

Codice DB2000

D.D. 23 aprile 2014, n. 378

Progetto inerente lo Sviluppo e la tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie e Ospedaliere della Regione Piemonte - Istituzione del Gruppo di Lavoro regionale.

Premessa:

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la "salute" come un processo di miglioramento del benessere fisico e psicologico nel suo complesso. La salute viene quindi considerata come una risorsa di vita quotidiana che consente alle persone di condurre una vita produttiva a livello individuale, sociale ed economico.

Estendendo la definizione, con il termine "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora. Questo concetto, dunque, cerca di superare la dicotomia tra individuo e organizzazione evidenziando come entrambi siano attori e responsabili della salute.

Strettamente legato al concetto di salute organizzativa è il benessere organizzativo, che risiede nella qualità della relazione esistente fra la persona e il contesto di lavoro.

Lo "stare bene al lavoro" è di fondamentale importanza sia per l'individuo sia per l'organizzazione:

- dal punto di vista del singolo lavoratore: la persona trascorre una gran parte del proprio tempo sul lavoro ed esso influenza grandemente la sua qualità di vita;
- dal punto di vista dell'organizzazione: condizioni di scarso benessere organizzativo determinano fenomeni quali: diminuzione della produttività, assenteismo, scarsi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami e lamentele dai cittadini-utenti, diminuzione della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

Il concetto di salute organizzativa suggerisce che le organizzazioni possano contribuire o meno al benessere e influire direttamente sullo stato di salute dell'intero sistema, attraverso la definizione dei contenuti del lavoro e l'adozione di alcune pratiche organizzative e relazionali.

Allo stesso tempo, i lavoratori possono ampiamente contribuire al successo della loro organizzazione a patto che si creino le condizioni per la loro sicurezza, per il soddisfacimento dei bisogni di significato e di riconoscimento, per la considerazione delle esigenze di apprendimento, informazione ed equità.

Quando l'organizzazione si prende cura e valorizza il proprio personale, si ha un conseguente aumento della qualità delle prestazioni erogate.

Tenuto conto che:

Obiettivo prioritario enunciato dai Piani Socio Sanitari nazionali e regionali è il miglioramento dello stato di salute delle Comunità, attraverso la realizzazione di programmi di intervento efficaci, basati su una migliore analisi dei bisogni e utilizzo delle risorse. Ogni Azienda Sanitaria è orientata ad ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili; l'ampliamento e la valorizzazione delle competenze, l'integrazione tra le discipline e le professioni diventano obiettivo imprescindibile a garanzia di continuità e coerenza nelle risposte ai bisogni della persona.

il Decreto Legislativo 81/2008, Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, che oggi sostituisce il D. Lgs. 626/1994, cita l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro sulla salute psico-fisica e richiede di programmare interventi per la prevenzione di "rischi particolari, tra cui anche quelli collegabili allo stress lavoro-correlato ...".

A livello nazionale, a decorrere dal 2010, è attivo il Laboratorio FIASO inerente "lo sviluppo del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie" che ha coinvolto una ventina di aziende sanitarie, ospedaliere e policlinici universitari, sperimentando, su una popolazione di 65.000 lavoratori, azioni articolate di valutazione e contrasto dello stress lavoro correlato.

La promozione della salute organizzativa promossa dal Laboratorio FIASO, di cui l'Azienda sanitaria regionale piemontese ASL CN2 è capofila nazionale, ha comportato la sperimentazione di interventi e di modelli validati con la produzione di materiali che risultano fruibili e caratterizzati da trasferibilità elevata ai contesti sanitari.

A livello regionale, invece, la Regione Piemonte, nel 2007 ha istituito il Gruppo di Lavoro Regionale dedicato a "La tutela del benessere organizzativo nelle Aziende sanitarie" (D.G.R. n. 22-7777, D.G.R. n. 8-11264 e D.G.R. n. 4-5899). Il Gruppo, composto da medici competenti, da psicologi e sociologi del lavoro, da responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione e da rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ha dato vita a un articolato progetto comprendente iniziative di formazione-intervento e che ha creato una rete di scambio di conoscenze-condizione di strumenti di lavoro tra le Aziende Sanitarie coinvolte. Le azioni del Gruppo regionale sono risultate ancora più significative a seguito del D.Lgs. n°81/2008 e smi che ha sancito in ambito lavorativo l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tra cui quelli collegati allo stress, in accordo con i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8/10/04 e con le indicazioni delle principali Agenzie nazionali e internazionali che da anni funzionano da autorevoli punti di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro (per es. NIOSH, OSHA-EU, INAIL-ex ISPESL).

Il 47° Rapporto Censis 2013 sulla situazione sociale del Paese evidenzia la rilevanza e l'attualità degli interventi a favore della salute organizzativa affermando che "... Oggi più che mai la Sanità cammina sulle gambe degli operatori...ed è anche per questo che, a fronte dei tagli, si punta a migliorare il benessere e il clima organizzativo dei professionisti."

Il Rapporto OASI 2013 (CERGAS – Università Bocconi) afferma che le grandi trasformazioni in atto nelle organizzazioni sanitarie, e i tempi relativamente lunghi nel processo di riduzione dei posti letto, della trasformazione e/o chiusura di strutture ospedaliere, rischiano di deprimere complessivamente il clima organizzativo delle aziende sanitarie, che si vivono soprattutto come mere organizzazioni attuative di tagli e razionalizzazioni senza essere in grado di attivare azioni complementari di sviluppo. mostra come le assenze (comprese quelle per i permessi ex L. 104/1992) e le inidoneità alla mansione assumono all'interno del SSN una rilevanza quantitativa maggiore rispetto a molti altri settori economici Tali fenomeni, sebbene rappresentino l'esercizio di diritti fondamentali a tutela dei lavoratori, possono essere anche sintomo di clima organizzativo deteriorato.

In questo ambito, le assenze – con un approfondimento relativo ai permessi ex L. 104/1992 – e le inidoneità alla mansione, anche se sono strumenti importanti di tutela dei lavoratori e delle loro famiglie possono facilmente degenerare in "patologie" organizzative con impatti rilevanti sulla funzionalità aziendale e sul clima organizzativo. La necessità di identificare soluzioni gestionali e di policy che prevengano tali fenomeni e, lì dove presenti, ne limitino gli impatti problematici, è particolarmente urgente, anche considerato il progressivo invecchiamento degli organici e della popolazione (che incide su queste dinamiche attraverso il ricorso alla L. 104/1992).

E' stato altresì valutato il flusso informativo relativo ai permessi ex L. 104/1992 avviato nel 2012 dal Dipartimento della Funzione Pubblica dimostrando non solo la rilevanza quantitativa del fenomeno delle assenze e dei permessi ex L. 104/1992, ma anche la forte variabilità che esiste tra i sessi, le diverse categorie contrattuali, i diversi contesti aziendali e le diverse Regioni.

Emerge chiaramente la generale arretratezza di gran parte delle aziende e delle Regioni nel definire e usare metriche adeguate per la gestione del personale. La tutela dei lavoratori è una responsabilità sociale importante per un'azienda sanitaria, che, per non rischiare di incidere sulla sostenibilità, richiede di essere gestita con consapevolezza e competenza.

La mission delle Aziende sanitarie è creare salute, prendendosi cura dei cittadini. Nel perseguire questo obiettivo diventa di fondamentale importanza per l'organizzazione prendersi cura delle "proprie" risorse umane. Un'ipotesi ampiamente condivisa lega lo stato di salute degli operatori sanitari e dell'organizzazione a quello dei cittadini-utenti e la qualità delle prestazioni erogate alla qualità della vita lavorativa degli erogatori.

Pertanto, per quanto sopra descritto viene istituito un Gruppo di Lavoro regionale che ha come obiettivi prioritari quello di:

1. promuovere la salute organizzativa delle Aziende sanitarie regionali, porgendo particolare attenzione al benessere e alla sicurezza di ciascun lavoratore, e sviluppare le azioni di contrasto allo stress lavoro correlato;
2. raccogliere e valutare le esperienze e le buone pratiche a livello nazionale e regionale;
3. predisporre un documento di Linee Guida per la valutazione del rischio stress lavoro correlato e la promozione del benessere organizzativo nelle Aziende sanitarie
4. avviare la costituzione di un data base con gli indicatori maggiormente rappresentativi e la rilevazione e l'analisi, su una modellistica regionale uniforme, dei dati oggettivi necessari per la Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato;
5. raccordarsi con i Referenti aziendali individuati dalle Direzioni generali delle AASSRR;
6. rendicontazione delle attività, tramite report annuale;

Il Gruppo di Lavoro regionale è così composto:

- Dott.ssa Ileana Agnelli (Psicologia, ASL CN 2);
- Dott. Alberto Baratti (Medicina del Lavoro, ASL CN 1);
- Dott.ssa Elsa Basili (DPD, ASL TO 5);
- Dott.ssa Maria Ada Irene (Settore Prevenzione e veterinaria - Direzione Regionale Sanità);
- Dott.ssa Annalisa Lantermo (SPRESAL, ASL TO 1);
- Dott. Gaetano Manna (Settore Organizzazione dei Servizi Sanitari Ospedalieri e Territoriali - Direzione Regionale Sanità);
- Dott. Daniele Saglietti (Psicologia, ASL CN 2);
- Dott. Patrizio Schinco (Direzione Sanitaria, AOU Città della Salute e della Scienza di Torino);

La dott.ssa Annalisa Lantermo, per la specificità del ruolo ricoperto all'interno dell'ASL TO1, parteciperà al Gruppo regionale per la realizzazione dei punti di cui ai numeri 1,2,3 sopracitati.

Il Coordinamento del Gruppo è assegnato al Dott. Manna Gaetano, Funzionario del Settore Organizzazione dei Servizi Sanitari Ospedalieri e Territoriali - Direzione Regionale Sanità.

Ogni Azienda Sanitaria è chiamata ad istituire dei Gruppi multidisciplinari aziendali, secondo le modalità definite nell'Allegato A e ad individuare un Referente aziendale.

I Referenti aziendali individuati dalle Direzioni Generali delle Aziende Sanitarie, costituiranno il Coordinamento interaziendale e si interfaceranno con i componenti del Gruppo di Lavoro regionale di cui sopra;

Di assegnare all'ASL CN2 Alba-Bra il ruolo di Azienda Capofila al Progetto per l'esperienza maturata a livello nazionale e regionale nell'ambito della salute organizzativa.

Tutto ciò premesso,

Vista la necessità di attivare interventi sistematici che consentano di promuovere la salute organizzativa delle Aziende sanitarie regionali, porgendo particolare attenzione al benessere e alla sicurezza di ciascun lavoratore, e di sviluppare azioni di contrasto allo stress lavoro correlato.

Vista la Legge 125/2001;

Vista la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004;

Visto l'articolo 3 dell'Accordo Europeo sullo stress al lavoro dell'8 ottobre 2004, recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008;

Visto il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;

Vista la D.G.R. n.11-10115 del 24.11.2008;

Vista la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali prot. 15/SEGR/0023692 del 18 novembre 2010;

Vista la D.G.R. n. 21-4814 del 22.10.2012;

Vista la DD 986 del 21.12.2012

IL DIRETTORE

determina

di approvare:

- per quanto esposto in premessa, il Progetto Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie e Ospedaliere della Regione Piemonte biennio 2014 – 2015 di cui all'Allegato "A" che forma parte integrante e sostanziale della presente determinazione;

- Il Gruppo di Lavoro regionale così composto:

- Dott.ssa Ileana Agnelli (Psicologia, ASL CN 2);

- Dott. Alberto Baratti (Medicina del Lavoro, ASL CN 1);

- Dott.ssa Elsa Basili (DPD, ASL TO 5);

- Dott.ssa Maria Ada Irene (Settore Prevenzione e veterinaria - Direzione Regionale Sanità);

- Dott.ssa Annalisa Lantermo (SPRESAL, ASL TO 1);

- Dott. Gaetano Manna (Settore Organizzazione dei Servizi Sanitari Ospedalieri e Territoriali - Direzione Regionale Sanità);

- Dott. Daniele Saglietti (Psicologia, ASL CN 2);

- Dott. Patrizio Schinco (Direzione Sanitaria, AOU Città della Salute e della Scienza di Torino);

La dott.ssa Annalisa Lantermo, per la specificità del ruolo ricoperto all'interno dell'ASL TO1, parteciperà al Gruppo regionale per la realizzazione dei punti di cui ai numeri 1,2,3 sopracitati.

- Il Coordinamento del Gruppo è assegnato al Dott. Manna Gaetano, Funzionario del Settore Organizzazione dei Servizi Sanitari Ospedalieri e Territoriali - Direzione Regionale Sanità.
- l'assegnazione all'ASL CN2 Alba-Bra il ruolo di Azienda Capofila al Progetto per l'esperienza maturata a livello nazionale e regionale nell'ambito della salute organizzativa;
- che le attività del gruppo non comportano oneri a carico del Bilancio regionale.

Avverso la presente determinazione è ammesso ricorso al TAR entro il termine di 60 giorni dalla data di comunicazione o piena conoscenza dell'atto, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dalla suddetta data, ovvero l'azione innanzi al Giudice Ordinario, per tutelare un diritto soggettivo, entro il termine di prescrizione previsto dal Codice Civile.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

La presente determinazione non è soggetta a pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 14.03.2013.

Il Direttore
Sergio Morgagni