedale un'apparecchiatura di elevatissima tecnologia.

Nell'ambito delle iniziative per valorizzarne le eccellenze conclamate è stata finanziata la campagna «Dona una nuova cura alla radioterapia», sostenendo i costi per consentire a un'équipe di partecipare a un corso all'Istituto Oncologico Europeo di Milano, per perfezionare la cura del tumore alla cervice uterina, chiamata brachiterapia interstiziale, una tecnica appannaggio finora di due ospedali soltanto.

Poi c'è stato il «Fundraising Sara&Max per l'oncologia», in cui due sposi hanno rinunciato ai regali di nozze, chiedendo invece di devolvere offerte per acquistare 3 caschi contro l'alopecia post-chemio e umanizzare la sala d'aspetto del day hospital oncologico.

Ogni bambino che nascerà a Cuneo nei prossimi due anni avrà in dono una tutina personalizzata e un kit per i primi giorni di vita con scritto "Born in Cuneo". È l'iniziativa natalizia lanciata dalla Fondazione Ospedale Cuneo con l'Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle. Cuneo è il secondo punto nascita in Piemonte con quasi 1.800 parti l'anno

Altre donazioni: alla Terapia intensiva neonatale (trapano intraosseo, pila per transilluminazione, bilance, schermi led a 75 pollici anche per Oncologia e Neurologia) e ad Ematologia e Scienze infermieristiche (elettrocardiografi).

La formazione si è concretizzata con il patrocinio a convegni ed eventi anche a favore della popolazione, come quelli inseriti nell'ambito di Scrittorincittà.

La nota azienda dolciaria Venchi ha messo a disposizione dei golosi cioccolatini che, confezionati con un packaging speciale grazie al contributo dell'Agenzia Generale di Cuneo di Generali Italia, verranno distribuiti in dono a chi ogni giorno si prende cura della nostra salute: tutti i dipendenti e le dipendenti dell'Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo, dei Consorzi Socio Assistenziali Cuneese e Monviso Solidale, della ditta AMOS e della ditta Markas, in occasione della campagna di destinazione del proprio 5x1000.

Si sono ottenuti finanziamenti di incarichi di lavoro autonomo, quali ad esempio:

- lo Psicologo dedicato al Progetto di sostegno psicologico per genitori con neonati ricoverati presso Terapia Intensiva Neonatale da parte dell'Associazione "Voglia di Crescere onlus";
- un infermiere, da dedicare alle procedure CAR-T nell'ambito della S.C. Ematologia, per la durata di un anno, prevedendo un impegno pari a n. 35 ore settimanali, per un importo orario di € 30,00, al lordo delle trattenute di legge, finanziato dall'A.I.L. di Cuneo,
- uno psicologo, per attività di valutazione ADHD, presso la S.C. Psichiatria, per una durata di 12 mesi ed uno in appoggio alla struttura per le attività ordinaria, a cura della "Fondazione Osella-Carlotti onlus".

A titolo di esempio si evidenziano:

- la donazione di giochi da tavolo e libri-game dell'Associazione "Accademia dei Giocatori" di Cuneo a nome anche delle Associazioni "Dimensione Arcana" di Moretta e "Guardiani del Warp" di Fossano a favore delle strutture Neurologia, Medicina Generale, Psichiatria, Chirurgia Vascolare e Ortopedia e Traumatologia dell'Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle;
- Martedì 5 novembre lo staff di Alterlegocuneo, con Paolo Marenchino, Fabio Cianci, Christian Dalmasso e la responsabile di Sea, insieme ai supereroi (Andreina Tarasco - Wonder woman; Andrea Bodino - Batman; Sandro Biginelli - Spiderman) hanno consegnato alcuni doni presso la Pediatria dell'Azienda ospedaliera Santa Croce e Carle di Cuneo, alla presenza della primaria, del direttore generale e della referente per l'empowerment. La donazione è il frutto di una raccolta fondi promossa nel corso della 25ª edizione della Fiera del Marrone a Cuneo, dove l'istituto Abe School di Cuneo ha ospitato la seconda edizione di "Granda Bricks", una due giorni nella quale l'associazione Alterlegocuneo ha proposto un'esposizione di mattoncini Lego®.

7.2.4.2 Questioni spirituali

Il 2 settembre si è svolto, per il 17simo anno consecutivo, il consueto pellegrinaggio al Santuario di Sant'Anna di Vinadio, organizzato dalla Cappellania: circa 200 dipendenti sono saliti a piedi o attraverso i diversi percorsi per raggiungere la meta e condividere un momento di socialità in un luogo bello e ricco di significati.

Ogni anno viene celebrata la Giornata del Malato e le principali funzioni religiose in occasione delle maggiori ricorrenze e festività, tra cui l'Avvento che nel 2024 ha visto un nutrito calendario anche di eventi musicali.

E' presente 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.

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 flussi 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.

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

Molti obiettivi sono da ricondursi al miglioramento dell'appropriatezza nelle diverse dimensioni ed in molteplici ambiti.

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.

Tabella 39 Alcuni obiettivi 2024 di pertinenza temi CUG presenti in punti specifici previsti dal PAP e autovalutazione

Area	N.	Descrizione	Autovalutazione
O	2	Gestione rischio corruttivo e trasparenza	100% dati forniti in lettura di genere
E	64	Rispondenza alle aspettative interne	Effettuata la sperimentazione di un sistema di proposta di item da valutare nelle strutture amministrative e di staff
O	65	Social Media Policy	Formalizzata per il miglioramento delle competenze digitali, comunicative e gestione integrata dei rischi
E	67	Sistema di valutazione individuale.	Avviato tavolo di lavoro con Direttore Generale per il riesame della SVI comparto non titolare di incarico
O	68	Archivio fotografico	Realizzata prima tranches di fotografie istituzionale dei direttori e responsabili di strutture sanitarie
F	70	Regolamento attività formativa aziendale	Predisposta bozza da sottoporre a OO.SS
O	75	Regolamento Accesso Mensa	Revisionate le modalità di accesso alla mensa ed ai servizi sostitutivi per le sedi esterne

Area	N.	Descrizione	Autovalutazione
O	76	Percorso di efficientamento e gestione delle risorse umane - obiettivo Direzione Generale 2024 n. 1.6	Miglioramento della gestione del flusso dati dipendenti
F	82	Attività di promozione della salute (WHP)	Rendicontazione di quanto realizzato anche in relazione all'obtv DG –Azione 9
O	83	Riorganizzazione della gestione dei beni patrimoniali dismessi dalle strutture aziendali	Effettuata ricognizione e riformalizzato il processo
O	88	Progressione del personale del Comparto tra aree secondo quanto previsto dal vigente CCNL	Formulata proposta da sottoporre alle OO.SS
E	91	Monitoraggio personale	Miglioramento della gestione del flusso dati dipendenti
E	92	Digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di lavori e servizi tecnici	Acquisita formazione da parte dei soggetti interessati, realizzazione di quanto previsto dal Codice dei contratti
E	93	Bilanci energetici	Realizzato quanto rendicontato nella relazione energy manager
E	97	Informazione ai lavoratori (art.36, d.lgs.81/2008)	Effettuata formazione a cura del SPP e implementata area intranet
E	101	Potenziamento dell'impiego delle funzionalità del software di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori CANOPO. Gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).	Estensione funzionalità di utilizzo
O	102	Analisi degli infortuni conseguenti ad aggressioni nei confronti dei lavoratori	Trasmessa Relazione a datore di lavoro in data 11 febbraio 2025
O	119	Valutazione dello stress lavoro-correlato	Realizzata valutazione sulle 4 unità prescelte e prodotte relazioni

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.

Il rendiconto del raggiungimento degli obiettivi sarà presentato nella Relazione sulla Performance 2024, una volta terminata la valutazione da parte dell'OIV ad oggi previsto per fine aprile 2025.

A titolo di esempio si citano altri obiettivi riconducibili a tematiche monitorate dal CUG

Tabella 40 Alcuni obiettivi 2024 monitorati dal CUG

Area	N.	Descrizione	Autovalutazione
O	6	Implementazione della telemedicina	ancora in fase di valutazione
A	7	Donazioni d'organo su indicazione regionale donatori di cornee	raggiunto
O	23	Implementazione della continuità assistenziale ospedale-territorio mediante l'attivazione della NAD in collaborazione con il NOCC e MMG	ancora in fase di valutazione
O	25	Gestione delle convulsioni neonatali e dell'encefalopatia ipossico-ischemica (alla luce delle nuove raccomandazioni della LICE e della SIN)	ancora in fase di valutazione
O	26	Gestione dei pazienti pediatrici sottoposti a interventi ORL in regime RO	raggiunto
E	28	Miglioramento dell'erogazione delle attività sanitarie di ricovero - obiettivo Direzione Generale 2024 n. 4.2	parzialmente raggiunto

Area	N.	Descrizione	Autovalutazione
O	32	Progetto Woman Cancer Care	ancora in fase di valutazione
A	35	Ottimizzazione dei tempi di cura delle pazienti affette da Carcinoma Ovarico candidate a Chemioterapia neo adiuvante	ancora in fase di valutazione
O	38	Trattamento dei traumi facciali pediatrici	ancora in fase di valutazione
A	46	Ottimizzazione dei tempi di cura delle pazienti con patologia oncologica mammaria con indicazione chirurgica entro 30 giorni dal GIC	ancora in fase di valutazione
A	47	Utilizzo di sistema di reperaggio pre operatorio per le lesioni mammarie non palpabili o con risposta completa alla NACT	ancora in fase di valutazione
O	48	Consolidamento dell'attività di Chirurgia della Tiroide in ottica multidisciplinare	ancora in fase di valutazione
E	50	Riabilitazione pavimento pelvico	raggiunto
A	59	Incremento donazioni d'organo su indicazione regionale - Segnalazioni di soggetti in Morte Encefalica (BDI%)	raggiunto
O	60	Non opposizioni alla donazione di organi	raggiunto
F	82	Attività di promozione della salute (WHP)	
O	83	Riorganizzazione della gestione dei beni patrimoniali dismessi dalle strutture aziendali	raggiunto
A	87	Copertura da inviti e copertura da esami per lo screening mammografico età 50-69 anni secondo indicazioni regionali	raggiunto

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 Simivap²⁵.

Tabella 41 Valutazioni di I istanza riferite al 2023 effettuate nell'anno 2024

Categoria	numerosità
Dirigenza	448
Comparto	1808
Titolari di Incarico di Funzione	120
totale valutazioni	2376

Tabella 42 Valutazioni di II istanza riferite al 2023 effettuate nell'anno 2024 tramite Collegi Tecnici Dirigenza

Tipologia	numerosità
Valutazione periodo di Prova Direttore S.C	4
Valutazione Incarico Direttore di Dipartimento	1
Valutazione Incarico Direttore di S.C	3
Valutazione 15° anno di attività	16
Valutazione 5° anno di attività	8
totale	32

²⁵ [Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle Cuneo: Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance \(ospedale.cuneo.it\)](https://ospedale.cuneo.it)

7.3 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DELL'AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO

7.3.1 CONOSCENZA DEL CAPITALE UMANO

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. Nel 2024 ha avviato la progettazione di un nuovo sistema di raccolta titoli che consenta una più facile alimentazione e ricerca.

7.3.2 FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La partecipazione dei dipendenti alla **formazione interna ed esterna** con riconoscimento del monte ore e delle relative spese è subordinata alla cascata autorizzativa evidente nella modulistica. 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 regionale²⁶.

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 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.

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 corso dell'anno 2024 sono stati attivati n. 115 corsi di formazione in sede (per un totale di n. 390 edizioni) e sono state autorizzate n.3222 (di cui n. 1542 non sponsorizzate + n. 511 sponsorizzate + 1169 Corsi PNRR Modulo A e D + PNRR middle management)

Tra le iniziative IN SEDE si evidenziano:

- n. 1 percorso (n. 2 edizioni) su due moduli "Healthcare leaders - percorso di formazione manageriale (modulo 3 e 4)" □ 57 formati

²⁶ <https://www.formazione-sanita-piemonte.it/>

- 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)” □ 76 formati (contenuti sicurezza e soft skills)

- n. 1 percorso (n. 1 edizione) “Age management – Aumento dell'età anagrafica in azienda e valorizzazione delle risorse” □ 10 formati

- N. 1 corso (n.1 edizione) “Ti parla con rispetto? L'attenzione alle differenze nel linguaggio con l'utenza, tra professionisti e nella documentazione” □ 32 formati

- PNRR – M6 C2.2 © Intervento 16 “Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriale del personale del sistema sanitario – sub – misura: Corso di formazione in infezioni ospedaliere” – n. 1105 partecipanti attivi per Moduli B e C (target regionale) □ formati 724

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 SS FVO e sulla piattaforma www.formazione-sanitapiemonte.it

Tra le iniziative FUORI SEDE inerenti la valorizzazione dei professionisti si evidenzia in particolare:

- PNRR – M6 C2.2 © Intervento 16 “Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriale del personale del sistema sanitario – sub – misura: Corso di formazione manageriale – n. 8 partecipanti attivi alla data odierna, individuati sulla base di requisiti stabiliti da Agenas..

Il finanziamento della formazione in sede attinge ad un budget unico gestito dalla struttura FVO che nel 2024 ammontava a €. 600.000,00 (delibera 124 del 16 maggio 2024), così ripartiti²⁷:

FORMAZIONE IN SEDE consuntivato Anno: € 193.364,43

FORMAZIONE FUORI SEDE consuntivato Anno: € 267.818,32

RIVISTE E TESTI consuntivato Anno: € 6.416,22

Si ritiene di segnalare il pieno raggiungimento dell'obtv assegnato al Direttore Generale per l'anno 2024 “

Sub-obiettivo 1.6.3 – Formazione ICA e Manageriale: Numero formati, sul totale di personale da formare al 31/12/2024 con standard Valore misurato al 31/12/2024

²⁷ (Dato suscettibile di piccole variazioni in considerazione delle chiusure corsi da effettuare entro il 28 febbraio p.v)

Standard	Valore misurato al 31/12/2024
Target-ICA-100%=-575/12*9=-431--	ICA-Valore misurato al 03/12/2024--> 732 FORMATI su tutti i Moduli pari al 169% degli operatori da formare al 31/12/2024 (e 1151 FORMATI sul MODULO A pari al 104% degli operatori da formare in totale)--
Target-MANAGERIALE-14 posti assegnati (la scadenza coincide con le edizioni programmate da ASL TO3)	MANAGERIALE-8/14 in formazione=-57%

¶

ICA¶

Target-PNRR al 30/06/2026=-1.105 FORMATI (Moduli A+B+C+o Modulo D)·¶

Target-PNRR al 31/03/2025=-575 FORMATI (Moduli A+B+C+o Modulo D)·¶

Target-PNRR obiettivo Direttori Generali al 31/12/2024=-431 FORMATI (Moduli A+B+C+o Modulo D)·¶

Il target fissato al 31/12/2024 è stato raggiunto già nel mese di ottobre, inoltre nel 2024 è stato raggiunto già il 66% del target fissato al 30/06/2026 (superando anche il target previsto per il 31/03/2025)

Nel 2024 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** Portale Syllabus Transizione digitale - Competenze digitali per la PA): n. 59 operatori abilitati.

Non sono pervenute al CUG nel 2024 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.). Quanto previsto dalla direttiva, non risulta in linea con la normativa vigente per operatori sanitari

Nel novero del numero minimo di ore di formazione che ciascuna amministrazione è tenuta ad assicurare ai propri dipendenti possono essere comprese anche le ore di formazione obbligatoria ECM. Si rammenta a tal fine che la PA a differenza delle altre PP.AA. prevede per gli operatori sanitari un obbligo formativo stimato in media in 50 ore procapite per l'assolvimento del debito ECM triennale, pertanto la direttiva del governo va letta tenendo conto di quanto sopra esplicitato.

Il dato (n. ore medie formazione per area contrattuale) non è rilevabile da piattaforma regionale.

E' stata fatta specifica richiesta al gestore del portale affinché il dato venga reso disponibile. Resta inteso che il dato, anche qualora reso disponibile, terrà conto solo della formazione finanziata dall'Azienda, in quanto i dati complessivi confluiscono nelle banche dati COGEAPS e successivamente ai rispettivi ordini. Non è prevista a livello nazionale la condivisione con gli Enti di appartenenza.

Nell'ambito dell'aumento delle competenze erano attive nel 2024 convenzioni con:

- Università degli Studi di Torino per Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 38
- Università degli Studi di Genova per Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 1
- 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. 11
- Università varie per CLM, CL Professioni Sanitarie, Master n. 24
- Scuole di Psicologia, Psicoterapia n. 3
- Scuola Secondaria di II° grado n. 1
- Scuole di Specializzazione Universitarie 49-11 fuori rete formativa
- Altre Scuole 28
- Agenzie Formative x Corso OSS: n. 5

Per quanto riguarda il progetto ex alternanza scuola-lavoro hanno partecipato ad attività laboratoriali 50 studenti del PCTO: Percorso “Biologia con Curvatura Biomedica” –Liceo Scientifico di Cuneo.

7.3.3 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 1° semestre 2024 i permessi retribuiti sono stati assegnati a n. 39 dipendenti del comparto, corrispondente al 100% dei richiedenti dei dipendenti autorizzati (su un max autorizzabile di 56 unità).

Sono stati autorizzati 31 Femmine/8 Maschi, rispettivamente per: 15 Master I livello + 2 Master di II livello + 8 Laurea triennale + 14 Corsi di Laurea Magistrale; appartenenti alle seguenti figure professionali: 27 Infermiere, 2 TLBM, 2 TSRM, 1 Logopedista, 2 OSS, 3 Coadiutori Amm.vo, 1 Ass. Amm.vo, 1 Collab. Tecnico Prof.le. Non si sono registrati scostamenti rispetto ai criteri iniziali né sono emerse problematiche particolari o contestazioni verso l'AO.

7.3.4 SUPPORTO ALLA CRESCITA DEL PERSONALE

L'attuazione del **percorso di inserimento del personale neoassunto o neoinserito** a livello di comparto sanitario è avvenuto nel rispetto delle procedure aziendali²⁸ e della normativa di riferimento.

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.

La struttura Formazione e Valutazione del Personale si occupa dell'accompagnamento e dell'inserimento del personale dirigente, degli specializzandi e degli studenti e tirocinanti.

Il percorso di tutoraggio degli studenti dei Corsi di Laurea delle Professioni sanitarie e dei percorsi di specializzazione convenzionati riguarda un numero crescente di persone.

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.

A titolo esemplificativo nel 2024 è stato fornito supporto:

- 1) all'elaborazione del poster presentato all'Officina delle idee nel 19°Forum Risk Management;

²⁸ 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".

- 2) nel percorso master del dipendente A.G. rispetto allo sviluppo del personale ed orientamento al coordinamento;
- 3) nel percorso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche della dipendente GRM per l'elaborazione del protocollo di ricerca Nutrition ON.

E' stata presentata in data 23 ottobre 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.

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**. E' proseguita l'elaborazione di Profili di posto dei coordinatori e dei coordinatori dipartimentali di comparto, dopo corsi di formazione strutturati ad hoc, propedeutici alla promozione anche della cultura della leadership in generale ed al sostegno al ruolo. 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** che è stato più volte sottoposto alla Direzione aziendale.

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.

7.4 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA

Sono state riviste alcune aree del portale aziendale, al fine di rendere maggiormente e immediatamente usufruibili le informazioni di maggior interesse. L'accesso al portale rimane stabile sia nella numerosità che nelle aree (Bandi di gara e contratti, Concorsi, Albo pretorio):

La rete intranet ha visto circa il doppio dei comunicati rispetto all'anno precedente, all'interno delle news.

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.

Il Direttore Generale ed il Direttore Sanitario sono ormai stabilmente presenti al primo piano del S. Croce dove ricevono sia il personale che gli stakeholder esterni.

E' stata allestita una specifica stanza per la realizzazione di fotografie e riprese ed è stato predisposto un piano di comunicazione e diffusione delle informazioni attraverso emittenti locali.

I rapporti con la stampa, nel corso del 2024, si sono ulteriormente consolidati e si nota un maggiore interesse in relazione alle attività ospedaliere; gli stessi rapporti interni sembrano migliorati; c'è l'impressione che vi sia in molti ambiti un maggior gioco di squadra e una partecipazione più attiva agli eventi che scandiscono vari momenti importanti della vita dell'Azienda.

Nell'ultimo periodo si è anche rafforzata la collaborazione tra Azienda e Fondazione Ospedale Cuneo, Enti che in precedenza sembravano collocarsi su binari paralleli che raramente si incrociavano.

La Rassegna stampa è stata esternalizzata e, in questa prima fase, vi sono pro e contro: alla struttura Comunicazione e Ufficio Stampa spetta il compito di monitorare i contenuti, la presenza delle notizie di

maggior interesse, la loro pertinenza con l'area territoriale. C'è maggiore puntualità nella consegna (entro le 10 del mattino) e i contenuti sono visionabili con più facilità, con file meno pesanti. E' stato necessario dare qualche indicazione nei primi mesi rispetto alla centratura degli argomenti, occorrerà a fine anno fare il punto per cercare di migliorare ancora, soprattutto in relazione all'utilizzo delle keywords. Non è possibile rilevare con precisione quanto sia effettivamente letta all'interno dell'Azienda.

E' stato mantenuto un rapporto quotidiano con gli organi di informazione, è migliorata la comunicazione social, soprattutto su Instagram che precedentemente era risultato più marginale. E' anche stato attivato LinkedIn, in una fase per ora semi-sperimentale. Uno strumento molto importante in una fase di difficoltà a reperire risorse: fare rete con i professionisti attraverso questo strumento social è fondamentale.

E' stata attivata la campagna (giugno/luglio 2024) di informazione ai cittadini rispetto al diritto all'oblio su FSE; proseguita la collaborazione con Fondazione ONDA e attuate le campagne di prevenzione (con Asl CN1) nell'ambito del Pino regionale. Inoltre è stato portato a termine il progetto di produzione di un archivio fotografico, coinvolgendo i direttori delle strutture complesse ospedaliere.

E' stata diffusa la Social Media policy unitamente ai contenuti aggiornati dei regolamenti che riguardano i rapporti con l'esterno e gli strumenti di diffusione e comunicazione.

Non si sono rilevati episodi problematici a carico dei dipendenti e sono state limitate le comunicazioni che il gestore ha bloccato dall'esterno.

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, mobility manager) di volta in volta coinvolte nell'organizzazione di momenti informativi correlati ai temi sanitari ed al funzionamento dei servizi.

7.5 EMPOWERMENT, SERVIZI E PROGETTI RIVOLTI ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO

Nel 2024 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, con 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 è assegnato/agito dalla Direzione Sanitaria di Presidio. E' stata inoltre costituita l'equipe mista (componenti aziendali e civici) che si riuniscono periodicamente per valutazioni, osservazioni e azioni di miglioramento.

Il Piano cronicità, il Piano Locale di Prevenzione ed i lavori portati avanti all'interno della Rete Oncologica-sono gli ambiti di particolare attenzione previsti per a livello Regionale e di Piemonte Sud Ovest, con la concretizzazione ed il monitoraggio di PSDTA e di campagne specifiche.

Con provvedimento n. 348 del 31.12.2024 è stato costituito il gruppo di coordinamento aziendale salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. costituzione di nuovo gruppo di lavoro ristretto: gruppo valutazione promozione della salute. Quest'ultimo è costituito da: Medico Competente con compiti di coordinamento, - Servizio Prevenzione e Protezione, - Direzione Sanitaria di Presidio nello specifico del Referente Progettazione Empowerment e interventi di Umanizzazione, - Di.P.Sa, - Fisiatri e Fisioterapisti, - Dietologi e Dietisti, - Psicologi – RLS, con competenze in ambito di progetti di miglioramento nell'ambito delle misure di promozione della salute, ai sensi del D.Lgs 81/08, l'individuazione di progetti aziendali correlati e potrà avvalersi in corso d'opera, se ritenuto utile ed opportuno, di altre competenze e funzioni aziendali, quali ad esempio Disability Manager, Mobility Manager, Referente Aziendale per la Medicina di Genere.

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)
- 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
- lo sviluppo di competenze digitali sia nell'ambito della conoscenza del Fascicolo Sanitario Elettronico sia dei servizi digitali tramite SPID e CEI, grazie alla collaborazione con il Consorzio Socio Assistenziale.

Il Consorzio socio assistenziale del Cuneese è titolare del progetto PNRR " Reti di facilitazione digitale", realizzato insieme al Comune di Cuneo, agli altri 52 Comuni del territorio consortile ed al Comune di Mondovì, con il partenariato tecnico di " Fondazione WellFARE Impact". Il progetto prevede l'allestimento di punti di facilitazione digitale, dislocati in tutto il territorio consortile, a disposizione di tutte le persone che vogliano supporto e accompagnamento per utilizzi di tecnologia necessari ad accedere a servizi online e opportunità digitali (ad esempio, effettuare una videochiamata, cambiare una password, accedere ai servizi online del proprio Comune di residenza o ai servizi digitali nazionali come l'anagrafe nazionale digitale, l'app IO o il sito dell'INPS, accedere ai servizi socio sanitari online come il fascicolo sanitario elettronico, le procedure per il cambio medico o per prenotare una visita medica, utilizzare le app scolastiche come il registro elettronico o la piattaforma per la mensa scolastica, ecc.). Tra le attività promosse, vi è la dotazione dello SPID (identità digitale) a tutti coloro che ne facciano richiesta. Per questa ragione, insieme al Consorzio socio assistenziale del Cuneese (con apposita convenzione n. 250 del 10/10/2024) ed alla Direzione Aziendale, sono state organizzate 2 giornate dedicate ai dipendenti ed equiparati dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo e a volontari di Associazioni di Volontariato convenzionate, che non abbiano ancora lo SPID e siano interessati ad averlo gratuitamente. Ne è stata data ampia pubblicizzazione all'interno dell'AO.

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;
- con il CAI per la scuola-campeggio rivolta ai pazienti diabetici, in modo particolare delle fasce giovanili;
- la partecipazione alle Cattedre della salute (5 eventi nelle vallate montane), organizzate dalla Compagnia&Rete del Buon Cammino, Terres Monviso, Fondazione Ospedale Cuneo onlus e Azienda ospedaliera Santa Croce e Carle di Cuneo, attraverso professionisti dell'Azienda che aggiungono contenuti e rispondono alle domande dei partecipanti alle camminate ed agli eventuali eventi culinari associati
- con alcune scuole superiori del territorio e agenzie formative/scuole professionali. L'ASLCN1 redige il Catalogo aziendale "Scuole che promuovono salute" in 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).

Nel 2024 sono aumentate le iniziative di welfare culturale a cui l'AO ha aderito attivamente, in partnership con il Comune di Cuneo, la Fondazione Ospedale, all'interno del Progetto Wellgranda, spaziando dagli ambiti delle rappresentazioni figurative, teatrali, musicali, a quello ambientale.

La letteratura parla sempre di salute perché si preoccupa di spiegare la forza e la debolezza dell'essere umano. Medici e scrittori sono ugualmente impegnati a costruire narrazioni, a raccogliere storie e a tirarne fuori un senso. La diagnosi di una malattia non è meno che la creazione di una trama che tramuta una massa informe ed eterogenea di dati in uno svolgimento (più o meno) coerente. Occorre, tuttavia, tener sempre presente che né una cartella clinica né una narrazione letteraria sono l'esperienza vissuta o stanno per la persona. La persona è la persona; niente potrà mai coglierla in tutta la sua pienezza vitale; niente potrà mai ridurla a schema.

Il legame con **Scrittoriincittà** e la presentazione di libri ed opere fotografiche è diventato sempre più stretto e si prefigge di diventare anche uno strumento di riconoscimento e valorizzazione di passioni, competenze e abilità di dipendenti ed ex dipendenti.

Alcuni dei progetti realizzati sono:

7.5.1.1 Progetto ALI

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. E' previsto un 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 punti 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 care givers mediante percorsi strutturati e personalizzati. Nell'ambito del progetto sono state realizzate alcune storie sociali.

Sono stati messi a punto 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 care givers mediante percorsi strutturati e personalizzati, condivisi con le OdV e le strutture territoriali. Sono state realizzate delle storielle sociali ed informative rivolte a genitori, MMG/PLS. Volontari dell'OdV.

I percorsi già strutturati o semi strutturati attivati sono:

- Day service epilessia e potenziali evocati minori (prelievo con dosaggio farmaci, video EEGpoligrafia in veglia o sonno, visita, consegna della relazione).-
- Day Hospital per RM encefalo in narcosi minori e adulti
- Bonifica dentaria in narcosi minori e adulti
- Percorso fragili in PS Adulti e PS Pediatrico

L'ASO Santa Croce e Carle di Cuneo è riconosciuta come centro di cura dalla S.I.O.H (Società Italiana di Odontoiatria per l'Handicap).

I principali riferimenti documentali sono:

- deliberazione del direttore generale n. 585-2022 del 25/11/2022
- deliberazione del commissario n. 463 / 2023 del 24/10/2023
- istruzione operativa IO_035 Interventi per l'accoglienza, la valutazione ed il trattamento del paziente con disabilità grave
- DOC_128_Informativa Genitori "Progetto ALI"
- DOC_129_Informativa MMG e PLS "Progetto ALI"
- DOC_130_Informativa Volontari "Progetto ALI"

La rendicontazione del progetto ALI fondo 2020A trasmessa all'ASL CN1 con prot. n. 42630 dell'11/12/2023

E' stato creato un link web di riferimento per la popolazione <http://www.ospedale.cuneo.it/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/disabilita/>.

7.5.1.2 Progetto “Nasce una mamma, cresce un bambino”

Il 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.

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'equipe 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”.

Con delibera n. 519 del 23-03-2024 è stato conferito un incarico di lavoro autonomo per attività di psicologo per la prosecuzione del progetto.

L'Associazione “Voglia di Crescere onlus”, nel prosieguo della sua attività di sostegno nei confronti della Struttura Complessa Terapia Intensiva Neonatale di questo Ospedale, ha donato una somma finalizzata a finanziare un incarico libero professionale per uno Psicologo dedicato al Progetto di sostegno psicologico per genitori con neonati ricoverati presso la struttura stessa.

7.5.1.3 Progetto “Sindrome fibromialgica”

Il progetto di sviluppo di percorsi di presa in carico, diagnosi e cura dei pazienti affetti da sindrome fibromialgica – area omogenea piemonte sud-ovest, con la partecipazione alla stesura del PSDTA regionale che ha visto il coinvolgimento dell'Associazione dei pazienti.

7.5.1.4 Progetto “Protezione famiglie fragili”

Il progetto protezione famiglie fragili è nato nell'ambito della Rete Oncologica e nel 2024 ha realizzato la presa in carico di 23 famiglie fragili, su 27 che ne avevano fatto richiesta, a cura della mini equipe aziendale di cui 3 in continuità e 20 nuove prese in carico nell'anno 2024.

Come da richiesta aziendale anche per il 2024 è stata trasmessa specifica rendicontazione in cui vengono analizzate le casistiche per condizioni anagrafico-sociali e le tipologie di intervento.

Il ricavato della Raccolta Fondi, in occasione dell'iniziativa "Sulle Ali di Manu" della Pro Loco di Piozzo, svoltasi il 12 maggio e corrispondente a € 1.285, è stato utilizzato per l'attivazione di interventi richiesti nell'ambito del Progetto Protezione Famiglie Fragili (PPFF).

Nel 2024 il PPFF è stato interrotto da maggio a settembre per assenza di fondi.

L'attività svolta dalla referente aziendale prevede contatti telefonici, colloqui in ospedale, in due situazioni 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.

I principali riferimenti documentali sono:

- Deliberazione del Direttore generale N. 236 / 2024 del 20/09/2024 Oggetto: progetto protezione famiglie fragili promosso dalla rete oncologica Piemonte e Valle d'Aosta attuato in azienda ospedaliera con l'associazione Lega Italiana per la lotta contro i tumori - LILT sezione di Cuneo
- Protocollo N. 23023/2024 del 25/06/2024 "progetto protezione famiglie fragili"
- Protocollo N.35437 del 12.10.2023 con oggetto "Progetto Protezione Famiglie Fragili- report dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo" e aggiornamento dei componenti della Mini equipe Aziendale
- deliberazione del Direttore Generale n. 567-2022 del 17/11/2022 oggetto: progetto protezione famiglie fragili promosso dalla rete oncologica Piemonte e Valle d'Aosta ed approvazione convenzione con l'associazione lega italiana per la lotta contro i tumori – LILT sezione provinciale di Cuneo
- Protocollo N. 22560 del 22.06. 2022 con oggetto "Nota Rete Oncologica Piemonte e Valle d'Aosta prot. n. 6013/S.3.1. del 26.05.2022 Progetto Protezione Famiglie Fragili".

7.5.1.5 Progetto "Sostegno allattamento"

Il progetto "focus group, uno strumento per migliorare il sostegno all'allattamento", per una valutazione partecipativa e finalizzata anche all'analisi di bisogni inespressi, e iniziative per il sostegno all'allattamento su tutti e due le figure genitoriali. Il 1.10.2024 è stato redatto e diffuso il Regolamento Aziendale 057 Documento di politica aziendale sull'allattamento al seno in cui l'AO dichiara con una "policy" il proprio impegno formale per promuovere, sostenere e diffondere l'allattamento al seno e il diritto dei genitori a poter fare scelte consapevoli, in base alle più recenti evidenze scientifiche. A tal fine, di seguito vengono descritte le linee di indirizzo a cui gli operatori sanitari dell'Area Materno-Infantile devono attenersi per conseguire l'obiettivo. Avvalendosi anche dell'ausilio di materiale esplicativo multilingue, si informano le famiglie sin dall'inizio della gravidanza sui punti essenziali della Politica e sui servizi offerti.

7.5.1.6 Progetto "Percorso cultura 0-6"

Il 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" con la realizzazione della Festa della Nascita a Cuneo, una giornata rivolta alla popolazione. L'iniziativa nata dall'alleanza tra Comune di Cuneo, e la rete di 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. Sono inoltre stati consegnati 1750 libri alla nascita dei bimbi presso l'AO.

La TIN ha organizzato il corso di primo soccorso per neonati e piccoli e sono stati messi a disposizione materiali utili per la gestione del bambino e per la sua accoglienza.

Alcuni finanziamenti vengono utilizzati per assegnare degli incarichi a professionisti per il supporto e la realizzazione di specifici progetti.

Tra questi:

“Validazione di un nuovo percorso di salute per pazienti affetti da cefalea primaria cronica in Regione Piemonte” con assegnazione di alcuni incarichi di lavoro autonomo nel profilo di Psicologo Psicoterapeuta per la realizzazione del progetto regionale

Con deliberazione n. 61 del 13.03.2024, è stata attivata la procedura di avviso pubblico, indetto con provvedimento n. 507 del 25.03.2024, per il conferimento di un incarico di lavoro autonomo nel profilo di Psicologo-Psicoterapeuta per attività di neuropsicologia per degenti.

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. logopedisti, psicologi.

7.5.1.7 Politiche di empowerment

Con la DGR n. 7-8279/2024/XI del 11/03/2024, la Regione ha assegnato ai Direttori Generali delle ASR alcuni obiettivi relativi al "Programma regionale per la gestione del rischio clinico e la sicurezza del paziente" pertanto lo sviluppo delle azioni indicate nel Piano Regionale Rischio Clinico saranno oggetto di valutazione del Direttore Generale stesso.

Tra queste era esplicitamente menzionata l'azione 9. politiche di empowerment rivolte al cittadino e operatori relative alle strutture sanitarie e socio-sanitarie, rispetto a cui si riportano alcune delle attività realizzate per il raggiungimento degli obiettivi ad oggi realizzate ed in work progress

Tabella 43 Rendicontazione iniziative di empowerment connesse all'azione 9 indicata nel Piano regionale Rischio Clinico

OBIETTIVO	INDICATORE	STANDARD	ATTIVITA' AZIENDALI
Valutazione della qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie nelle strutture ospedaliere e territoriali	1. Compilazione Check List regionale - strumento condiviso con AGENAS e Cabina di regia regionale - ed individuazione azioni di miglioramento su aree critiche ALL. 3	Puntuale compilazione della Check list regionale con la partecipazione dei cittadini secondo il modello dell'empowerment - con riferimento ai presidi con oltre 120 p. l. All'esito della rilevazione dovranno essere altresì individuate le azioni di miglioramento su aree critiche	Work in progress. Entro la fine di settembre si prevede di ricostituire il gruppo di lavoro aziendale con i nominativi dei referenti delle strutture interessate e di acquisire i nominativi dei referenti civici di riferimento. Entro la fine di ottobre si ipotizza di procedere con la compilazione della check list regionale. Nel 2023 è stato realizzato un progetto di valutazione partecipativa con CON ASL CN1, CON LA REALIZZAZIONE DI FOCUS GROUP CON CAMPIONI DI POPOLAZIONE LOCALE PER ARCCOGLIERE ED APPROFONDIRE I BISOGNI RELATIVI ALL'ALLATTAMENTO E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO.
	2. Progetti di empowerment implementati dalle ASR ai sensi della DCR n. 257-25346/2022 p. 5,16 "Sistema qualità e centralità della persona - empowerment" che prevede che "Ogni	La valutazione avrà riguardo alle attività realizzate dalle ASR su interventi di empowerment del cittadino nelle aree critiche in conformità alle previsioni di cui alla DCR n. 257-25346/2022 p 5.16	Progetto <u>Comunic@ENS</u> attivato in Pronto Soccorso ed esteso a strutture/servizi aziendali . Progetto Protezione Famiglie fragili applicato in AO. PROGETTO ALI in AO.

OBIETTIVO	INDICATORE	STANDARD	ATTIVITA' AZIENDALI
	azienda sviluppa annualmente progetti specifici in tema di accessibilità e empowerment"		
Sviluppo di progetti formativi per garantire idonei strumenti di comunicazione con i pazienti	Implementazione di progetti formativi atti a garantire l'utilizzo di corretti strumenti di comunicazione con i pazienti	La valutazione avrà riguardo alle attività formative - erogate negli ultimi due anni (2023 2024) in tema di "Comunicazione con il paziente" Fonte: portale regionale formazione ECM	In attesa di un riscontro dalla Formazione. Si segnala intanto il PROGETTO FORMATIVO NAME (MEDICINA NARRATIVA APPLICATA). Inoltre entro fine anno si prevede di realizzare un momento d'incontro informativo/formativo dedicato all'accoglienza e la comunicazione con la persona sorda in collaborazione con la Presidenza ENS Regionale.
Sviluppo e sperimentazione di buone pratiche di promozione della salute in partnership con persone assistite e cittadini	Realizzazione di "Buone pratiche" di promozione della salute, a partire da ospedali e servizi sanitari, in partnership con persone assistite e cittadini	Si provvederà a raccogliere le "Buone pratiche" di promozione salute e partnership condotte in collaborazione con persone assistite e cittadini, realizzate nelle ultime due annualità 2023-2024 ai sensi del programma 12 del Piano regionale della prevenzione <i>"Setting sanitario - La promozione della salute nella cronicità"</i>	Progetto "Giovedì al Museo" nell'ambito del Progetto Demenze. Progetto "Cultura 0-6: crescere con cura" Progetto dedicato alla sviluppo del percorso diagnostico terapeutico sulla sindrome fibromialgica nell'area omogenea Piemonte Sud Ovest ed in collaborazione con ACUMAR Incontri con la popolazione in collaborazione con Enti e Organizzazioni di Volontariato. Progetto "Dono" con le Scuole

In riferimento alla DGR citata in oggetto, nell'ambito degli obt assegnati ai Direttori Generali, è richiamata l'azione 9 "Politiche di Empowerment rivolte al cittadino ed agli operatori relative a strutture sanitarie e socio-sanitarie" che prevede differenti obiettivi/indicatori tra i quali la compilazione della check list di umanizzazione che ha previsto la rivalutazione esclusivamente degli item considerati critici nel panorama regionale (per un totale di 33 item anziché gli oltre 100 previsti).

La valutazione partecipata del grado di umanizzazione delle strutture di ricovero si è conclusa nel rispetto dei tempi come si evince dalla check list e diario di bordo sottoscritti dalle parti in causa.

Le criticità emerse e rispetto alle quali occorrerà stabilire azioni di superamento riguardano fondamentalmente: la necessità di migliorare l'estensione della climatizzazione, diffondere maggiormente le iniziative e le strategie per aumentare l'accessibilità.

Il 7 marzo 2025 verrà concordato il Piano di miglioramento.

In corso di relazione dell'Azione 9. Politiche di Empowerment rivolte al cittadino e operatori relative alle strutture sanitarie e socio-sanitarie che prevedeva **l'implementazione di progetti formativi atti a garantire l'utilizzo di corretti strumenti di comunicazione con i pazienti** sono stati estrapolati per il 2024:

- 1 percorso (n. 2 edizioni) "L'utilizzo della mindfulness per coltivare il benessere degli operatori", n. 26 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 2 edizioni) "A.F.A. – Attività fisica adattata", n. 16 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 2 edizioni) "Cybersecurity awareness aziendale: consapevoli per essere sicuri", n. 162 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 3 edizioni) "Rischio clinico e sicurezza delle cure - formazione del neoassunto" n. 115 partecipanti formati

- 1 percorso (n. 1 edizione) “Sicurezza della cure e risk management: criteri definitivi, cornice normativa, strumenti ed elementi di responsabilità professionale”, n. 9 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 2 edizioni) “Prevenzione, de-escalation e gestione della violenza dell’utenza nei confronti degli operatori”, n.41 partecipanti formati.
- 1 percorso (n. 2 edizioni) “Comunicazione efficace in ambito sanitario”, n. 31 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 1 edizione) “Accogliere il paziente scomodo prima guida pratica”, n. 8 partecipanti formati
- 1 percorso (n. 1 edizione) “La cura dei traumi e i traumi di chi cura, una sfida per le professioni di aiuto”, n. 14 partecipanti formati
- Evento “Ti parlo con rispetto: l’attenzione alle differenze nel linguaggio con l’utenza, tra professionisti e nella documentazione” svoltosi il 28 novembre 2024 con un’area intranet dedicata

In relazione alle iniziative promosse annualmente dalla **Fondazione ONDA** l’AO ha aderito, in modo particolare, oltre alla diffusione delle attività nazionali a:

-8 marzo: visite ginecologiche gratuite a prenotazione preferenziale inerenti prevenzione, problemi di endometriosi e menopausa, visite senologiche, screening di tireopatie, consulenze pre e post-partum, disfunzioni del pavimento pelvico, counseling su alimentazione, riduzione rischio oncologico e cardiovascolare, visite di controllo nei e cute, prevenzione melanoma.

-In occasione della Giornata nazionale della Salute della Donna, all’interno della nona edizione dell’(H) Open Week con l’obiettivo di promuovere l’informazione, la prevenzione e la cura al femminile, visite gratuite su prenotazione presso il Centro Salute Donna.

-nella settimana del 19 giugno sono state riproposte le visite gratuite offerte con grande adesione per l’8 marzo ed è stata proposta una passeggiata, guidata dalle ostetriche, per conoscere il perineo.

7.6 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 ONDA²⁹ secondo il calendario e le modalità previste per le diverse iniziative annuali e quelle straordinarie.

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 partoanalgesia³⁰.

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.

Con deliberazione del Direttore generale n. 347 del 30/12/2024 si è provveduto alla costituzione gruppo tecnico aziendale per l’applicazione e la diffusione della medicina di genere, come da nota regionale prot. 43938 del 02/12/2024. I compiti attribuiti al Gruppo Tecnico Aziendale per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere consistono in: presidiare l’attuazione del Piano regionale; monitorare e valutare l’applicazione e la diffusione di un reale approccio di genere nel SSR; formulare proposte; promuovere la collaborazione con i referenti di altri piani e gruppi per sviluppare una comunità di pratiche e creare alleanze utili alla diffusione della conoscenza della Medicina di Genere.

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.

²⁹ <http://www.ondaosservatorio.it>

³⁰ <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=225>

Alcuni professionisti dell'AO partecipano ad iniziative promosse da Società scientifiche ed enti esterni in cui trattano argomenti di loro competenza in ottica di genere (es a livello cardiologico).

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

7.7 SERVIZIO SOCIALE AZIENDALE

E' stata riconfermata la nomina dell'assistente sociale ospedaliera 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. Il servizio sociale in ospedale svolge un'azione di supporto ed opera in stretta collaborazione con il complesso dell'organizzazione sanitaria, cercando, laddove tali fragilità non sono superabili, di accompagnare la persona e/o i familiari ad una maggiore consapevolezza e a creare percorsi di dimissioni il più tutelanti possibili. Questo comporta una conoscenza del territorio e dei servizi ivi presenti e la necessità di coinvolgere non appena si evidenzia la necessità i servizi territoriali affinché con la dimissione la persona non si trovi in difficoltà. Il lavoro ad oggi prevede che i sanitari contattino telefonicamente oppure via mail l'assistente sociale, segnalando un paziente per il quale è necessaria una presa in carico e/o una valutazione. Vi è anche la possibilità di richiedere consulenza tramite gli applicativi di Ippocrate ma tale modalità non è molto utilizzata perché non ho provveduto in modo adeguato a pubblicizzarla. Altre volte sono invece le colleghe assistenti sociali che segnalano un loro assistito che per vari motivi accede ai servizi della nostra azienda come ricoverato o per una visita ambulatoriale.

In seguito si effettua un colloquio con il paziente e/o con il familiare e si attivano i servizi necessari che possono consistere in:

- Fornire informazioni sui servizi presenti sul territorio finalizzati a soddisfare bisogni di assistenza tutelare o sanitaria;
- Predisposizione con il paziente o il familiare un progetto di dimissione protetto tenendo conto delle problematiche sanitarie e sociali
- Segnalazione della situazione alle colleghe Assistenti Sociali del territorio o operanti all'interno dei servizi specialisti dell'Asl (Servizio per le tossicodipendenze oppure Servizio di salute Mentale)
- Segnalazione alla Procura della Repubblica per richiedere la nomina di figura di tutela per persone incapaci di provvedere alle loro necessità;
- Ricerca di strutture residenziali per l'accoglienza di soggetti autosufficienti o non autosufficienti
- Segnalazione alla Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di situazione di pregiudizio a carico di minori che accedono alla nostra azienda oppure per i nuovi nati i cui genitori o la cui madre presentano fragilità importanti;
- Segnalazione alla Procura della Repubblica dei minori non riconosciuti alla nascita e coinvolgimento dell'equipe adozioni referente sul nostro territorio
- Fornitura di biancheria personale per persone che per varie ragioni ne sono prive all'atto del ricovero e non hanno nessuno che possa provvedervi (tali indumenti vengono reperiti contattando le associazioni di volontariato locale o a seguito di donazione di colleghi e/o conoscenti)
- Segnalazione di valutazione alla commissione territoriale "Unità di Valutazione Geriatrica" in favore di persone ≥ 65 enni non autosufficienti per attivazione progetti di tipo residenziale oppure domiciliare;
- Segnalazione di necessità di presa in carico alle colleghe referenti dei progetti per disabili per avvio percorso di valutazione specifica a favore di soggetti ricoverati che a seguito di evento acuto non saranno più autonomi
- Collaborazione con il NOCC per la valutazione degli aspetti sociali dei pazienti segnalati al loro servizio. Inoltre positiva collaborazione in merito ai soggetti le cui dimissioni sono "difficili" in relazione alla patologia e alla presenza di importanti fragilità come la mancanza di rete familiare e/o di supporto la presenza di patologie legate alla dipendenza o alla malattia mentale
- Iscrizione servizio sanitario per stranieri o soggetti senza fissa dimora

- Contatti e segnalazione alla Questura per stranieri non regolari in presenza di gravi patologie sanitarie
- Presa in carico delle donne vittime di violenza e dei minori vittime di maltrattamenti e abusi in collaborazione con il servizio di psicologia ospedaliera e per una collocazione extra familiare protetta con il servizio sociale territoriali
- Attivazione e gestione del servizio di mediazione culturale come strumento per facilitare la comunicazione operatore-paziente straniero (gestita dal collega EP Chiapella A.)
- Gestione dello Sportello Sociale Informativo (gestito dal collega EP Chiapella A.) con lo scopo di fornire informazione sui servizi presenti sul territorio e per l'espletamento , grazie alla presenza in ospedale dei patronati, delle pratiche per il riconoscimento di invalidità civile e legge 104/92 per il riconoscimento di handicap.

Tabella 44 Dati relativi alla presa in carico da parte del Servizio Sociale ospedaliero nel 2024

TIPOLOGIA PAZIENTI

Sede Ospedaliera Cuneo – ASO S. Croce e Carle	ANNO 2024
Adulti Disabili	62
Altri Adulti	121
Anziani autosufficienti	43
Anziani Non autosufficienti	166
Minori Disabili	1
Minori non disabili	18
TOTALE	411

TIPOLOGIA DEGLI INTERVENTI

Sede Ospedaliera Cuneo ASO S. Croce e Carle	ANNO 2024
Aggiornamento UVG	4
Assistenza Domiciliare	1
Assistenza Domiciliare Integrata ADI	3
Assistenza Economica	//
Attivazione Mediatore culturale	5
Consulenza Servizio Sociale Territoriale	80
Dimissione Protetta paziente Fragile	15
Inserimento in Comunità madre-bambino	1
Inserimento in comunità pronta accoglienza	2
Inserimento in struttura per non autosufficiente	9
Inserimento in lungo degenza e/o Cavs	176
Integrazione retta	//
Intervento professionale	292
Minori non riconosciuti	1
Pratiche burocratiche	12
Pratiche inv. Civ, protesi e ausili	12
Segnalazione servizi pubblici	1
Segnalazione SERT	6
Segnalazione Serv. Salute Mentale	4
Segnalazione servizio sociale territoriale	137
Segnalazione alla Procura della Repubblica	18
Segnalazione al Tribunale per i minorenni	4
Segnalazione UVG	50
Segnalazione UMVD	2
Sistemazione alloggiativa	//
TOTALE	835

In aggiunta alla presa in carico individuale all'interno dell'Azienda vengono svolte queste attività:

- Partecipazione alle riunioni del CAV n. 10 (centro antiviolenza) a cui partecipano i referenti dei servizi sociali territoriali del Consorzio del Cuneese, del Consorzio Monviso Solidale, del Consorzio del Monregalese, gli operatori referenti dell'Asl Cn 1, le Associazione di Volontariato Mai Più Sole, Orecchio di Venere e Telefono Donna. Le riunioni hanno cadenza mensile;
- Referente Aziendale del Servizio Sociale Professione Aziendale istituito dalla Regione Piemonte che comporta la partecipazione ad incontri periodici in Regione a Torino (in base alla DGR n. 50-12480 del 2009 e DGR 17-6487 del 2018)
- Progetto Protezione Famiglie Fragili : la scrivente è membro della mini équipe aziendale. Il progetto nasce per fornire supporti ed interventi alle persone che presentano fragilità sociali e hanno una diagnosi oncologica. Nell'anno 2022 sono stati attivati i primi interventi e nell'anno 2023 sono state prese in carico n. 23 persone/famiglie e sono stati attivati progetti legati al trasporto in ospedale, al supporto domiciliare con presenza di OSS a domicilio (questo ha comportato anche visite domiciliari), attivazione percorsi di tipo psicologico e di tipo economico . Nell'anno 2024 le persone seguite sono state 20.
- Partecipazione nell'anno 2024 al Progetto Regionale **"Tutor Socio –Sanitario"**. Progetto attivato in collaborazione con il Consorzio Socio Assistenziale finalizzato a creare una rete di collaborazione tra i servizi territoriali che si trovano a contatto con i soggetti in grave emarginazione (senza fissa dimora). Questo progetto ha previsto la partecipazione ad incontri settimanali in presenza e/o on –line tra gli operatori con gestione degli incontri da parte di Federazione Italiana Organismi per le Persone Senza Fissa Dimora Ente del Terzo Settore (fio.PSD).
- **Partecipazione Gruppo di Lavoro di Azienda Zero** "pazienti fragili in pronto soccorso e ruolo del servizio sociale". Ad oggi è prevista una raccolta da trasmettere nelle prime settimane del 2025.

7.8 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.

Rispetto al 2023 si può dire che l'attività è rimasta più o meno la stessa, considerando che nei primi tre mesi le aperture giornaliere si sono state ridotte per l' assenza prolungata del referente aziendale.

Gli accessi totali sono passati da 195 a 182, ma le persone prese in carico sono state curiosamente le stesse (147) in quanto sono diminuiti gli accessi multipli (cosa che può considerarsi positiva perchè uno degli obiettivi è di non "rimbalzare" le persone e sono stati quindi soddisfacenti le indicazioni date nei colloqui).

Quanto al genere, si sono solo invertiti i numeri (76 maschi e 71 femmine), ma la distribuzione è circa a metà.

Il numero di persone straniere che si sono rivolti allo Sportello è sempre minimo (4, per lo più minori della pediatria), probabilmente perchè la rete che si occupa di loro offre già risposte.

Anche i certificati inviati da Medici certificatori dipendenti AO è rimasto pressochè invariato (24 anzichè 26 dell'anno precedente), così come i nominativi dei professionisti che si rendono disponibili.

A inizio anno 2025 sono stati coinvolti altri 2 medici certificatori, ma l'approccio iniziale del progetto voluto dalla Direzione Generale all'apertura dello Sportello (in ogni Struttura erano stati individuati 2 medici a disposizione per le certificazioni).

Tabella 45 Accessi allo Sportello sociale in AO analizzati per mese

Accessi totali:	182
gennaio	15
febbraio	11
marzo	22
aprile	29
maggio	22
giugno	06
luglio	13
agosto	09
settembre	11
ottobre	13
novembre	19
dicembre	12

Tabella 46 Accessi allo Sportello sociale in AO analizzati per attività

Informazioni invalidità e UVG/strutture	92
Domande invalidità (certificato AO)	23
Domande invalidità (certificato non AO)	63
Informazioni varie (es.posiz. contributiva)	04
(altro (rinuncia intervento)	01

I Patronati aderenti alla convenzione nel 2024 sono stati ACLI, ENAPA, EPACA, EPASA-ITACO INAC, INAPA, INAS CISL- INCA, ITAL-UIL, 50&più – ENASCO. INAS CISL e ITAL UIL non hanno più effettuato turnazioni.

Tabella 47 Numerosità domande compilate dai Patronati presso lo Sportello Sociale aziendale per emittenti di certificato

Domande totali compilate dai Patronati:	85 + 1*
Certificati MMG	62
Certificati specialisti AO	23 + 1*

Tabella 48 Numerosità domande compilate presso lo Sportello Sociale aziendale analizzati per singoli Patronati

Domande per Patronato			
ACLI	18	INAC	11
ENAPA	03	INAPA	18
50&più ENASCO	13	INAS-CISL	---
EPACA	09	INCA	07
EPASA-ITACO	06	ITAL-UIL	---

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 caregivers, 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).

Lo Sportello è stato presentato all'interno del Corso per familiari e badanti organizzato dalla Geriatria con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese, a novembre 2024.

Viene altresì presentato nei momenti di presentazione "a porte aperte" delle organizzazioni all'interno dell'orientamento posto scuole superiori a livello cittadino e, periodicamente, nelle attività elettive seminariali dei Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie.

7.9 MEDIAZIONE INTERCULTURALE

E' in capo all'educatore professionale del 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 1166 (318 in più rispetto all'anno precedente), 1052 770 evase nei termini pattuiti (282 in più dello scorso anno) di cui 1141 in presenza, 20 a mezzo telefonico, 5 per traduzioni di documentazione sanitaria o informative interne; 75 quelle con carattere di urgenza, tempestivamente assolte.

Tra le 114 non effettuate 26 per mancanza del mediatore, 52 annullate o non effettuate e 36 per assenza del paziente. In tutti i casi è stato ricostruito l'accaduto e sono state poste in essere azioni correttive laddove possibile, sempre ricordando le condizioni del servizio e gli impegni contrattuali. Non è stato necessario applicare penali.

Nel secondo semestre, grazie a cambiamenti interni all'organizzazione di chi fornisce il servizio ed al coordinamento delle mediatrici, è aumentato il grado di efficienza, tempestività degli interventi e conseguente soddisfazione dei richiedenti, con la registrazione di 91 encomi scritti.

Il 2 ottobre si è tenuto un incontro al quale hanno partecipato n. 26 mediatori della Cooperativa durante il quale è stato possibile rinnovare le reciproche regole di ingaggio.

Il punto di forza dell'esperienza è dato dal carattere territoriale della Cooperativa ma soprattutto dall'aver coinvolto nuove persone, coprendo le principali lingue che vengono richieste.

Le procedure consolidate negli anni risultano funzionali (la Struttura fa la richiesta con apposito modulo, lo invia via fax o posta elettronica, lo stesso viene trasmesso alla Cooperativa via Whatsapp e attraverso il medesimo social network viene confermata la persona incaricata, al termine di ciascun intervento la Struttura registra il tempo utilizzato che andrà in pagamento). Dal IV trimestre le fatture vengono inviate a cadenza mensile.

7.10 RAPPORTI DI CURA CON IL TERRITORIO

Molti sono i **PSDTA** in comune con il territorio per la gestione ottimale dei pazienti e l'ulteriore incremento della **telemedicina** rende più agevole seguire le persone evitando spostamenti e consentendo monitoraggi e interazioni temporalmente efficaci.

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 il 19/10/2023^[1].

Tabella 49 Numero valutazioni NOCC 2019-2020-2021 -2022-2023-2024

Anno	pazienti valutati
2019	3343
2020	2365
2021	2536
2022	2703
2023	2902
2024	2772

Da Settembre 2022 al Nocc è stato affidato anche il servizio di Bed Management 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.

7.11 DONAZIONI ORGANI E TESSUTI

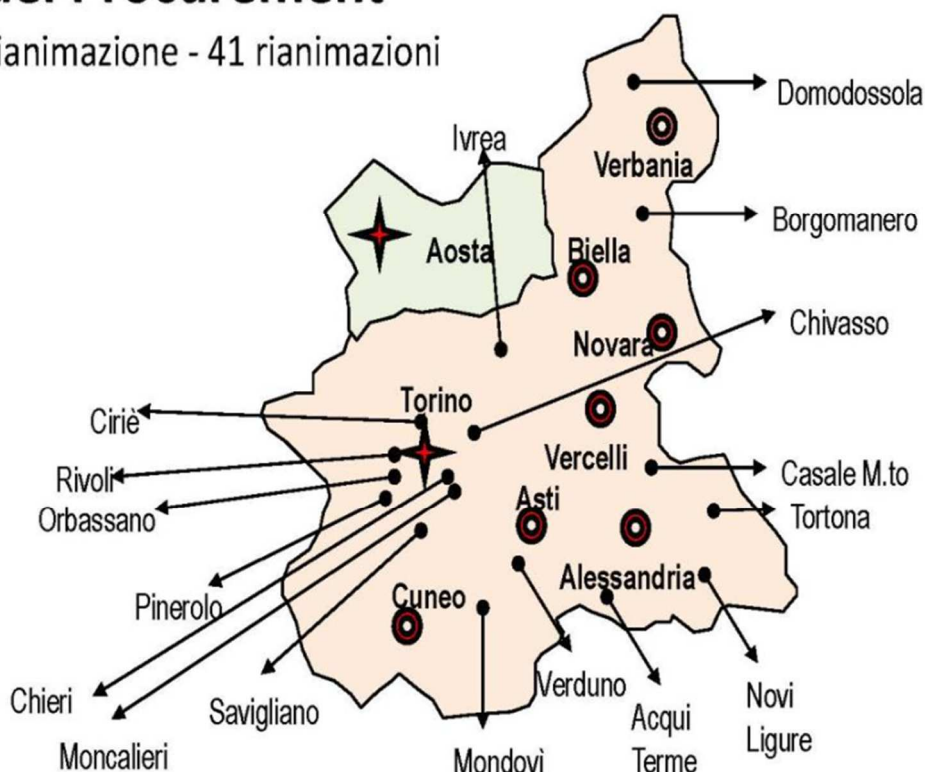
Il 2024 consolida l'andamento positivo per donazioni e trapianti in Piemonte. Le donazioni di organi hanno raggiunto il secondo miglior risultato di sempre e hanno permesso di realizzare 496 trapianti. Il Piemonte si conferma un punto di riferimento a livello nazionale ed europeo nel campo della donazione e dei trapianti, probabilmente anche grazie all'assegnazione da qualche anno di specifici obiettivi ai Direttori Generali ed al lavoro sinergico con Associazioni dei donatori di sangue e a quelle attive nella donazione e nei trapianti di organi, tessuti e cellule.

I donatori sono stati (39,1 per milione di popolazione pmp), il secondo miglior risultato di sempre. Nello scenario nazionale l'Italia in toto è salita da 28.2 a 30.2 pmp e il Piemonte si pone fra le migliori regioni per procurement di organi.

La Rete del Procurement

33 ospedali con rianimazione - 41 rianimazioni

TORINO
Martini
Maria Vittoria
S. Giovanni Bosco
Molinette
CTO
OIRM
Sant'Anna
Mauriziano



I donatori sono stati 171 (39,1 per milione di popolazione pmp), quelli con cuore battente (DBD) sono stati 143 ; donatori di organi con cuore fermo (DCD) sono stati , quelli a cuore fermo 28, con un incremento del 22%. L'AO è tra gli ospedali autorizzati ad eseguire trapianti a cuore fermo, una tecnica molto complessa a tutti i livelli.

I donatori di cornee sono stati 1.191 con un incremento del 16%.

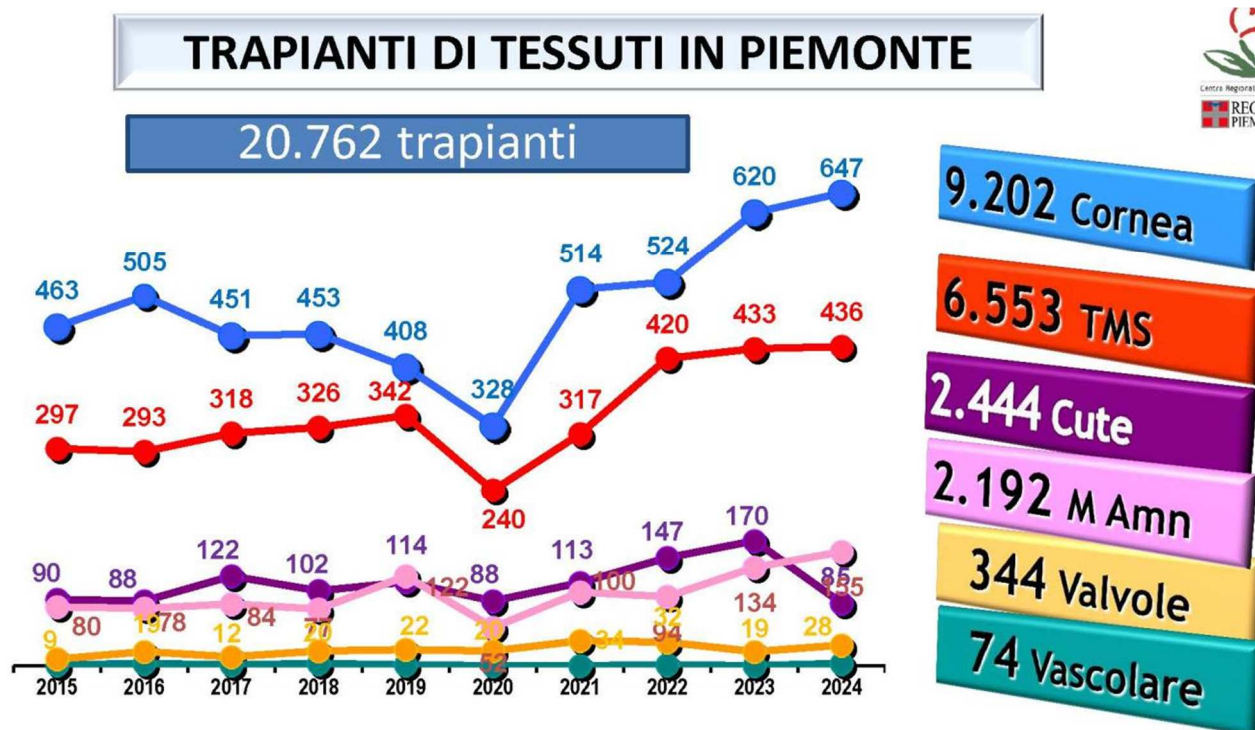
Le opposizioni alla donazione sono state al 29,5%, dato sovrapponibile a quello della Nazione. Sempre più rilevante il peso della dichiarazione registrata nel Sistema Informativo Trapianti: dei 263 potenziali donatori, 90 avevano una dichiarazione nella banca dati ministeriale (34%). Progetto Una scelta in comune Il 2024 è stato anche l'anno nel quale il Piemonte ha visto completarsi l'iniziativa di adeguamento normativo denominata una scelta in comune (legge 98/2013).

Nel 2024 sono stati effettuati 496 interventi, per un totale di 536 organi trapiantati, 6 volte in combinazioni simultanee nello stesso ricevente, i cosiddetti trapianti combinati

La qualità dei programmi di trapianto è in linea con i migliori standard internazionali. La donazione da vivente, realtà importante in Piemonte, ha visto 15 trapianti di rene e un trapianto di fegato a dicembre, con un papà che ha donato una parte del proprio fegato a beneficio della figlia. Il trapianto di tessuti migliora la qualità della vita e la nostra Regione si distingue anche in questo ambito le Banche dei Tessuti sono attive per tutte le richieste dei chirurghi specialisti, e i trapianti del 2024, vicini ai 1.400, confermano i valori del 2023. Nel corso del 2024, 3.390 giovanissimi si sono messi a disposizione per donare le loro cellule staminali emopoietiche o CSE (midollo osseo), con un aumento di quasi il 50% rispetto al 2023. Il Piemonte si conferma un punto di riferimento a livello nazionale non solo per l'elevato volume di attività trapiantologica, ma anche per il contributo fornito in diversi ambiti strategici. La regione ha avuto un ruolo chiave nello sviluppo di protocolli e linee guida nazionali e europee, tra cui i nuovi programmi di allocazione degli organi, il registro della malattia renale cronica e le Linee Guida Europee sulla

Biovigilanza nei trapianti di Organi, Tessuti e Cellule. Inoltre, si distingue come centro di eccellenza per la diagnosi di malattie genetiche che possono beneficiare del trapianto, rafforzando così il proprio valore nel panorama sanitario nazionale.

Figura 51 Rappresentazione trapianti di tessuti in Piemonte



Il posizionamento aziendale è buono, come dimostra il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale per il 2024 in merito a:

Obiettivo 4.6 – Donazioni d'organo- Sub-obiettivo 4.6.1 Segnalazioni di soggetti in morte encefalica (BDI %), avente per indicatore: N° morti encefaliche segnalate nei reparti di rianimazione/n° decessi di soggetti ricoverati nei reparti di rianimazione con una patologia compatibile con l'evoluzione verso la morte encefalica.

Atteso nel 2024: >40%

Osservato: 54%

Sub-obiettivo 4.6.2 Non opposizioni alla donazione di organi. con indicatore: N° di opposizioni alla donazione di organi nei reparti di rianimazione/n° di segnalazioni di morte encefalica nei reparti di rianimazione.

Atteso nel 2024: ≤ 33%

Osservato: 3 opposizioni/12 segnalazioni = 25%

Sub-obiettivo 4.6.3 Donatori di cornee, con indicatore: Numero di donatori pari al 12% dei decessi ospedalieri del 2022 fra i 5 e i 78 anni compresi.

Atteso nel 2024: 47 donatori di cornee

Osservato: 57 donatori di cornee

Professionisti dell'AO partecipano attivamente alla promozione presso la popolazione e, in accordo con l'ASLCN1, alle attività organizzate con le scuole e le comunità locali, nonché in specifici percorsi formativi come quello per i mediatori interculturali dove tematiche come quella della donazione può considerare approcci particolari in cui lo scambio è sempre utile, così come il contrasto alle fakes news.

In modo particolare il CUG partecipa attivamente alle iniziative di promozione alla donazione di sangue ed emoderivati sia nei confronti dell'esterno che per il personale frequentante l'AO.

Il 14 giugno, in occasione della giornata internazionale della donazione di sangue, il Servizio Immunoematologia e Trasfusionale Interaziendale, con il contributo della Fondazione Ospedale Cuneo

(sia con la definizione di materiale di promozione dell'evento (cartellonistica), sia con l'offerta del ristoro post-donazione), ha promosso la raccolta straordinaria di plasma con apertura 24 ore consecutive del Centro Trasfusionale per le donazioni di plasma in aferesi.

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.

L'AO è sede del laboratorio di genetica medica. L'ambulatorio di Genetica Medica si rivolge a individui o famiglie che sono affetti, o a rischio di essere affetti, da malattie potenzialmente ereditarie assicurando la consulenza genetica ed una diagnosi genetica accurata. La consulenza genetica è un atto medico volto a fornire informazioni riguardanti le malattie genetiche, la loro diagnosi ed i test ad esse correlate, in relazione alle specifiche branche postnatale, prenatale, preconcezionale, genetica oncologica.

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 di questi anni, in accordo con le varie Direzioni che si sono succedute, la Presidente CUG ha portato avanti l'attività ordinaria minima rivolta ai dipendenti.

Il CUG si è impegnato a mantenere l'ascolto degli operatori in riferimento alle tematiche di pertinenza, in assenza della Consiglieria 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.

8 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 28.09.2020³¹ 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 CUG³² 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.

³¹ 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.

³² <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008>

In relazione all'esiguo numero di risposte è stato inviato un sollecito³³ in data 21.10.2020. Con l'avvicinarsi 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 Trasparente³⁴, se di interesse esclusivamente interna, nella cartella intranet specifica³⁵.

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.

Sono comunque stati portati avanti incontri specifici per addivenire ad alcune proposte operative a livello aziendale in merito alla gestione delle molestie e delle carriere alias.

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, con la Squadra mobile cittadine e con i componenti delle reti antiviolenza e antidiscriminazione di cui l'AO fa parte da tempo.

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.

³³ 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."

³⁴ <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008>

³⁵

<http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia>

9 ATTIVITA' DEL CUG

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

- a. propositive
- b. di verifica
- c. 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 Trasparente³⁶ e nell' apposita area intranet³⁷;
- 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_R 11/08/201
ev. 0 7

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

Nel corso del 2024 la Presidente CUG ha sollecitato le strutture previste all'interno del processo a riesaminare le parti di propria competenza. In seguito a richiesta di demandare all'autunno ogni decisione, pervenuta dal Direttore della Struttura Interaziendale Medicina del Lavoro così da poter avere a disposizione tutti gli elementi previsti dalla riorganizzazione del servizio, nel corso del 2024 non si è proceduto a revisione.

In seguito al collocamento a riposo di suddetto responsabile, all'emanazione di due nuove procedure aziendali che definiscono le modalità di accesso al servizio di medico competente ed alla parte di psicologia, in occasione della definizione del percorso di gestione delle molestie si sono evidenziati gli elementi su cui sarà necessario comunque richiedere gli aggiornamenti necessari.

In data 21 febbraio 2025 la Presidente ha sottoposto alla Direzione Amministrativa, come da accordi estivi, una proposta articolata di azione, in base alla quale sarà necessario riattualizzare la procedura aziendale oppure sostituirla integralmente con specifiche indicazioni più settoriali (ascolto, molestie, mobbing).

Al momento si è in attesa di riscontro.

Non sono mai pervenute segnalazioni in merito tramite il canale whistleblowing³⁸.

9.1 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.

³⁶ <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008>

³⁷ <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia>

³⁸ http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/

Tabella 52 Sintesi incontri vis a vis o telefonici del CUG nel 2024

Area	segnalazioni	richieste di informazione
difficoltà al rientro da assenze lunghe* (in riduzione)	0	2
difficoltà connesse ai carichi di lavoro/elementi organizzativi (uguale allo scorso anno)	4	2
valutazione individuale (sostanzialmente analogo al 2023)	0	6
rapporti con i superiori (in aumento)	7	9
rapporti con i colleghi (sostanzialmente analogo al 2023)	4	4
corretta applicazione di regolamenti (in aumento)	0	8
discriminazioni (in aumento)	0	2 (nello specifico in relazione alle molestie)
richiesta informazioni e supporto per procedure selettive (analogo al 2023)	0	0
questioni varie (sostanzialmente analogo al 2023)	5	5
malessere organizzativo (in aumento)	8	2
<i>totale</i>	<i>28 (10 in più dello scorso anno)</i>	<i>40 (13 in più rispetto allo scorso anno)</i>

Sono numericamente aumentate le richieste di colloquio rispetto allo scorso anno.

La più parte dei contatti, al di là delle motivazioni di esordio dichiarate, riguarda la relazione tra responsabili e personale, le relazioni tra colleghi* o tra strutture. Quasi sempre emergono sostanzialmente necessità informative e di orientamento all'interno dell'Azienda.

Pur permanendo la difficoltà a sapere come vanno a finire le situazioni segnalate, soprattutto laddove il CUG abbiamo fornito indicazioni operative, permane ma sono aumentate le singole dipendenti che spontaneamente hanno dato notizia di sé'.

9.1.1 ACCESSIBILITA'

E' nominato il Responsabile per la Transizione Digitale ai quali sono attribuiti ruoli e compiti un tempo del Responsabile Accessibilità.

L'Azienda ha nominato ed è attivo il Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro (cd disability manager, nominato con Delibera n. 80-2023 del 14.02.2023).

E' presente un gruppo aziendale multidisciplinare che si occupa della pianificazione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dell'accessibilità a livello fisico (edilizio, organizzativo) e digitale che fornisce gli elementi necessari al Responsabile per la Transizione Digitale che redige annualmente la Dichiarazione di accessibilità e definisce gli obiettivi di accessibilità.

L'Azienda ospedaliera fa parte della rete locale antidiscriminazione.

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 ³⁹ il 6 marzo 2024, prevedendo interventi su postazioni di lavoro - attuazione specifiche tecniche, nell'ambito degli accomodamenti ragionevoli proposti e monitorati dal disability manager.

Come si evince dalla relazione utilizzata dallo stesso in occasione della Dichiarazione di accessibilità si riesce ad accogliere le esigenze dei colleghi che ne danno segnalazione; rimane da attuare la proposta connessa ad un particolare foto stampatore che la ditta fornitrice si era data disponibile a valutare di sperimentare.

La stessa intenzione è stata espressa in sede di compilazione della Dichiarazione di accessibilità⁴⁰ avvenuta regolarmente da parte del RTD in collaborazione con la Presidente CUG il 20 settembre 2024, all'interno della quali si conferma come alcuni parametric di verifica AGID non siano pienamente rispettati, ma che al momento non sia realisticamente possibile porvi efficace rimedio, mentre si cercherà di migliorare le aree del portale in termini di leggibilità e usabilità sia dei social che del sito.

RTD e CUG hanno verificato con la ditta che attualmente gestisce l'applicativo⁴¹ per la Telemedicina e la web app la possibilità/necessità di compilare la Dichiarazione di accessibilità anche per questo applicativo, per cui, analogamente a quanto avviene con la ditta che gestisce il sito aziendale, il prossimo anno verrà coinvolta nella rilevazione e nell'individuazione di strategie di superamento. Lo stato di rilevazione ha individuato una situazione sostanzialmente sovrapponibile a quella del portale (parziale conformità).

Con l'occasione vengono riesaminate tutte le aree del portale, compreso il footer, per garantirne l'aggiornamento. E' stata risolta la questione di ridefinire il responsabile dei processi di pubblicazione.

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.

Su sollecitazione dell'OIV in corso di aggiornamento dell'Attestazione obblighi di pubblicazione si è valutato con la ditta che gestisce il portale di sperimentare alcune domande di valutazione dei due servizi

³⁹ <https://form.agid.gov.it/view/d84a0a45-a39e-47ef-ae87-3f5c31a2cd9a>

⁴⁰ <https://form.agid.gov.it/view/b9e4fc66-c82c-4b35-ba1c-bfb9ec5d115b>

⁴¹ Abbiamo «applicazioni mobili»: il software applicativo progettato e sviluppato da parte o per conto dei soggetti erogatori, per essere utilizzato dagli utenti su dispositivi mobili, quali smartphone e tablet; è escluso il software che controlla tali dispositivi (sistemi operativi mobili) o lo stesso hardware informatico, es che usiamo per la Telemedicina con i pazienti? App da fornitore locale per gestione Telemedicina, in attesa di passare ad applicativo regionale

di prenotazione digitale presenti in Azienda (prelievi e donazioni di sangue). Come immaginato il fatto di non poter collocare le domande proprio all'interno del sistema di prenotazione (esternalizzato e non a gestione aziendale) rendere poco probabile che l'utente torni indietro di qualche passaggio per esprimere una valutazione), pertanto gli elementi ad oggi raccolti non risultano statisticamente significativi. Questa modalità, più direttamente connessa alla richiesta normativa, si aggiunge a quelle già normalmente citate.

Il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità è un riferimento concreto all'interno dell'organizzazione.

Il totale delle persone assunte nel 2024 risulta essere pari a 55, così suddivise:

Femmine: 29 Maschi: 26

Nati tra il 1961 e il 1970: 16

Nati tra il 1971 e il 1980: 17

Nati tra il 1981 e il 1990: 10

Nati tra il 1991 e il 2000: 9

Nati tra il 2001 e il 2010: 3

Impiegati nel settore amministrativo: 45

Impiegati nel settore tecnico e sanitario: 10

La scelta di implementare il programma CADMO, già in uso in Azienda per altre attività della Funzione Servizio Sociale ospedaliero, ha permesso di registrare e conservare su database le informazioni di ciascuna persona assunta con l. 68/99, in modo particolare ogni intervento che si è reso necessario è stato caricato e memorizzato.

Con ogni neo assunto si è provveduto a calendarizzare un incontro conoscitivo e, laddove non ancora avvenuto in precedenza, i Direttori ed i Coordinatori delle Strutture di riferimento hanno ricevuto una nota nella quale veniva comunicato il nominativo, il ruolo del DM nonché l'intenzione di proporre a ciascun dipendente un colloquio.

Con l'attuale Direttore Amministrativo di Azienda è stato concordato di programmare riunioni periodiche, diventate, nel corso del 2024, a cadenza mensile.

Ad oggi non è stato ancora risolto il problema dei criteri di selezione dei neo assunti finalizzati ad evitare il più possibile il rischio di assumere persone con un livello di disabilità difficilmente inseribile nel contesto lavorativo che è in grado di offrire una Azienda Ospedaliera.

In più occasioni i bandi sono andati deserti o non sono state reperite persone idonee.

E' stato avviato, anche all'interno dell'aggiornamento previsto per il disability manager, un confronto con le analoghe figure presenti sul territorio e si è stimolata l'individuazione della stessa anche presso l'ASLCN1.

Periodicamente la referente URP deputata alla Carta dei Servizi provvede ad un riesame sulla totalità delle sezioni.

A causa della sua prolungata assenza e della ristrettezza di risorse umane presso la Comunicazione e ufficio stampa interaziendale, le modifiche si sono limitate alle informazioni di più stretto interesse per l'utenza.

Il D.lgs 222/2023, art. 7 Carta dei servizi. prevede che "Le pubbliche amministrazioni che erogano servizi sono tenuti ad indicare nella carta dei servizi i livelli di qualità' del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità' con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte".

E' stata introdotta l'area in cui vengono sintetizzati i maggiori servizi a disposizione di persone con disabilità, ma non sono ancora stati inseriti gli specifici indicatori richiesti nella Carta dei servizi pur essendo stati elaborati dal gruppo di lavoro, su sollecitazione del CUG.

Non è stata ancora aggiornata la Carta dei Servizi ma sono stati proposti degli impegni da dichiarare e monitorare.

Tabella 53 Esempi di impegni da inserire nella Carta dei servizi

Livelli di qualità relativi all'accessibilità per le persone con disabilità			
Fattore di qualità	Impegno	Indicatore	Strumento di verifica
Informazioni sulla tipologia e modalità di fruizione delle prestazioni, laddove presenti strumenti e risorse specifiche da parte dell'AO.	Aggiornamento periodico della Carta dei Servizi e del sito web	Presenza delle informazioni sui servizi aggiornata regolarmente.	Presenza sul sito web delle pubblicazioni rivolte alle persone con disabilità. http://www.ospedale.cuneo.it/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/carta-dei-servizi Se creiamo area Persone con disabilità aggiungere anche questo link
Informazioni specifiche sui diritti dell'utenza (compresi quelli risarcitori e come esigerli)	Aggiornamento mensile dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali erogate (prima visita).	Pubblicazione sul sito web dei tempi di attesa (prima visita) aggiornati mensilmente.	Idem sopra

Per quanto riguarda le Misure di tutela previste dall'art. 8 Misure di tutela di cui al decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198 e d.lgs 222/2023 che recita "Chi ritenesse di segnalare mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità contenuti nelle carte dei servizi oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia può inoltrare la segnalazione" si fa, come per le altre situazioni, riferimento all'URP che provvede poi al coinvolgimento dei soggetti interni deputati ed alla rendicontazione periodica al CUG.

In modo particolare sono state fornite indicazioni ad uso interno degli operatori sulla gestione della comunicazione con persone sorde, anche grazie ad un attento lavoro di ricognizione e proposta condotto da una tesista del Corso di Laurea in Infermieristica seguita come relatrice dalla Presidente CUG ed è stato esteso il protocollo InformaENS che prevede l'estensione dell'uso di tablet per facilitare la comunicazione in AO per le persone sorde.

Con Nota Protocollo N. 3493/2024 del 26/01/2024 è stato avviato il "PROGETTO COMUNIC@ENS PRO" nell'AO S. Croce e Carle di Cuneo per l'accesso ed il percorso in PS di una persona sorda con comunicazione ai Direttori/Responsabili/Coordinatori del Pronto Soccorso, Pronto Soccorso Ostetrico-Ginecologico, Pronto Soccorso Pediatrico, alla Responsabile della Funzione di Servizio di Psicologia Ospedaliera ed alla Funzione Servizio Sociale Ospedaliero.

Il Progetto, risultato della co-progettazione messa in atto tra l'Amministrazione Regionale del Piemonte - Dipartimento Politiche Sociali, Assessorato della Sanità Salute e Politiche Sociali e l'Ente Nazionale Sordi APS Onlus (ENS) — Consiglio Regionale Piemonte, vuole rispondere al bisogno di accessibilità per le persone sorde, in particolare per quanto riguarda l'accesso alle informazioni, all'orientamento, ai servizi e alle opportunità presenti sul territorio.

Per la realizzazione del progetto è stato consegnato al Pronto Soccorso dell'AO S. Croce Carle un tablet (Lenovo Tab MiO) munito di SIM aziendale, al fine di attivare il servizio di videochiamata per garantire e facilitare la presa in carico della persona sorda che accede al Pronto Soccorso. Il servizio attualmente è attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 08:00 alle 20:00 e il sabato dalle ore 08:00 alle 19:00.

Il 15 aprile u.s. abbiamo ricevuto in PS la visita della Presidenza Regionale ENS con la consegna della targa informativa.

A seguito di una segnalazione pervenuta all'Ufficio Relazioni con il Pubblico del familiare/caregiver di una persona assistita sorda ed in contemporanea dell'infermiera del Centro Programmazione Ricoveri e dell'infermiera della Breast Unit che inviava una segnalazione per l'inserimento nel Progetto Protezione Famiglie Fragili della Rete Oncologica attivo in AO per la stessa persona, in accordo con la segreteria della Presidenza Regionale di ENS, Direttore/Responsabile/coordinatore del PS ed i Referenti Aziendali

di progetto è stato possibile mettere a disposizione il tablet in dotazione nel percorso di diagnosi e cura della persona assistita.

Visti i riscontri positivi ed i risultati nell'applicazione del PROGETTO COMUNIC@ENS PRO in AO e dell'utilizzo del servizio, in accordo con il Direttore f.f. della Direzione Sanitaria di Presidio, la segreteria della Presidenza Regionale di ENS, Direttore/Responsabile/coordinatore del PS e i Referenti Aziendali di progetto è stato comunicato a tutti i Direttori/Responsabili/ Coordinatori delle Strutture Sanitarie la possibilità di mettere a disposizione il servizio e l'utilizzo del tablet nei percorsi di persone assistite sorde che accedono ad altri servizi in ospedale, previa comunicazione ai Referenti Aziendali del Progetto.

Il Referente Progettuale comunica alla Presidenza Regionale di ENS la necessità di attivare un interprete dedicato in videochiamata nel giorno e ora indicato dal reparto/servizio e il tempo stimato di necessità. Il tablet è custodito presso l'area di triage ed è possibile ritirarlo indicando reparto/servizio. Al termine dell'utilizzo è necessario restituirlo in PS.

A seguito di tale comunicazione è stata richiesta l'attivazione del servizio per il ricovero per intervento chirurgico di un'altra persona sorda, successivamente non utilizzato in quanto la persona ricoverata non conosceva il linguaggio dei segni e il caregiver presente ha comunicato con il personale sanitario del reparto.

Nella nostra esperienza di presa in carico della persona sorda, M.N del 1978, madre di due figli, prima citata e segnalata dal caregiver e dall'infermiere del Centro Salute Donna, abbiamo appurato come il servizio ha favorito la partecipazione attiva della persona nel percorso di diagnosi cura, permettendo e garantendo la relazione di cura, la comunicazione e la condivisione del percorso diagnostico-terapeutico, abbattendo delle barriere, promuovendo l'empowerment dell'assistita, dei professionisti e dell'organizzazione, "alleggerendo" il caregiver/familiare del ruolo di interprete, consentendo di accogliere e cogliere l'esperienza, il vissuto della persona assistita nel percorso senologico oncologico.

L'utilizzo del servizio è stato recepito con entusiasmo dai professionisti che hanno manifestato apprezzamenti in merito.

Durante l'attivazione del servizio e la chiamata all'interprete si è potuto inoltre osservare come il viso della persona assistita mostrasse segni di rilassamento, come se si sentisse rassicurata e partecipe del proprio percorso. Il trait d'union con il familiare/caregiver è stato un punto di forza, che ha consentito e garantito l'attivazione del servizio. Una strategia utilizzata è stata quella di accompagnare la persona assistita e di consegnare a mano il tablet ai professionisti coinvolti nel percorso, precedentemente avvisati da una mail con le istruzioni d'uso. Sono stati poi raccolti a voce i feedback positivi.

Solo in un'area della radiodiagnostica non è stato possibile l'utilizzo del servizio per problemi di ricezione/trasmissione di quell'area già nota dell'ospedale, ma non vi sono stati "ripercussioni" nella relazione di cura, in quanto nel colloquio preliminare erano state fornite tutte le informazioni.

L'utilizzo del servizio durante il ricovero per intervento chirurgico e la disponibilità della segreteria della Presidenza Regionale di ENS di attivazione con anticipazione ed estensione degli orari attuali ha permesso l'accoglienza, la raccolta anamnestica, le informazioni e la presa in carico durante tutto il ricovero fino alla dimissione con le opportune e necessarie informazioni.

Sono stati incontrati dalla referente per l'umanizzazione alcuni esponenti dell'Unione Italiana Ciechi ed Ipovedenti di Cuneo, in occasione dell'allestimento del punto informativo nella giornata mondiale dedicata alla vista ed ipotizzato di pianificare un percorso di riesame della situazione aziendale nel corso del 2025.

I Referenti Civici individuati dalla Cabina di Regia Regionale (volontari di Cittadinanzattiva e per l'AO anche di AVO) che parteciperanno alla valutazione partecipativa di umanizzazione hanno il mandato alla Regione di documentare ed osservare quanto indicato per l'item relativo all'accessibilità e l'inclusione e di formalizzare proposte di miglioramento (per quest'anno proporrei d'includere tale valutazione tra gli indicatori da te proposti e valuterai con loro l'ipotesi di un questionario e/o un quesito per le Associazioni di Volontariato e/o Enti e/o CSV, così da ottimizzare tempi e risorse);

E' stato formalizzato il protocollo ALI a favore di persone con autismo e, per estensione, a persone con disabilità psichiche ed il protocollo accoglienza persone con disabilità gravi.

La struttura di Pediatria in collaborazione con la Neuropsichiatria infantile ha predisposto " storie sociali" per aiutare nella comprensione e accettazione dei percorsi all'interno dell'ospedale per i piccoli pazienti. Ha inoltre recepito l'importanza di predisporre pannelli di identificazione dei diversi spazi nell'area di

degenza ed è allo studio l'estensione dell'utilizzo delle tabelle di comunicazione aumentativa già in dotazione alla Terapia Intensiva.

Per quanto riguarda le barriere edilizie sono state ripristinate le strisce sensoriali all'ingresso di Via Bassignano e vengono presidiate le condizioni di accessibilità al termine dei lavori di adeguamento e manutenzione. In generale, durante le ristrutturazioni di reparti si procede con la sistemazione, ove necessario, dei servizi igienici in modo che sia sempre garantita l'accessibilità con per persone con difficoltà motorie, realizzando anche docce a raso pavimento. Tutta la pianificazione degli importanti lavori di adeguamento antisismico che coinvolgeranno l'ospedale Carle nei prossimi anni hanno contemplato sempre la parte di accessibilità generale e specifica per le persone con necessità speciali, siano esse dipendenti che utenti.

Il progetto aziendale sul Linguaggio ampio e rispettoso è nato come ulteriore prevenzione e contrasto alle discriminazioni ed all'implementazione del concetto di accessibilità a 360 gradi.

La legge 4 del 9 gennaio 2024 ha ribadito come il soggetto erogatore (AO) debba aggiornare periodicamente una dichiarazione di accessibilità particolareggiata, esaustiva e chiara sulla conformità dei rispettivi siti web e applicazioni mobili alla presente legge.

Da alcuni anni il CUG dell'AO ha avviato al proprio interno un lavoro di censimento sia delle strutture e delle figure che in qualche modo si occupano di accessibilità sia in collaborazione con le reti locali e nazionali al fine di individuare strumenti che possano consentire di individuare i bisogni e le possibili modalità di risposta.

In modo particolare il CUG si fa carico di raccogliere le informazioni dai vari soggetti aziendali e di sintetizzarle così da poter essere utilizzate, a settembre, sia in ottica di pianificazione che di rendicontazione periodica.

In generale le criticità sono riconducibili a:

- condizioni edili non modificabili nei 2 stabili in affitto
- tecnologie utilizzate (es mancanza di strumenti software/hardware per la conversione di documenti digitali o per il supporto delle persone con specifiche necessità)
- formazione del personale
- carenza di risorse economiche.

Gli aspetti prioritari su cui è necessario investire sono:

- riesaminare i criteri di reclutamento e inserimento delle persone con disabilità; impostare un piano di inserimento e di valutazione analogamente a tutti i dipendenti ed in considerazione delle specifiche; valorizzare le competenze specifiche anche per il monitoraggio dell'accessibilità aziendale; provvedere ad un censimento puntuale degli accomodamenti ragionevoli possibili e delle tecnologie assistive presenti in Azienda;
- migliorare la facilità di accesso ai servizi digitali
- far conoscere maggiormente gli accomodamenti previsti e le risorse a disposizione delle persone con necessità specifiche che incontrano difficoltà nei percorsi tradizionali, attraverso tutti gli strumenti ad oggi disponibili in Azienda;
- implementare la formazione del personale addetto allo sviluppo e manutenzione del sito web/servizio e del personale addetto alla redazione dei contenuti del sito web/servizio, considerando anche le nuove tecnologie a disposizione;
- coinvolgere sistematicamente gli stakeholder sia interni che esterni per l'individuazione dei bisogni, la condivisione delle azioni e la valutazione dei risultati.

E' entrato a regime nel 2024 il registro accessi che consente la visualizzazione in tempo reale dello stato di gestione delle richieste di accesso (civico, civico generalizzato, agli atti) alle quali nel 2024 sono state aggiunte quelle al trattamento dati personali.

Alla data di redazione di questa relazione non è ancora stato pubblicato il report URP 2024 ma dai dati grezzi, al di là delle questioni riconducibili alle liste di attesa, non si evincono segnalazioni in merito che non riguardino l'area dell'accessibilità organizzativa/tempi di attesa.

Non ci sono state segnalazioni dall'esterno sul mancato rispetto di quanto descritto nelle procedure né interventi del difensore civico digitale o di altri organismi di tutela.

9.1.2 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. Uno di questi episodi, in modo particolare, ha avviato un percorso di indagine da parte della Presidente CUG volto a censire chi in Azienda potesse venire a conoscenza, recepire ed avere già percorsi predisposti per l'ascolto e la gestione di molestie a vario titolo.

Sentiti il SPP, il MC, il rischio Clinico-DSP, la DIPSA, l'Amministrazione del Personale, il Legale, in accordo con la Direzione Amministrativa, la presidente CUG ha ampliato i lavori di ricerca all'esterno dell'AO sia verso Aziende Sanitarie sia verso contesti in qualche modo paragonabili, per individuare soluzioni importabili all'attuale struttura dell'AO.

In seguito ad esplicita richiesta di alcuni soggetti sono stati estrapolati alcuni elementi di base attorno al quale chiedere un contributo da parte di specialisti, tra cui la Consigliera di Parità provinciale, per garantire a tutti i soggetti in causa di avere il quadro normativo e di riferimento aggiornato a completo.

Pur delineandosi un quadro più complesso del previsto, che ha richiesto formazione, tempo di rielaborazione e confronto, ha consentito di far emergere importanti punti di contatto nella gestione dei rischi che, in AO, vorrebbe essere sempre più integrata.

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 modulo⁴² 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.

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

Il disability manager solleva puntualmente aspetti che richiedono una pianificazione territoriale di acquisizione, inserimento e valorizzazione delle risorse che il CUG ha riportato nel tavolo di lavoro sull'accessibilità nel 2024.

È stato diffuso il **lavoro sul linguaggio** che parte dell'intento di operativizzare attraverso tutte le forme di comunicazione istituzionale aziendale il concetto di "inclusione", ormai superato dalla definizione di "ampio e rispettoso di tutte le differenze e le identità".

Il lavoro offre l'occasione per far dialogare punti di vista diversi, tra cui le esigenze del linguaggio burocratico amministrativo, con quello specifico clinico sempre nell'ottica di raggiungere nel modo più efficace ed efficiente possibile il vasto numero di possibili interlocutori, con un crescente numero di canali e strumenti che richiedono modalità anche profondamente diverse a quelle a cui gli operatori sono tradizionalmente abituati.

Per questo il gruppo si pone l'obiettivo di reclutare un numero sempre crescente di simpatizzanti e partecipanti, di generi, età e professionalità differenti.

La tematica è stata scelta anche all'interno del tavolo n. 3 del Laboratorio cittadino a cui l'AO partecipa attivamente da tempo.

⁴² <http://www.ospedale.cuneo.it/ospedale/sicurezza-delle-cure/prevenzione-e-gestione-violenza-operatore/>

9.2 ATTIVITA' DI STUDIO E RICERCA

Da 19 giugno 2023 il Comitato Etico Interaziendale precedentemente in carica è stato superato dall'insediamento del Comitato Etico Territoriale (CET) "Interaziendale AOU Maggiore della Carità di Novara", i cui membri sono stati nominati con Decreto del Presidente della Regione n. 26/2023/XI del 12.06.2023.

E' stato costituito il Clinical Trial Center con la deliberazione del commissario n. 404/2023 del 06/09/2023
Oggetto: riorganizzazione dell'attività aziendale di supporto alla ricerca e alla sperimentazione clinica afferenti al comitato etico - costituzione Clinical Trial Center.

Nel I semestre 2024 : 17 di cui 5 sono studi sottomessi per parere al CET di Novara e i restanti 12 studi sono osservazionali che hanno già ricevuto il parere favorevole dal CE del centro coordinatore e RCT farmacologici autorizzati da AIFA. Nel II semestre 2024 sono stati deliberati e avviati 32 studi clinici, di cui 6 interventistici.

La FO ha partecipato per quanto di sua competenza al processo di autocertificazione per le sperimentazioni cliniche di Fase I che ha intrapreso la SC Ematologia.

La DSP ha ripreso in mano il processo di coordinamento delle attività di sperimentazione e ricerca all'interno della sua riorganizzazione.

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

- Uso dei podcast come strumenti di apprendimento per i professionisti sanitari
- Come sviluppare ed applicare intelligenza emotiva.

9.3 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE

Nel corso del 2024 il CUG ha pubblicato 18 comunicati sulla rete intranet aziendale, alcuni dei quali si sono implementati in corso d'opera, fungendo da pubblicizzazione-invito e da rendicontazione 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 formativo già 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.

Il ricorso nella sede degli uffici amministrativi di Corso Brunet all'affissione fuori della porta della Presidente CUG di comunicati di varia natura ha prodotto un interessante effetto "passaparola" ed ingenerato un'abitudine che porta alcune dipendenti prossime al collocamento a riposo a richiedere di poter essere raggiunte da analoghe comunicazioni anche quando saranno fuori di qui, ad esempio, tramite canali whatsapp.

Questo ricalca esattamente quanto emerso nei tavoli di lavoro Wellgranda che cercano di realizzare iniziative di welfare prima di tutto mettendo in circolazione il maggior numero di informazioni per platee vaste, generalizzate o settoriali, sulla scorta di quanto visionato in occasione del momento formativo del 16 dicembre 2024, nella piattaforma welfare già in uso nell'ASLCN2.

9.3.1 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 133 partecipanti formati (n. 43 dirigenti – n. 90 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.

Sono emersi nuovi aspetti interessanti, archiviati in occasione della prossima revisione, che denotano la necessità di specificare meglio alcuni punti.

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: a seguito di n° 4 segnalazioni ricevute è stato avviato n° 1 procedimento disciplinare che è esitato nell'irrogazione della sanzione disciplinare.

La relazione Servizio Ispettivo Interno è ancora in fase di validazione ma è stato anticipato a voce come sostanzialmente i dati rilevati siano sovrapponibili a quelli dell'anno precedente.

In seguito del collocamento a riposo di uno dei componenti del SIA è stata inserita una dipendente giovane.

Di concerto con la Direzione Amministrativa si è mantenuto uno spirito non punitivo ma motivazionale e volto al ribadire l'importanza dei valori e della correttezza dei comportamenti: a fronte di violazioni statisticamente significative o ritenute rilevanti, anche in relazione al ruolo ricoperto dal dipendente, si provvede a forme di avviso e richiamo, quanto più possibile fornite attraverso il dialogo personale che, in genere, si rivelano sufficienti e disincentivare i comportamenti non del tutto corretti.

Si è continuato ad implementare la comunicazione interna, in collaborazione con la struttura interaziendale Comunicazione, così come illustrato nel Piano di comunicazione⁴³ e nell'arricchimento del Portale del dipendente.

9.3.2 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.

Le procedure di consultazione pubblica al momento sono limitate ad alcuni documenti emessi dalla FPCT: a fine 2024 è stato messo in consultazione il consueto PIAO.

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

⁴³ [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 \(ospedale.cuneo.it\)](#)

9.4 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, nonché il confronto su varie tematiche.

9.4.1 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.

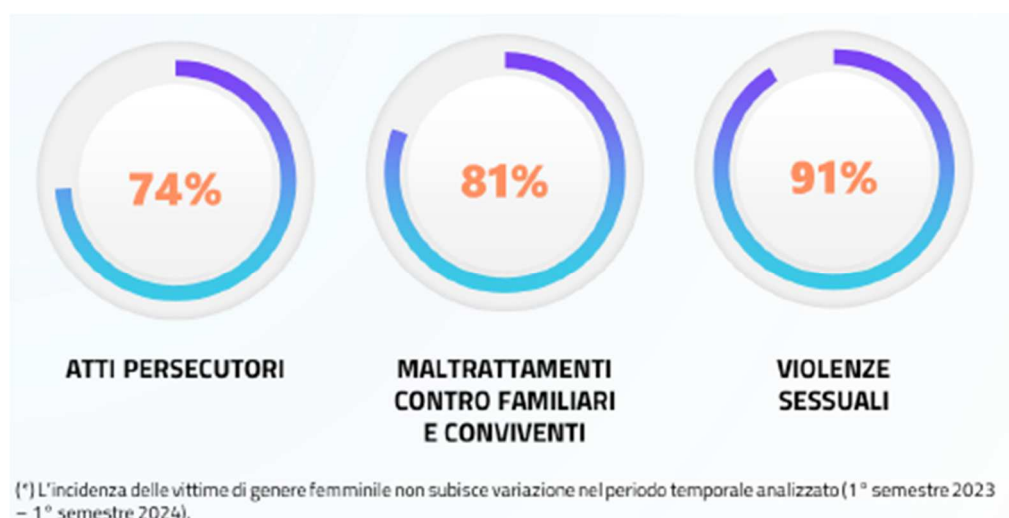
Nel corso del 2024 sono pervenuti una serie di inviti dalla Consigliera e dalla Regione. La Presidente CUG ha partecipato agli stati generali delle Presidenti CRPO nazionali che si è tenuto in data 5 aprile 2024, ideati e promossi dalla CRPO-Piemonte in collaborazione con il Coordinamento Nazionale Presidenti delle Commissioni Pari Opportunità, sul tema "L' Art. 3 della Costituzione Italiana-L'uguaglianza come principio dello Stato", e che è stata una proficua occasione di confronto e di valutazione di esperienze in diverse realtà nazionali.

9.4.2 RETE ANTIVIOLENZA

La violenza di genere rappresenta una grave e persistente problematica sociale, caratterizzata dall'assunzione di atteggiamenti e comportamenti discriminatori, prevaricatori o lesivi nei confronti delle donne in quanto tali. Questo fenomeno si manifesta attraverso diverse forme di violenza, tra cui quella fisica, psicologica, sessuale ed economica, e le conseguenze non riguardano soltanto le vittime dirette ma generano impatti significativi sull'intero contesto sociale ed economico. L'analisi dei dati reperiti dalle fonti ufficiali e dalle Forze dell'Ordine mette in evidenza alcuni trend significativi. Si osserva, in generale, che l'incidenza delle vittime di sesso femminile rimane elevata per tutte le tipologie di reati, con percentuali che raggiungono anche il 91% per le violenze sessuali. Questi dati confermano la persistenza di una situazione di grave vulnerabilità per le donne.

Figura 54 Incidenza vittime di genere femminile nel 2024

Fonte: rapporto INPS 2024



A livello nazionale, per quanto riguarda in generale il trend degli omicidi volontari, si registra una lieve diminuzione complessiva nel 2024 rispetto al 2023 e 2022. Tuttavia, l'incidenza degli omicidi con una

predominanza di vittime femminili in ambito familiare o affettivo o ad opera di partner o ex partner rimane elevata, suggerendo una forte correlazione tra dinamiche violente e contesti relazionali consolidati.

Il “Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza”, introdotto dall’art. 105-bis del decreto legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, è una misura di sostegno economico destinata alle donne vittime di violenza in condizioni di difficoltà economica, volta a favorirne l’autonomia e l’inclusione sociale. Si configura come un contributo mensile erogato fino a un massimo di 12 mesi, e ha l’obiettivo di favorire, attraverso l’indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà, attraverso il recupero dell’autonomia abitativa e personale. Le risorse a disposizione sono suddivise tra le Regioni, in base alla popolazione femminile compresa tra i 18 ai 67 anni censita dall’ISTAT, con la possibilità per ogni amministrazione regionale di ampliare i fondi con risorse proprie.

Recentemente è stato compiuto un importante passo avanti, con l’approvazione del decreto attuativo che ha sbloccato nuovi fondi destinati al rafforzamento di questo strumento, mettendo a disposizione 30 milioni di euro da ripartire equamente negli anni 2024, 2025 e 2026. Tale rifinanziamento ha innalzato la soglia del contributo mensile, portandolo da 400 euro a 500 euro, e consentirà di coprire le domande presentate nel 2024 e non accolte per incapienza di fondi.

Il congedo indennizzato è una tutela riconosciuta alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, che possono avvalersi di un’astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell’arco temporale di tre anni (art. 24, d.lgs. 80/2015)., e si rivolge anche a lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche (di competenza dell’amministrazione di appartenenza).

Il CUG aziendale periodicamente e, in modo particolare nel mese di novembre, rimette in evidenza i riferimenti esterni e gli strumenti a disposizione, così come previsto anche dalla Legge 24 novembre 2023 n. 168 Direttiva superamento violenza contro le donne.

Nel corso del 2024 è continuata attivamente l’adesione alla rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo⁴⁴ sia tramite la partecipazione alle riunioni (22 aprile, 11 maggio, 3 ottobre) sia attraverso la diffusione delle iniziative correlate.

Dal 2008 la Città di Cuneo coordina la Rete antiviolenza Cuneo, composta da tutti gli attori sociali pubblici e privati coinvolti nella lotta contro la violenza sulle donne sul territorio cuneese. La Rete è nata per migliorare i rapporti di collaborazione e il collegamento dei diversi enti/associazioni impegnati, diventando il luogo dell’incontro e del confronto, della elaborazione e della sperimentazione, alla ricerca di buone pratiche in grado di contrastare efficacemente la violenza sulle donne.

Vengono periodicamente riesaminati i riferimenti indicati nelle LLGG ad uso degli operatori, condivise le informazioni circa i servizi offerti dai vari operatori e i dati sulla violenza.

Oggi la Rete Antiviolenza Donne di Cuneo garantisce un iter di supporto alle vittime di violenza più completo e omogeneo, permettendo interventi sempre più efficaci e rispondenti alle necessità del momento.

I dati locali mostrano un aumento delle denunce.

Sono stati rideliberati i gruppi di lavoro aziendali per la gestione delle donne vittime di violenza e per i minori⁴⁵ che hanno cominciato a riesaminare le due procedure aziendali in merito.

Presa in carico delle donne vittime di violenza

⁴⁴ <http://www.comune.cuneo.gov.it/attivita-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html>

⁴⁵ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/>

DOC_021_KIT VIOLENZA SESSUALE_Rev. 02	04/10/2023
DOC_022_REATI PERSEGUIBILI D'UFFICIO - SCHEDA_Rev. 02	04/10/2023
DOC_113_SERVIZI TERRITORIALI_Rev. 00	04/10/2023
MOD_028_CONSENSO PROFILASSI HIV_Rev. 01	25/11/2016
MOD_030_GUIDA SINOTTICA PROCEDURE DA SEGUIRE IN PS GENERALE_Rev. 03	04/10/2023
MOD_031_GUIDA SINOTTICA PROCEDURE DA SEGUIRE IN PS GINECOLOGICO_Rev. 02	04/10/2023
MOD_172_CATENA DI CUSTODIA PER CENTRO SVS_Rev. 00	04/10/2023
MOD_173_CATENA DI CUSTODIA PER TOSSICOLOGICI ORBASSANO_Rev. 0	04/10/2023
MOD_174_MODULO CONSEGNA MATERIALE FOTOGRAFICO-REFERTI CLINICI_Rev. 00	04/10/2023
MOD_175_CONSENSO INFORMATO MINORI_Rev. 00	04/10/2023
MOD_176_CONSENSO PROCEDURA VITTIMA DI VIOLENZA_Rev. 00	04/10/2023
MOD_178_SCHEDA ANAMNESTICA E RILEVAZIONE EVENTO VITTIME DI VIOLENZA P o A_Rev. 00	04/10/2023
MOD_179_SCHEDA RILEVAZIONE MUTILAZIONI GENITALI FEMMINILI_Rev. 00	04/10/2023
PG_015_Accoglienza_presa_in cura_donne_vittime_violenza_Rev. 02	04/10/2023

Presa in carico dei minori vittime di violenza

Doc_038_Criteri di procedibilità per reati sessuali_Rev. 01	29/02/2024
Doc_039_Kit violenza sessuale_Rev. 01	09/06/2017
Doc_040_Numeri di telefono utili_Rev. 01	29/02/2024
IO_031_Applicazione_art_403	12/04/2024
Mod_055_Scheda raccolta fotografica_Rev. 01	09/06/2017
Mod_056_Consenso profilassi HIV_Rev. 01	09/06/2017
Mod_057_catena di custodia_Rev. 01	09/06/2017
Mod_058_Guida sinottica cose da fare in PS generale_Rev. 01	09/06/2017
Mod_167_Scheda clinica per abuso sessuale_Rev. 00	29/02/2024
Mod_168_Scheda clinica per maltrattamento_Rev.00	29/02/2024
Mod_169_Guida sinottica cose da fare inl DEA Ped Abuso sessuale_Rev. 00	29/02/2024
Mod_170_Guida sinottica cose da fare inl DEA Ped Maltrattamento_Rev. 00	29/02/2024
PG_027_Accoglienza_presa_in_carico_minori_vittime_abuso_Rev. 02	29/02/2024

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
- la collaborazione con la scuola per la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione della popolazione.

Rispetto alle donne vittime di violenza per le quali l'assistente sociale ospedaliera ha effettuato degli interventi nell'anno 2024 sono state: n.13 di cui 7 italiane e 6 straniere. Tutti i casi di violenza in cui è stata coinvolta riguardavano donne. Rispetto ai progetti attivati si è trattato più che altro di colloqui sociali e/o psicologici e solo in due casi le donne hanno richiesto la collocazione protetta in comunità. In specifico una di queste donne di anni 32 straniera viveva già in una comunità con il marito ed è stata trasferita in altre strutture. Mentre l'altra sig. era italiana di anni 60 e viveva in situazione poco stabile con il compagno. I casi analizzati non permettono di fare ipotesi e/o valutazione perché i numeri sono troppo pochi e anche come età sono le più disparate (da un max di anni 60 ad un minimo di anni 21).

L'AO è stata altresì coinvolta nel percorso di formazione organizzato dal Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese, grazie ai finanziamenti del DDR 737 del 29.11.2023 (30.09: La riforma Cartabia e il Codice Rosso; 22.10: la gestione del trauma sui minori vittime di violenza assistita; 12.11: le mutilazioni genitali femminili e la tratta).

E' stata data diffusione alla LEGGE 24 novembre 2023, n. 168 "Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica".

Sono state proposte comunicazioni in occasione della giornata internazionale contro le mutilazioni genitali femminili.

Oltre 230 milioni di bambine e donne in vita oggi hanno subito mutilazioni genitali femminili (FGM). Le stime globali aggiornate mostrano un incremento del 15% del numero totale di sopravvissute alla pratica – ovvero 30 milioni in più di ragazze e donne – rispetto ai dati rilasciati otto anni fa. I dati più elevati si riscontrano nei paesi africani, con 144 milioni di casi. I PS aziendali sono preparati ad accogliere situazioni connesse a questa tematica ancora difficile da individuare e trattare e che, in genere, arriva in ospedale a fronte di episodi acuti gravi. L'AO investe nella formazione non solo degli operatori che lavorano nei servizi maggiormente interessati dalla gestione acuta ma anche di coloro che potrebbero intercettare situazioni in atto (es. lividi, fratture storiche, racconti).

Sono stati diffusi materiali ed iniziative riguardanti in modo particolare, su sollecitazione del personale dipendente, gli adolescenti ed i giovani adolescenti, all'interno di un panorama complesso e difficilmente conoscibile anche in un contesto socialmente tranquillo come quello cuneese.

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, ha realizzato una toccante rappresentazione all'interno ed all'esterno dei due presidi sanitari.

Tabella 55 Iniziative specificamente organizzate dall'AO all'interni del calendario cittadino nel 2024

I panni sporchi si lavano in famiglia: violenza domestica e non solo	Sabato 23 novembre	ore 9-12	Via Ferraris di Celle 2, Cuneo Palazzo ex Mater Amabilis-Università di Torino	Seminario per gli studenti del Corso di Laurea di Infermieristica dell'Università di Torino sede di Cuneo, aperto alla cittadinanza maggiorenne, gratuito, solo su prenotazione tramite eventbrite
"VV:Volti vuoti"	Sabato 23 novembre	dalle 10 alle 12,30	Giardinetto ingresso ospedale S. Croce - Via Michele Coppino 26	rappresentazione teatro danza a cura degli studenti infermieri con il coordinamento di Paola Culotta ed Elena Cometti, per l'animazione delle panchine rosse
"VV:Volti vuoti"	Sabato 23 novembre	dalle 14 alle 16,30	ingresso Ospedale A. Carle, fraz Confreria 5	rappresentazione teatro danza a cura degli studenti infermieri con il coordinamento di Paola Culotta ed

				Elena Cometti, per l'animazione delle panchine rosse
Ti parlo con rispetto? L'attenzione alle differenze nel linguaggio con l'utenza, tra professionist* e nella documentazione.	Giovedì 28 novembre	dalle 15 alle 18	salone di rappresentanza S. Croce	evento aziendale sul linguaggio ampio
Le forme della violenza: come riconoscere segni e sintomi. Vademecum per aiutare una persona vittima di violenza.	Mese di novembre (definite nelle singole sedi)	in orario di lezione futur* OSS, estetist*, parrucchier*	Sedi delle Scuole di formazione professionale AFP, ENAIP, Scuole San Carlo	Seminario tenuto a cura dell'AO S.Croce e Carle di Cuneo rivolto ai corsi di formazione per OSS di ENAIP e scuole San Carlo e di acconciatura ed estetica dell'AFP.

Le stesse sono state puntualmente rendicontate attraverso i consueti canali aziendali curati dal CUG.

Un gruppo di dipendenti ospedalieri ha partecipato alla Straconi in red, manifestando il proprio No alla violenza indossando un capo di colore rosso (maglia, sciarpa, giacca, ...) e partendo da un punto di raccolta del Laboratorio donna.

Sono stati inoltre raccolti circa 137 origami all'interno delle sedi aziendali, consegnati al Centro Servizi Volontariato per la progettazione di opere permanenti a cura del Liceo Artistico cittadino.

L'AO ha inoltre messo a disposizione due storie di donne che ce l'hanno fatta per il progetto di animare stabilmente le panchine rosse cittadine di narrazioni raggiungibili tramite QR Code posto sulle stesse, a cura della cooperativa Fiordaliso.

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 volontariato da parte del personale aziendale, in modo particolare quando collocato a riposo.

L'AO ha preso attivamente parte alla diffusione dei percorsi connessi ai sex offenders e aderito alle campagne per incentivare i sex defender, in accordo con Confcommercio.

9.4.3 RETE ANTIDISCRIMINAZIONE

L'AO collabora a livello regionale e locale con la rete antiviolenza e la rete antidiscriminazione⁴⁶.

A gennaio è terminato il corso messo a disposizione dalla rete tramite il Nodo cuneese, il Punto Meet e IRES Piemonte alla quale hanno partecipato 4 dipendenti AO, tra cui le addette URP.

Nelle riunioni del Laboratorio donna la Presidente CUG relaziona sempre sullo stato di avanzamento del progetto sul Linguaggio ampio e rispettoso.

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.

9.4.4 LABORATORIO DONNA

Almeno una componente aziendale ha partecipato attivamente alle riunioni del Laboratorio donna del Comune di Cuneo (25 gennaio, 22 maggio, 16 settembre), in modo particolare attorno ai due momenti

⁴⁶ 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

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.

Il tema dell’edizione era Viceversa, considerato nella sua accezione più ampia: il viceversa nelle incombenze quotidiane, il viceversa nei giochi dei bambini, il viceversa come evoluzione interiore che una donna può compiere nell’arco della sua vita proprio in quanto donna.

Tabella 56 Iniziative specificamente organizzate dall’AO all’interni del calendario cittadino “8 marzo è tutto l’anno, Viceversa” nel 2024

Un buon tempo per me. "...E se fosse viceversa? Strategie per ritagliarsi il proprio spazio, riuscire a dirlo “bene” e mettere dei confini" Laboratorio aperto alla popolazione per la condivisione e costruzione di strategie per rendere possibile avere buoni spazi e tempi per sé. 12 marzo 2024 orario 17,30-19 presso La Casa del Fiume, Piazzale Walther Cavallera n. 19, a Cuneo. Partecipazione gratuita su prenotazione scrivendo a saracastello178@gmail.com. Per informazioni: Sara 3923281892 Proposto da: AO S.Croce e Carle di Cuneo, ASLCN1, Società Cooperativa Sociale Onlus "Insieme a Voi" che gestisce il micronido aziendale.	Le partecipanti erano una dozzina (meno rispetto alla prenotazione) ma tutte molto attive ed entusiaste all'uscita. 4 di loro hanno proposto una seconda puntata per condividere gli accorgimenti condivisi rispetto alla pratica. L'incontro si è protratto oltre l'orario proprio per il fermento delle partecipanti. Il clima era molto buono e tutte hanno condiviso con serietà ma anche con leggerezza vissuti anche piuttosto diversi.
Il tempo del lavoro ed il diritto alla disconnessione. 20 marzo 2024, ore 14,30- 17. Evento formativo in presenza presso la Sala Falco della Provincia di Cuneo, corso Dante n.41 e con possibilità di collegamento sincrono on line. Partecipazione gratuita. Evento proposto da: AO S.Croce e Carle di Cuneo, ASLCN1, Confindustria, Consigliera di Parità Provinciale, Provincia di Cuneo, con il patrocinio dell’Ordine degli Avvocati di Cuneo e dell’A.G.I. Avvocati Giuslavoristi Italiani.	L’evento ha visto una cinquantina di persone collegate ed ha fornito stimoli interessanti di riflessione e concretizzazione nei diversi ambiti rappresentati ed alla luce di quanto esposto dal Medico del lavoro.
“Ma lo sai che?.....” Video realizzati in collaborazione con l’AFP (Azienda di Formazione Professionale) con testimonianze di alcun* professionist* sanitar* che esercitano professioni normalmente attribuite all’altro genere. I video saranno disponibili sui social e sul sito internet di AO S.Croce e Carle di Cuneo, ASLCN1, AFP dall’ 8 marzo 2024..	

L’edizione 2024 attorno al contratto alla violenza è stata contraddistinta dall’associazione delle iniziative con la Straconi cittadina, in occasione della quale sono stati raccolti specifici origami a forma di cuore realizzati e personalizzati anche in punti strategici dell’AO, tra cui la Pediatria e la Psichiatria.

La rendicontazione specifica è riportata nei paragrafi precedenti.

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.

Il Laboratorio donna diventa così lo spazio in cui si ritrovano e si riconoscono una molteplicità di soggetti interessati ai medesimi temi e consente di realizzare quello che è davvero lo spirito One Health. Gli incontri di programmazione prevedono sempre un breve riassunto delle iniziative precedenti, spesso realizzato tramite un video clip montato dall'ufficio 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).

L'AO ha aderito alle iniziative di Scrittori in città⁴⁷, giunto alla sua 26esima edizione e anche per questo Titolo "Stelle", che si realizza fondamentalmente nella settimana dal 13 al 17 novembre, con "propaggini" nel resto dell'anno così da creare una sorta di filo conduttore tra un'edizione e l'altra e tra le diverse iniziative. Il riferimento alle stelle rende evidente l'intento di provare a ritrovare l'orientamento in tempi incerti, come un tempo i naviganti con l'aiuto della Stella Polare o come Peter Pan e i bimbi sperduti, in volo verso la "seconda stella a destra".

9.4.5 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.

I libri dono, correlati del materiale informativo, vengono consegnati dal Comune di Cuneo al Reparto di Neonatologia dell'Ospedale S. Croce per la distribuzione all'atto della dimissione dei nuovi nati, unitamente all'Agenda della salute del bambino. Nel 2024 ne sono stati donati 1750.

L'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).

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

Domenica 19 maggio 2024, dalle 10 alle 18.30, il Parco della Resistenza di Cuneo ha ospitato la seconda edizione della "Festa della Nascita: una festa per crescere", una giornata di incontri e attività ludico-ricreative (tutti gratuiti) sviluppata nell'ambito del progetto "Cultura 0/6: crescere con cura" promosso dal Comune di Cuneo, in collaborazione con Compagnia Il Melarancio e sostenuto da Fondazione Compagnia di San Paolo. La giornata è stata 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 continuità con le azioni previste dal progetto, particolare

⁴⁷ <https://www.scrittorincitta.it/>

attenzione è stata data alle famiglie con bambini in età 0-6 anni, ma l'invito a partecipare è esteso a tutti i nuclei famigliari, anche quelli futuri.

10 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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, trasversale alle diverse figure professionali ed alle fasce di età.

Questo dato è evidenziato anche dalla bassissima partecipazione del personale alle attività proposte a livello extra lavorativo, di qualsiasi tipo esse siano (sportile, culturali, ricreative)

L'impegno costantemente e continuo richiesto per il mantenimento e miglioramento delle liste di attesa, la qualità dei servizi, la necessità di apprendimento di nuove modalità di lavoro e della gestione digitale dei processi, nonché la disponibilità necessaria alle esigenze organizzative sono spesso indicati come fattori che rendono pesante il lavoro.

La percezione di “un lavoro che aumenta”, soprattutto a livello burocratico, e che incide sulla quantità e qualità del tempo da destinare al core del lavoro (il paziente, l'utente o l'attività essenziale anche quando tecnico-amministrativa) è quanto universalmente viene evidenziato trasversalmente a categorie contrattuali, figure professionali, genere ed età.

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.

La Direzione ha più volte sottolineato questi aspetti, mostrato di essere a conoscenza delle difficoltà, ringraziato i professionisti per l'agire quotidiano e spronato a tendere sempre a nuovi orizzonti.

E' stato intrapreso un iniziale riesame della scheda di valutazione del personale di comparto non titolare di incarico, finalizzato ad oggettivare maggiormente i parametri di assegnazione dei giudizi e a consentire una maggiore differenziazione dei valori assegnati.

Tabella 57 Rappresentazione SWOT fattori positivi e negativi rispetto a quanto previsto nella pianificazione PAP 2024

Tabella SWOT	Elementi a favore	Elementi a sfavore
	S= Forza	W= Debolezza
<i>Ambiente interno</i>	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 eccessivi oneri burocratici che sottraggono tempo e qualità al lavoro, a fronte di non sufficiente ascolto, riconoscimento e valorizzazione delle persone e del lavoro effettuato. Poco tempo per l'affiancamento del personale e la trasmissione valoriale intergenerazionale.
<i>Ambiente esterno</i>	Esplicitazione a livello nazionale di alcuni obiettivi ed orientamenti nella gestione delle risorse umane (es Direttive Zangrillo); fondi PNRR, reti territoriali efficienti; riconoscimenti all'AO, condivisi dalla Direzione a tutto il personale o a specifiche categorie.	Molteplici questioni a livello di gestione quotidiana che incidono anche sul tempo lavoro. Aumento aggressività ed intolleranza tra le persone, anche tradotti in aggressioni verso il personale. 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

11 LISTA DI DISTRIBUZIONE

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

Trasmissione alle Consigliere di Parità regionale e provinciale.