

			PROGETTI RUSAN					
	TITOLO PROGETTO	AZIENDA	DESCRIZIONE PROGETTO	DRIVER WO SU CUI AGISCE	ANNO	durata	ALTRI DOCUMENTI	REFERENTI
1	<a href="#">Osservatorio Aziendale per il benessere organizzativo. Osservare il cambiamento per consolidare il benessere</a>	ASL BIELLA	1. BENESSERE ORGANIZZATIVO come insieme degli elementi culturali, dei processi e delle pratiche organizzative, che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro e promuovono, mantengono e migliorano il grado di benessere. 2. La rilevazione del DISAGIO PSICO-SOCIALE e la progettazione di iniziative atte a diminuirlo/contrastarlo. 3. Il CLIMA ORGANIZZATIVO come insieme delle percezioni relative alle modalità d'azione organizzativa. 4. La DIMENSIONE ETICA dell'Azienda. La legittimazione/significazione della capacità di esprimere un atteggiamento etico nei confronti dei propri dipendenti e del tessuto sociale di riferimento.	QoL Quality of Life	2010	continuativo	* Libro 1 - capitolo n. 13 - originale * Delibera Osservatorio Benessere * Progetto Osservatorio	Vincenzo Alastra, Leonardo Jon Scotta, Francesca Menegon
2	<a href="#">Progetto Interaziendale Il Sistema Sperimentale di Rilevazione della Qualità Percepita dell'AslBi come strumento di comunicazione interna e miglioramento organizzativo continuo</a>	ASL BIELLA			2010		* Sistema Qualita percepita	Vincenzo Alastra, Dania Brioschi, Francesca Menegon
3	Progetto Interaziendale Progetto "ETHOS": condividere e diffondere la prospettiva etica nelle organizzazioni sanitarie	ASL BIELLA			2010		* Libro 1 - capitolo 4 - originale * Articolo Carta Etica * Carta etica dell'ascolto * Sintesi progetto	Vincenzo Alastra, Leonardo Jon Scotta, Francesca Menegon
4	La domanda di salute degli operatori del settore agrozootecnico di zone marginali di montagna	ASL BIELLA			2010			Luca Sala
5	Pratiche di disseminazione della conoscenza per apprendere nei contesti clinici	ASL BIELLA			2010		* Comunicazione progetto * Progetto Conoscere e apprendere nei contesti clinici 1 parte * Progetto Pratiche di disseminazione della conoscenza 2 parte * Relazione ATTI CdP	Vincenzo Alastra, Francesca De Marchi, Rosa Introcaso

6	Miglioramento della salute e benessere dei lavoratori	ASL TORINO			2010		* Libro 1 - capitolo 8 - originale * Report progetto	Cinzia Tudini, Eliana Agosti, Margherita Grossio, Giuseppe Gulino
7	"Programma di Sviluppo delle Risorse Umane" la trasformazione del Modello di Gestione delle RU e di Sviluppo delle Competenze	APSS TRENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura Processi HR: identificazione, analisi e mapping dei Processi di Gestione HR.</li> <li>• Modello Professionale e Sistema dei Ruoli.</li> <li>• Modello di Gestione e Sviluppo delle Competenze.</li> <li>• Sistema di Valutazione e Sviluppo delle Prestazioni individuali.</li> </ul>	HEP HR Enabling Process	2010	47 MESI	* Articolo SOLE24 * Caso APSS	Ettore Turra
8	Lavorare in sanità: valutazione delle fonti di stress e del benessere organizzativo	AUSL BOLOGNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migliorare l'interazione dinamica fra il lavoratore ed il suo ambiente professionale in termini sia di caratteristiche strutturali dell'organizzazione, sia di processi psicologici che condizionano le diverse percezioni e valutazioni cognitive ed affettive, le quali, a loro volta, influenzano le strategie di coping adottate per fronteggiare lo stress.</li> <li>• Attivazione di gruppi di discussione su tematiche relative al ruolo organizzativo e di incontri per migliorare il supporto dei capi, il sostegno sociale da parte dei colleghi ed il controllo sul proprio lavoro.</li> </ul>	QoL Quality of Life	2010	12 MESI	* Libro 1 - capitolo n. 9 - originale * Ab stress benessere * Coinvolgimento paziente rischio * Questionari (2) * Questionario stress * Valutazione intervento questionario finale	Daniele Tovoli, Anna Perna

9	Accoglienza e Relazione con utenti e familiari nell'Area Medica dell'Ospedale di Montecchio: relazione d'aiuto e comunicazione come strumenti terapeutici	AUSL REGGIO EMILIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi delle criticità nelle fasi di accoglienza, degenza e dimissione degli utenti.</li> <li>• Scostamento tra attese dei familiari/utenti e offerta del servizio.</li> <li>• Individuazione del momento dell'accoglienza, come momento cruciale che determina la qualità della relazione durante tutta la degenza.</li> <li>• Proposte operative di miglioramento dell'accoglienza e degli strumenti idonei a migliorare la relazione e a monitorarne i risultati.</li> <li>• Formazione sugli aspetti pragmatici della comunicazione e sull'influenza che questa esercita sul comportamento dei parlanti, assiomi della comunicazione, errori e contenuti comunicativi.</li> </ul>	WLP Work Learning Place RLT Relationship	2010	continuativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Commenti sintetici</li> <li>* Depliant LD</li> <li>* Depliant MA</li> <li>* DO01 Progetto Miglioramento</li> <li>* MO01 Scheda accoglienza in MA</li> <li>* Questionario</li> <li>* Relazione Comunic</li> <li>* Relazione Gruppo di lavoro sulla Accoglienza</li> <li>* Relazione presidente CCM</li> <li>* Report Qualità percepita</li> <li>* Sceneggiatura progetto COMUNICAZIONE</li> </ul>	Valeria Manicardi, Silvia Borghi
10	Essere dirigente amministrativo, oggi	AUSL MODENA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riflessione generale sulla proposta formativa e di sviluppo professionale rivolta ai professionisti che ricoprono un ruolo "Amministrativo": quali saperi, competenze, responsabilità in una visione di governance aziendale?</li> <li>• Le culture professionali nelle organizzazioni sanitarie: valori e norme che orientano i comportamenti professionali.</li> <li>• Ricostruzione delle mappe di competenza del "Dirigente Amministrativo" e dei comportamenti attesi a partire dai profili professionali.</li> <li>• Ricostruzione di alcuni processi di lavoro alla luce dell'interdisciplinarietà.</li> <li>• Proposte per la programmazione 2010 alla luce del percorso condotto.</li> </ul>	ELD Empowering Leadership HEP HR Enabling Process	2010	21 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 1 - capitolo 5 - originale</li> <li>* Focus Dirigenti Sanitari</li> <li>* Mappa Competenze</li> <li>* Progetto</li> <li>* Sintesi delle narrazioni</li> <li>* Sintesi percorso</li> </ul>	Giuseppe Grandi, Nicoletta Poppi

11	Accompagnamento del paziente e della famiglia e presa in cura della persona con malattia oncologica	AUSL REGGIO EMILIA	Attivazione di un servizio di supporto psicologico a pazienti oncologici e ai loro familiari per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategie di coping dei pazienti e dei famigliari.</li> <li>• Comunicazione della cattiva notizia.</li> <li>• Processo di adattamento durante tutto il percorso del pz oncologico.</li> <li>• Passaggio dalle cure attive alle cure palliative.</li> <li>• La fase terminale di malattia.</li> <li>• Il lutto.</li> </ul>		2010	continuativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Abstract convegno</li> <li>* Criteri attivazione psico-counselor def</li> <li>* Dati ospedale</li> <li>* Fasi del pz oncologico</li> <li>* Procedura attivazione psico</li> </ul>	Mirco Pinotti, Cristina Pedroni, Silvia Borghi
12	Raccontarsi la cura: coltivare spazi di empatia e di ascolto per il personale curante tramite la Medicina Narrativa	POLICLINICO Tor Vergata ROMA	Trattandosi di formazione professionale, si è voluto ripercorrere ad un livello di base alcuni principi e temi nell'ambito della bio-etica e dell'umanizzazione delle cure. Sono state presentate alcune esperienze nel campo delle Medical Humanities, viste come insieme di modelli ed attività volte alla promozione di una capacità di guardare, ascoltare, interagire con la complessità e con l'incertezza interpretativa.	RLT Relationship	2010	24 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 1 - capitolo n. 12 - originale</li> <li>* Locandina Scrivere la Cura</li> <li>* Pieghevole Scrivere la Cura</li> <li>* Progetto PTV</li> </ul>	Maddalena Galizio, Massimo Greco, Martina Cristini
13	PROGETTO RETE: Sportello RETE e Tavolo del Benessere	AO PADOVA	Attraverso lo Sportello Rete si intende affrontare un problema di clima, di assunzioni di rischio e di investimenti emotivi, di valori da trasmettere e di codici morali da rispettare, di scelte molteplici e possibili da valutare. Con il Tavolo del Benessere Organizzativo si affronta il tema dell'umanizzazione del lavoro, del "pensiero e delle emozioni delle persone per creare valore pubblico", per migliorare i servizi e per qualificare il mercato interno del lavoro.	QoL Quality of Life	2010	36 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Locandina</li> <li>* Modello gestionale progetto rete</li> <li>* Relazione Questionario CPO</li> <li>* Sportello RETE</li> </ul>	Gianpietro Rupolo, Silvana Bortolami, Monica Briani
14	Organizzazione per processi in Sanità	ASL CATANZARO			2010		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Gruppo promozione alla salute</li> <li>* Mission, Vision, Leve</li> <li>* Piano integrato di cure</li> <li>* Progetto Accoglienza</li> </ul>	Franco Caccia

15	HOUPE	AOU PADOVA			2010		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Lettera HOUPE primari</li> <li>* Physician suicide</li> <li>* Presentazione HOUPE</li> <li>* Protocollo HOUPE traduzione</li> <li>* Studio HOUPE risultati italiani</li> </ul>	Daria Minucci, Silvana Bortolami
16	Il benessere organizzativo: prospettive di cambiamento	IZS LAZIO-TOSCANA	<p>E' stato utilizzato come strumento di raccolta dati il questionario redatto dallo stesso Gruppo Cantieri, composto da 66 domande che indagano le dimensioni del benessere e del malessere organizzativo. A seguito dell'elaborazione dei questionari compilati, lo studio si è concentrato sulle aree risultate più critiche, quali la valorizzazione del personale, la circolazione delle informazioni, la condivisione degli obiettivi ed il rapporto con i superiori. Su queste criticità sono stati organizzati dei gruppi di lavoro dai quali sono emerse delle proposte di miglioramento.</p>	QoL Quality of Life RLT Relationship HEP HR Enabling Process	2010	36 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 1 - capitolo 10 - originale</li> <li>* Grafici risultati (10)</li> <li>* Indagine benessere organizzativo</li> <li>* Questionario indagine benessere</li> <li>* Report gruppi lavoro</li> </ul>	Antonella Bozzano
17	Progetto di Feedback a 360°	ISMETT PALERMO	<p>La caratteristica del progetto consiste nel non limitare la valutazione al solo superiore gerarchico ma di raccogliere il punto di vista di collaboratori, pari grado, altri superiori, accomunati dal fatto di lavorare a contatto con il soggetto valutato. Il progetto ha affrontato il tema della valutazione in senso lato, senza focalizzarsi sull'analisi delle prestazioni ma sulla "percezione" delle capacità relazionali dei destinatari dell'intervento da parte di collaboratori, pari grado, altri superiori.</p>	ELD Empowering Leadership	2010	10 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 1 - capitolo 7 - originale</li> <li>* 360 Degree Feedback Report</li> <li>* Sample risultati</li> <li>* Survey_360_ita</li> </ul>	Giulia Padovano, Maria Gebbia
18	La promozione della Qualità di Vita del professionista della salute	AO TERNI			2010		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 1 - capitolo 11 - originale</li> <li>* La qualità della vita lavorativa degli infermieri</li> <li>* La qualità della vita lavorativa degli infermieri, copertina</li> </ul>	David Lazzari, Renato Pisanti

19	Collaborare per il miglioramento nell'area dell'integrazione socio-sanitaria	AUSL BOLOGNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrazione tra le aree socio sanitarie.</li> <li>• Individuazione i processi organizzativi e operativi delle singole aree.</li> <li>• Individuazione e mappare i punti di forza e criticità.</li> <li>• Individuazione le priorità d'intervento e pianificare azioni di miglioramento.</li> <li>• Presentazione delle priorità e individuazione di un piano delle attività riguardo alle aree: Integrazione Socio-Sanitaria, area Minori, area Anziani e area Disabili.</li> </ul>	RLT Relationship	2010	22 MESI		Mara Morini, Manuela Gherardi, Maria Cristina Pirazzini
20	Il Meyer si prende Cura di Te. Progetto Welfare per i collaboratori	AOU FIRENZE Meyer			2010		* Sinossi progetto	Stefania Gianassi
21	I Profili di Nucleo delle Cure Primarie: uno strumento per l'integrazione ed il coinvolgimento dei Medici di Medicina Generale nelle strategie aziendali	AUSL PARMA	Analisi descrittiva dei consumi di prestazioni sanitarie della popolazione afferente ai Nuclei di Cure Primarie in carico ai Medici di Medicina Generale, finalizzato alla valutazione della pratica clinica e dei comportamenti prescrittivi dei professionisti. I dati sono ricavati dai flussi sanitari correnti che compongono il Sistema Informativo Regionale (principalmente AFT, ASA, SDO). Accanto a dati descrittivi (demografici, morbilità ed uso dei servizi sanitari) sono rilevati anche indicatori di qualità nelle cure, con particolare riferimento alle malattie cardiovascolari.	RLT Relationship HEP HR Enabling Process	2010	72 MESI	* Libro 1 - capitolo 6 - originale * I profili di nucleo delle cure primarie	Ettore Brianti, Giuseppina Rossi, Vittorio Maio
22	Progetto di miglioramento della qualità della vita degli operatori: corso teorico-pratico supporto all'Operatore Sanitario di fronte alla sofferenza e alla morte	AOU FIRENZE Careggi			2010		* Relazione finale anno 2009 * Risultati indagine conoscitiva anno 2006	Giada Morini, Catia Meacci, Donella Fossati

23	Professionisti e formatori: un diverso rapporto tra Università e Territorio per la formazione di base del Medico	AUSL REGGIO EMILIA	I MMG sono stati coinvolti, con ruolo di docenti e di tutor, nella progettazione di un corso sperimentale e volontario (2005) di MG e Cure Primarie nel Corso di Laurea in Medicina (Unimore). Il Corso si è poi evoluto da volontario a obbligatorio (2008) e da sperimentale a curriculare (2010). La novità di tale percorso didattico consiste nell'essere, primo in Italia, non solo focalizzato sulla MG ma nel prevedere anche le Cure Primarie, con tutto il bagaglio teorico/esperienziale che presuppone il modello di cura che, trascendendo il solo ambito biologico, fortemente radicato e predominante in ambito accademico, si apre alle istanze psicologiche e sociali.	WLP Work Learning Place HEP HR Enabling Process	2010	60 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ConvUnimo CurePrim</li> <li>* Le Cure Primarie del CdL in Medicina e Chirurgia</li> <li>* LE CURE PRIMARIE E NUOVI PARADIGMI PER LA TUTELA DELLA SALUTE</li> <li>* Obiettivi2004</li> <li>* SINTESI ACCORDO MMG</li> <li>* Terzo documento lavoro 2005</li> </ul>	Mirco Pinotti, Corrado Chiari, Corrado Ruozi
24	La valutazione della performance individuale e professionale: uno strumento di engagement del personale?	AO SALVINI GARBAGNATE MILANESE	Messa a punto di un sistema di valutazione delle performance individuali in raccordo con gli obiettivi aziendali assegnati dal livello regionale e, soprattutto, con la definizione di un percorso di mappatura delle competenze professionali, in particolar modo della dirigenza medica secondo un modello codificato di sviluppo professionale. Attenzione su: risultati e obiettivi, competenze professionali e tecniche, competenze relazionali e organizzative, competenze manageriali.	ELD Empowering Leadership HEP HR Enabling Process	2012	continuativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 2 - capitolo 7 - originale</li> <li>* n. 2 allegati al capitolo libro</li> <li>* Documento sistema valutazione</li> <li>* Valutazione professionale</li> </ul>	Loredana Luzzi Annalisa Mascheroni Cristina Filannino

25	La valorizzazione economica delle competenze professionali	AO LODI	Il nuovo sistema ha ricondotto all'attribuzione degli incarichi di altissima specializzazione e quindi non gestionali, puntando sulle capacità professionali e valorizzando le stesse al pari delle strutture gestionali, senza attribuire loro organici fittizi. È stato deciso di incrementare di n. 42 posizioni il numero degli incarichi professionali, valorizzando i dirigenti medici che nonostante avessero maturato da tempo i 5 anni di servizio, rimanevano immobilizzati al livello iniziale. Ciò permette all'azienda di sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei propri dirigenti medici e realizzare efficienza e funzionalità nelle strutture sanitarie. Attenzione su: competenze professionali e organizzative, talenti e potenziale.	ELD Empowering Leadership HEP HR Enabling Process	2012	12 MESI		Francesco Magni Ernesto Treccani
26	"La sfida al Cambiamento" organizzazione, professionisti, benessere, valutazione, merito	ASL 5 ORISTANO	Da un'indagine qualitativa sulla percezione del merito in Sanità condotta da RUSAN, si è deciso di utilizzare i risultati dell'indagine per innestarli e calarli in una concreta pianificazione aziendale volta al miglioramento del sistema aziendale e dell'offerta socio-sanitaria, costruendo un sistema di misurazione e valutazione della performance. Attenzione su: obiettivi e risultati, competenze relazionali e organizzative, appartenenza all'azienda, condivisione dei cambiamenti proposti.	HEP HR Enabling Process	2012	9 MESI	* Libro 2 - capitolo 10 - originale * Regolamento performance * Regolamento sul sistema premiante * Scheda individuale	Mariano Meloni Maria Giovanna Porcu Eliana Zuin
27	Dall'adempimento alla progettualità in tema di qualità ed organizzazione: il caso dell'ISRAA di Treviso	IPAB ISRAA TREVISO			2012		* Libro 2 - capitolo 11 - originale * Decreto formazione * Decreto 81_2010 * Decreto 82_2010 * Decreto accreditamento * Decreto piano formazione 2012-2014 * Sistema di valutazione prestazioni e risultati	Giorgio Pavan Oscar Zanutto



28	La valutazione delle competenze nell'esperienza dell'AUSL di Reggio Emilia	AUSL REGGIO EMILIA	L'AUSL di Reggio Emilia ha sviluppato dal gennaio 1998 un sistema di valutazione delle competenze dei dirigenti, cercando di introdurre il valore della differenza come modalità di gestione della persona e orientamento dei comportamenti professionali. La valutazione delle competenze rappresenta una delle leve fondamentali per la definizione degli obiettivi di budget e della formazione, per il governo delle risorse umane in Azienda. Si è cercato di rispondere alle necessità di integrare il comportamento professionale con il comportamento organizzativo e con la performance, creando una forte coerenza con il contesto generale degli accordi sull'attribuzione degli incarichi di posizione. Da diversi anni, inoltre, il sistema di valutazione si è informatizzato.	WLP Work Learning Place ELD Empowering Leadership HEP HR Enabling Process	2012	continuativo	* No scheda CXP * Libro 2 - capitolo 8 - originale * Presentazione	Daniela Riccò
29	Valutazione della linea professionale della Dirigenza	AUSL BOLOGNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduazione degli incarichi professionali;</li> <li>• Valorizzazione delle competenze e del merito attraverso la progressione economica di una parte dei professionisti;</li> <li>• Definizione del nuovo sistema retributivo della linea professionale della dirigenza.</li> </ul>	ELD Empowering Leadership HEP HR Enabling Process	2012	29 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Libro 2 - capitolo n. 9 - originale</li> <li>* Libro 2 - capitolo n. 9 - allegato</li> <li>* Accordo siglato con le parti sindacali</li> <li>* Lettera avvio percorso per i valutati</li> <li>* Lettera avvio percorso per valutatori</li> <li>* Note operative per i valutatori</li> <li>* Relazione illustrativa percorso valutazione</li> <li>* Report applicazione scheda valutazione</li> <li>* Scheda di valutazione</li> <li>* Scheda informativa del valutato</li> </ul>	Maria Rita Ferretti Paola Pesci
30	Sviluppo e valorizzazione del capitale intellettuale. Mappatura delle competenze trasversali	AOU PARMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze relazionali e organizzative</li> <li>• Competenze manageriali</li> </ul>	WLP Work Learning Place	2012	24 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sintesi competenze trasversali</li> <li>* Sintesi di confronto tra profilo Infermiere e piano di studi</li> <li>* Report finale focus group</li> <li>* Relazione PAL</li> <li>* Pieghevole programma WORKSHOP</li> </ul>	Giovanna Artioli Cecilia Morelli Leopoldo Sarli

31	La cura del giardiniere	IPAB DIODATA BERTOLO VI	Attivazione di un percorso formativo di 6 incontri bimestrali dove si sono affrontati gli argomenti scelti insieme: 1. Condividere una cornice di riferimento comune nell'agire che orienti le scelte strategiche e la gestione dei nodi critici nell'area del coordinamento. 2. Aumentare la consapevolezza del proprio stile di leadership. 3. Acquisire strumenti per una corretta valutazione del contesto e delle risorse e alla conseguente presa di decisioni funzionali all'intera organizzazione. 4. Favorire il confronto e l'espressione delle proprie difficoltà ed emozioni nell'espletare il ruolo di coordinatore. 5. Valutazione del percorso formativo ed espressione del proprio bisogno formativo per l'anno successivo.	WLP Work Learning Place ELD Empowering Leadership	2012	22 MESI		Alfonsina Pozzan Ubertoni Alessandra
32	Infermieri, professionisti della salute, anziani: criticità vs opportunità	AUSL 7 SIENA	Focus group con alcuni infermieri Senior over 50 del Dipartimento Infermieristico Ostetrico in cui sono stati affrontati i seguenti temi: • La riforma Previdenziale; • L'invecchiamento della professione infermieristica; • Criticità per l'operatore, l'utente e l'organizzazione; • Possibili soluzioni per l'operatore, l'utente e l'organizzazione.	H&E Health & Ergonomics HEP HR Enabling Process	2014	12 MESI	* Libro 2 - capitolo 12 - originale * Materiali guida focus group * Presentazione sintetica 1 parte progetto * Tabelle demografiche operatori DipIO * Scheda sintesi	Giovanni Becattini
33	Stima del trend di invecchiamento della popolazione infermieristica nell'Azienda Ospedaliera-Universitaria "S. Maria della Misericordie di Udine"	AOU UDINE	Analisi del rapporto dei Senior con i giovani in Azienda. Stima del trend d'invecchiamento della popolazione degli infermieri Senior in Azienda.	H&E Health & Ergonomics HEP HR Enabling Process	2014	54 MESI	* Libro 3 - capitolo 9 - originale * Approfondimento progetto * Scheda sintesi	Maura Mesaglio
34	Progettualità correlata al mantenimento in servizio degli infermieri esperti-senior in AOUD	AOU UDINE	• Condizioni lavorative dei Senior; • Miglioramenti effettuabili sulle condizioni lavorative dei Senior; • Motivazione dei Senior; • Valorizzazione dei Senior in Azienda; • Problematiche di salute dei senior.	H&E Health & Ergonomics HEP HR Enabling Process	2014	continuativo	* Approfondimento progetto * Scheda sintesi	Maura Mesaglio

35	Invecchiamento attivo sul lavoro: analisi del problema e interventi di prevenzione	ASL PISA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni lavorative dei Senior;</li> <li>• Miglioramenti effettuabili sulle condizioni lavorative dei Senior;</li> <li>• Motivazione dei Senior;</li> <li>• Valorizzazione dei Senior in azienda;</li> <li>• Problematiche di salute dei Senior.</li> </ul>	H&E Health & Ergonomics HEP HR Enabling Process	2014	36 MESI	* Scheda sintesi	Donatella Talini Francesca Mignoni
36	Analisi della composizione anagrafica e della collocazione del personale addetto all'assistenza. Individuazione di un metodo che consenta di sopperire alle problematiche organizzative dell'"ageing"	AO SALVINI GARBAGNATE MILANESE			2014		* Libro 3 - capitolo 10 - originale * Allegato approfondimento * Scheda sintesi	Loredana Luzzi
37	Quell'argento che vale più dell'oro: azioni di age management in sanità	AUSL FERRARA			2014		* Bilancio di missione * Concetto etico * Dati personale * Prospetto offerta * Relazione CUG * Sintesi articolaz. * Piano azioni positive * Delibera costituz CUG * Regolamento CUG * Codice etico * Scheda sintesi	Fulvia Signani
38	Ageing e work engagement: differenze di genere	AUSL MODENA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni lavorative dei Senior;</li> <li>• Individuazione dei miglioramenti effettuabili sulle condizioni lavorative dei Senior;</li> <li>• Valorizzazione dei Senior in azienda.</li> </ul>	H&E Health & Ergonomics QoL Quality of Life	2014	12 MESI	* Libro 3 - capitolo 11 - originale * Scheda sintesi	Lucia Camellini
39	Progetto benessere	FONDAZIONE MAZZALI MANTOVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni lavorative dei senior e miglioramento di queste;</li> <li>• Problematiche di salute dei senior;</li> <li>• Alimentazione;</li> <li>• Attività fisica;</li> <li>• Prevenzione.</li> </ul>	H&E Health & Ergonomics	2014	20 MESI	* Avvisi * Articoli Stampa * Frontespizio ricette * N. 2 poster * Progetto benessere locandina * Scheda sintesi	Paolo Portioli
40	Valorizzazione delle competenze e diffusione della cultura della sicurezza nel personale infermieristico	AOU UDINE			2016		* Libro 4 - capitolo 9 - originale	Ilario Guardini
41	La scatola delle idee	ASL CHIAVARESE			2016		* Libro 4 - capitolo 10 - originale * N. 2 Brochure * Regolamento * Slide incontri formativi	Emanuela Vallerio

42	Competenze infermieristiche e formazione di base: studio osservazionale analitico sui neolaureati infermieri	UNIVERSITA' MODENA E REGGIO EMILIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livello di preparazione degli infermieri neolaureati e loro capacità di far fronte alle richieste dell'organizzazione.</li> <li>• Percezioni che i coordinatori infermieristici hanno riguardo alle competenze degli infermieri neolaureati inseriti in azienda.</li> </ul> <p>Nell'indagine (eseguita per mezzo di interviste telefoniche) sono state indagate le seguenti aree: presa in carico, area tecnica, area gestionale, comunicazione e relazione, deontologia professionale, formazione e aggiornamento professionale.</p>	WLP Work Learning Place	2016	continuativo	* Libro 4 - capitolo 7 - originale	Stefano Finotto
43	Formazione universitaria innovativa in una sanità in evoluzione	UNIVERSITA' PARMA	Il progetto vuole inserire, in termini integrati e strutturati nel piano degli studi, percorsi formativi mirati su tematiche fondamentali per l'agire medico, nei contesti attuali entro cui la professione è chiamata a misurarsi e responsabilizzarsi. Dunque non solo formazione clinica, anche se questa rimane basilare e centrale, ma anche scenari e contesti di riferimento dell'azione medica: la politica sanitaria, l'organizzazione sanitaria, l'economia sanitaria, l'etica medica, gli aspetti interculturali, il governo clinico, le metodologie per la ricerca, le innovazioni nei sistemi sanitari, l'accesso all'aggiornamento continuo, la pratica delle esercitazioni "sul campo", le connessioni della medicina con altre discipline e altre professioni, a livello locale ed internazionale.	WLP Work Learning Place	2016	12 MESI	* Libro 4 - capitolo 8 - originale * Report 2014	Nicola Florindo
44	L'inserimento e la gestione delle giovani generazioni nelle aziende USL di Ferrara	AUSL FERRARA			2016		* Abstract	Paola Bardasi Erika Grandi Francesca Raggi Riccardo Modestino

45	L'integrazione professionale per rispondere ai bisogni di salute: stage formativo in Azienda USL di Imola da parte di giovani studenti del Polo Liceale indirizzo umanistico	AUSL IMOLA	Far conoscere i servizi maggiormente legati al percorso formativo intrapreso dagli studenti del polo liceale, indirizzo umanistico, al fine di promuovere un orientamento professionale degli studenti stessi a conclusione del percorso di studi.	HEP HR Enabling Process	2016	4 MESI	* Libro 4 - capitolo 11 - originale	Orietta Valentini Ennio Sergio Lucia Suzzi Laura Bazzarini Cristina Bortolotti Sabrina Gabrielli Alice Bonoli Giulia Suzzi Alessia Alpi
46	Management Team: quali competenze per creare valore?	AO ALESSANDRIA	Competenze del Management Team: • Analisi e lettura dell'organizzazione; • Progettazione di interventi migliorativi; • Leadership e autorevolezza. Metodologia dei gruppi di lavoro. Connessione tra le funzioni sanitarie e le funzioni amministrative.	RLT Relationship ELD Empowering Leadership HEP HR Enabling Process	2018	19 MESI	* Integrazione format (riassunto progetto)	Loirella Gambarini
47	Riorganizzazione dell'area di coordinamento delle attività amministrative a supporto dei dipartimenti sanitari in una logica di processo e lavoro in team	AOU BOLOGNA			2018		* Libro 5 - capitolo 11 - originale * Progetto * Modello Organizzazione * Relazione conclusiva	Girotti Castellucci
48	L'umanizzazione del lavoro come strumento della rivalutazione della persona e dell'etica della performance	ASL ROMA 4	• Analisi del livello di rischio d'insorgenza di disagio lavorativo e stress lavoro-correlato, individuare i gruppi di lavoro a maggior rischio e promuovere modelli operativi maggiormente funzionali, limitando la possibilità di insorgenza di disturbi legati allo stress lavoro correlato in un'ottica di prevenzione e cura. • Promozione della cultura del benessere organizzativo e aumento del livello di soddisfazione nel lavoro.	QoL Quality of Life RLT Relationship	2018	46 MESI	* Documento di sintesi analisi ospedale * N. 2 programmi APOLIS * Relazione Casa Salute * Relazione conclusiva	Marika Campeti

49	Concerto Etico	ASL ASTI	Il progetto si propone di dotare l'ASL di Asti di una solida e condivisa piattaforma etica sulla quale innestare il processo di definizione e implementazione degli strumenti operativi. Tali strumenti trovano il loro pieno significato sulla base della dimensione valoriale sottostante. Il progetto ha lo scopo di apportare vantaggi in termini di adesione al mandato aziendale, che propone valori quali identità e appartenenza saldamente radicate all'azienda e autentica motivazione all'agire professionale.	RLT Relationship	2018	26 MESI	* Libro 5 - capitolo 14 - originale * Carta etica * Book progetti * N. 2 Locandine	Emanuela Paccagnan
50	Investire nelle risorse umane genera un valore tangibile	ASST OVEST MILANESE	Promozione e sviluppo di un senso di etica, condivisione dei valori e di appartenenza della persona all'Azienda, attraverso l'utilizzo di nuove metodologie formative che si esprimono nel percorso di ENERGYOGANT. Percorso di thinking grow, sviluppo della creatività, aumento della motivazione, gestione dello stress.	QoL Quality of Life RLT Relationship ELD Empowering Leadership	2018	4 MESI	* Presentazione myH LAB * Presentazione myHARA	Andrea Colombo
51	Sportello di ascolto e d'intervento per il benessere organizzativo	AULSS PADOVA EUGANEA	Lo Sportello, gestito da un'équipe multidisciplinare presta ascolto e supporto, fornisce pareri, raccoglie le criticità e garantisce sostegno alle persone che lavorano nell'AULSS 6 Euganea, anche supportando le performance nell'interesse dei cittadini/ utenti. L'attività dello sportello è quindi dedicata al benessere organizzativo e alla prevenzione del disagio e dello stress lavoro-correlato.	QoL Quality of Life	2018	20 MESI	* Comunicazione offerta servizio * Comunicato stampa * DDG * Flowchart * Nota bibliografica * Nota Protocollo "Sportello ascolto"	Lucia Barin Daniele Soldà
52	Progetto Ga.B.R.I. - Coordinamento : Garantire il Benessere nelle Relazioni Interpersonali	AUSL BOLOGNA			2018		* Libro 5 - capitolo 13 - originale * Progetto * Report focus group * Documento risultanze analisi	Bianconcini

53	ETICA E NUDGE per la comunicazione sanitaria	AUSL BOLOGNA	<p>A volte le istituzioni sanitarie devono comunicare un messaggio che innesca un conflitto di valori tra l'istituzione sanitaria e il pubblico.</p> <p>Questo progetto fornisce uno strumento di base di medical ethics (i concetti cardine dell'etica applicata sono autonomia, autorità e solidarietà) per imparare a conoscere e riconoscere le componenti etico-valoriali delle scelte personali e pubbliche in sanità e salute, consentendo di progettare interventi di comunicazione efficaci.</p>	WLP Work Learning Place	2018	4 giorni	* Programma/progetto	Daniele Tovoli
54	Somministrazione di un questionario per verificare il grado di conoscenza e conoscibilità del codice di comportamento nazionale e aziendale e del PTPCT all'interno dell'Azienda	AUSL FERRARA	<p>Al RPCT (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) spetta il compito di verificare il grado di realizzazione e di conoscenza dei precetti e dei contenuti previsti dal "Codice di Comportamento" e dal PTPCT. L'Azienda USL di Ferrara ha quindi promosso la somministrazione di un questionario di verifica della conoscenza di tali principi etici, nell'ottica di "costruire" e "rafforzare" una cultura della legalità e della conoscenza in materia di trasparenza ed integrità in modo da essere portatore di valori positivi ed improntati all'etica del lavoro.</p>	WLP Work Learning Place HEP HR Enabling Process	2018	8 MESI	<p>* Libro 5 - capitolo 12 - originale</p> <p>* Questionario progetto</p>	Valentina Semeraro

55	B.O.Lab. - Laboratorio per il Benessere Organizzativo	AUSL IMOLA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutare e monitorare il clima organizzativo al fine di supportare il Management nei processi decisionali e di governance delle dinamiche di responsiveness verso le spinte al cambiamento;</li> <li>• Promuovere la cultura della salute, della sicurezza, del benessere e dell'equità;</li> <li>• Promuovere l'empowerment e la proattività, individuale e organizzativa;</li> <li>• Favorire processi di comunicazione efficaci, inter/intra professionali e inter/intra organizzativi;</li> <li>• Dare organicità e continuità alle azioni finalizzate al benessere organizzativo già avviate da alcune strutture interne;</li> <li>• Approfondire aspetti significativi e/o critici relativi al clima organizzativo;</li> <li>• Promuovere la cultura delle buone prassi in tema di benessere organizzativo;</li> <li>• Favorire la costruzione di un modello virtuoso volto alla promozione della cultura del benessere organizzativo.</li> </ul>	QoL Quality of Life RLT Relationship HEP HR Enabling Process	2018	36 MESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Costituzione BOLAB</li> <li>* DSP</li> <li>* Infografica dipartimenti</li> <li>* Intro costrutti</li> <li>* Slides Bolab</li> <li>* World caffè</li> </ul>	Claudio Mazzone
----	---	------------	--	---	------	---------	---	-----------------



56	I giorni della restituzione	AUSL MODENA	<p>“I giorni della restituzione” hanno rappresentato un’occasione per dimostrare il valore riconosciuto ai volontari e a tutti quelli che, quotidianamente, danno il proprio contributo, professionale e non, affinché il “sistema salute” venga percepito sempre più come una rete. Rete basata sulla comunità d’intenti, sulla condivisione dei saperi e delle pratiche, affinché si possa (ri)costruire la fiducia tra istituzioni e comunità, elemento imprescindibile per rispondere alle nuove sfide che la complessità del sistema presenterà nell’immediato futuro.</p> <p>Il lavoro sviluppato con le associazioni migliora non solo l’esperienza dei pazienti e la loro risposta alle cure, ma anche le relazioni all’interno dell’organizzazione stessa e nelle connessioni fra essa e il territorio circostante. Costruire partnership strutturate, dinamiche, sostenibili ed il più possibili eque, diventa così una scelta strategica che supporta l’Azienda USL di Modena nella sua volontà di mettere al centro le reali esigenze del cittadino/paziente contribuendo alla generazione di valore.</p>	RLT Relationship	2018	48 MESI	<p>* Libro 5 - capitolo 15 - originale  * N. 2 Foto progetto  * N. 2 Lancio campagna</p>	Rosa Costantino
----	-----------------------------	-------------	---	------------------	------	---------	--	-----------------

57	Costruzione partecipata del piano strategico aziendale	IRCSS CRO AVIANO PN	La nuova Direzione Strategica, di recente insediamento, ha deciso di avviare un progetto strutturato e partecipato per definire un Piano Strategico, con cui si vogliono creare le condizioni ed i prerequisiti per migliorare la coerenza tra struttura organizzativa e strategica della "Comunità CRO" intesa come sinergia d'interventi tra operatori e persone che si rivolgono alla struttura. La realizzazione e la stesura di progetti attuativi coincide con l'attuazione del piano strategico stesso. Il piano è stato costruito in un percorso partecipato, con il coinvolgimento di un gruppo professionale composto da direttori e responsabili di nuova nomina. L'aver riunito un team di vertice con volti nuovi sia di ambito clinico e sperimentale sia di ambito tecnico e amministrativo ha avuto l'esplicito intento di creare un legame, stima reciproca e riconoscimento di principi e obiettivi del "nuovo progetto CRO".	WLP Work Learning Place RLT Relationship HEP HR Enabling Process	2018	continuativo	* Libro 5 - capitolo 8 - originale * Programmi di formazione (10 file) * Piano strategico * PAO * Piano budget	Valentina Solfrini
58	La carta etica dell'Ospedale: un'occasione di riflessione	ENTE OSPEDALIERO GALLIERA GENOVA	Redazione di una Carta Etica per la definizione, condivisione e divulgazione di un modus operandi avente al centro l'attenzione al paziente, ai colleghi, all'azienda per cui si lavora. Sviluppo dell'immagine coordinata attraverso accrescimento di una corporate identity quale strumento di miglioramento delle relazioni, componente fondamentale in un'organizzazione che produce servizi alla persona.	RLT Relationship	2018	continuativo	* Carta etica * Relazione sondaggio * Presentazione relazione sondaggio	Simone Canepa
59	ACES - Award for Commitment and Excellence in Service - Premio per l'impegno e l'eccellenza nel servizio	ISMETT PALERMO			2018		* Libro 5 - capitolo 10 - originale * Regolamento comitato * N. 4 ACES moduli * ACES Presentazione	Padovano