

III FORUM REGIONALE DEI CUG DEL PIEMONTE

10 GIUGNO 2019

QUALITA' NEL LAVORO: ESPERIENZE E OPPORTUNITA' DAI CUG SANITARI

- AOU CITTA' DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO
- AO ORDINE MAURIZIANO
- ASLTO4
- AOU SAN LUIGI DI ORBASSANO
- AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO
- ASLCN1
- ASL ALESSANDRIA
- ASL VCO
- ASL NOVARA
- ISTITUTO ZOOPROFILATTICO



SCENARIO ATTUALE DEI CUG SANITARI

- Riorganizzazione della maggior parte delle ASR
- Cambiamenti di molte Direzioni Aziendali
- Difficoltà vecchie: carichi di lavoro, conciliazione vita-lavoro, risorse scarse, invecchiamento della popolazione lavorativa...
...A cui se ne aggiungono di nuove: digitalizzazione, dematerializzazione, adeguamento a nuove modalità di lavoro....

SCENARIO ATTUALE DEI CUG SANITARI

- Estrema differenza tra le organizzazioni
- Criticità comuni a molti CUG: scarsa conoscibilità e credibilità, esigenza di maggior coinvolgimento da parte delle Direzioni, operatività, tempo, risorse...
- **Impegno** “verso il fuori”
ma soprattutto “verso il dentro”
- Volontà di agire per la **QUALITA' DEL LAVORO**



**IN CHE MODO I CUG SANITARI
HANNO CERCATO DI MIGLIORARE
LA QUALITA' DEL LAVORO?**

AZIONI REALIZZATE DAL CPO E dal CUG MOLINETTE A FAVORE DEI DIPENDENTI/UTENZA ESTERNA

- Realizzazione Asilo-nido “Il Piccolo Mulino” (CPO)
- Progetto ELISA per la promozione professionale e la leadership femminile (CPO)
- 5 Convegni sulla Medicina di Genere (CUG) rivolti ai dipendenti e all’utenza esterna per sensibilizzare sulla tematica
- Formazione rivolta ai dipendenti sulle attività del CUG e sul ruolo del/della Consigliere/a di Fiducia (CUG)
- Progetto SeMPIAs “Se Mi Parli lo Ascolto” (CPO)
- Istituzione Centro Demetra (CPO) - Centro per l’assistenza e il supporto alle donne vittime di violenza

AZIONI REALIZZATE DAL CPO E dal CUG MOLINETTE A FAVORE DEI DIPENDENTI/UTENZA ESTERNA

Studi sulla Progressione di Carriera con analisi stipendiale:

- Parità uomo-donna nel lavoro. Studio della distribuzione per genere negli occupati all'interno del Presidio Ospedaliero Molinette anni 1999-2002
- Studio della distribuzione per genere delle/dei dipendenti del Presidio Ospedaliero Molinette anni 2010-2012

Nel 2011 il CUG Molinette ha ottenuto che il salario di risultato venisse erogato alle donne in maternità obbligatoria nella misura del 100%

CUG AO Ordine Mauriziano

4 dicembre 2018 CORSO DI AGGIORNAMENTO:

Il Comitato Unico Garanzia e la Consigliera di Fiducia “COSA POSSONO FARE PER TE”



Obiettivi:

- Sensibilizzare i responsabili a vario titolo sulle conseguenze negative personali e familiari delle pratiche di mobbing
- Stimolare la riflessione sui costi umani di tali atteggiamenti
- Offrire la possibilità di condividere nella discussione il vissuto di chi è stato oggetto di mobbing
- Discutere alternative positive alle pratiche di mobbing e discutere criticamente le risorse offerte dall'azienda per “ascoltare” chi è oggetto di mobbing

CUG AO Ordine Mauriziano

Il corso ha riscosso molto successo, tanto che dopo questo evento la richiesta di appuntamenti con la Consigliera di Fiducia è stata costante portando un innalzamento degli accessi:

Anno 2017: n. 4 - dal 12 ottobre

Anno 2018: n. 10

Anno 2019: n. 12 - primo quadrimestre

Le problematiche emerse nei colloqui hanno stimolato la programmazione di eventi formativi mirati.





A.S.L. TO 4

Lavoro agile: studio di fattibilità in corso

RUOLI/FUNZIONI

STRUTTURE CANDIDATE ALLA SPERIMENTAZIONE

- FORMAZIONE AZIENDALE E CORSO di LAUREA in INFERMIERISTICA
- DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE
 - S.I.A.N., S.Pre.S.A.L., S.D. Promozione della salute, S.I.S.P., Medicina Legale
- SERVIZIO DI PSICOLOGIA DELL'ETA' EVOLUTIVA

- Segreteria servizio formazione aziendale
- Progettista di formazione
- Medico
- Psicologo
- Dietista
- Tecnico della prevenzione
- Personale amministrativo



A.S.L. TO 4

Lavoro agile: studio di fattibilità in corso

Compiti

- Gestione dei portali, accreditamento corsi aziendali, gestione corsi FAD Reportistica (formazione)
- Ricerca di letteratura, banche dati per casi di malattia professionale relazioni su indagini di malattia professionale (SPreSAL)
- Relazioni, programmazione attività, Caricamento dati report gestione mail, telefonate (Dipartimento di Prevenzione :SPreSAL-SIAN, Promozione della Salute - SC Risk Management)
- Relazioni per Autorità Giudiziaria (S.Pre.S.A.L.- S.I.A.N. / Servizio di Psicologia dell'Età Evolutiva)

Opportunità/criticità

- Conciliazione casa lavoro
- Maggiore produttività
- Protezione dei dati personali (GDPR)
- Sistemi cloud dedicati

Art.14 Legge 7 agosto 2015, n°124,
riforma "Madia" della Pubblica Amministrazione,



entro tre anni, ad almeno il **10 per cento** dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgano non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera



PARCHEGGIO ROSA



CORSO IARA DI PSICOSINTESI



CORSO BENESSERE ORGANIZZATIVO





AO S. CROCE E CARLE DI CUNEO

Contrasto alle discriminazioni

Formazione su più fronti, adesione a campagne, progetto in rete col territorio, costruzione con i dipendenti di un sistema di monitoraggio

Sicurezza

Procedure di tutela degli operatori dalle aggressioni verbali e psicologiche, dati identificativi sui cartellini, formazione, corretto utilizzo dispositivi di comunicazione soprattutto tramite i social media, “gestione sicura della maternità”

Collaborazione interna ed esterna

Accesso ai dati, Confronto tra servizi che si occupano di aspetti analoghi (SPP, Medicina del lavoro, Psicologia, Rischio Clinico, Direzione sanitaria di Presidio, Direzione delle professioni sanitarie) - OIV

Cooperativa che gestisce il Micronido aziendale, Rete dei servizi territoriali, bandi INPS

Coinvolgimento/interessamento dei dipendenti (call)

Work Life Balance nell'invecchiamento lavorativo

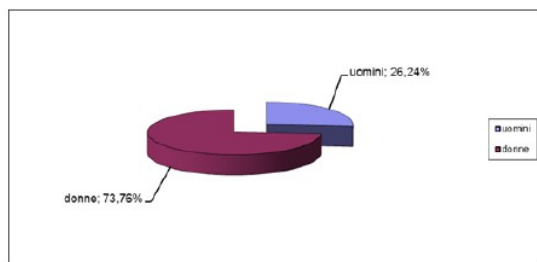
Tra le azioni positive riportiamo 2 progetti avviati dai gruppi di lavoro interni al Comitato che rappresentano l'attenzione della nostra Azienda sulla questione del

progressivo invecchiamento della popolazione aziendale

- 1) **il censimento della logistica organizzativa** aziendale sui presidi e sulle realtà territoriali (parcheggi interni ed esterni, zone blu e aree gratuite, dotazione di pass etc.) al fine di agevolare gli spostamenti e la mobilità casa-lavoro soprattutto dei lavoratori senior/anziani e/o comunque con difficoltà fisiche di movimento:



Al 31.12.2018, su un totale di nr. **3887 dipendenti**, la popolazione aziendale risulta così distribuita:



+ del **50%**
ha età superiore
ai **50 anni**

WORK Life Bilance nell'invecchiamento lavorativo

2) il **processo di mentoring** nell'attività formativa, per non disperdere l'esperienza acquisita nel tempo dai dipendenti in uscita dal lavoro, favorendo dunque il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo, in percorsi formativi di tipo residenziale "on the job"



A.S.L. ALESSANDRIA
La tutela dei lavoratori:
dal codice etico al benessere organizzativo

Comitato Unico di
Garanzia
2018-2021



Benessere Organizzativo

Stress, mobbing, costrittività organizzativa, sono termini relativamente recenti per rappresentare situazioni, non recenti, in grado di generare malessere nei lavoratori, interferendo negativamente con le loro possibilità di creare relazioni interpersonali proficue e gratificanti. **Va sottolineata l'importanza che assumono le dinamiche relazionali nel contesto lavorativo, tra chi eroga la prestazione e chi la gestisce, perché è soprattutto dalla distorsione della relazione tra le figure coinvolte con ruoli diversi nei processi lavorativi che possono scaturire situazioni di disagio psichico.** Queste dinamiche relazionali capaci di generare disagio psichico diventano dei veri e propri fattori di rischio (Codice di Condotta ASL)

- ✓ Comitato Unico di Garanzia
- ✓ Servizio Medico Competente e Prevenzione e Protezione
- ✓ S.C. Salute Mentale

A.S.L. ALESSANDRIA
La tutela dei lavoratori:
dal codice etico al benessere organizzativo

**Comitato Unico di
Garanzia
2018-2021**

2 Consiglieri di Fiducia INTERNI
1 Consigliere di Fiducia ESTERNO

Gruppo Aziendale per il
coordinamento, lo sviluppo e la
tutela del benessere e della salute
organizzativa (CoBSO)

MCPP
Sportello di Ascolto per la
prevenzione del disagio psicologico

MCPP – SC Salute Mentale – Ser.D
Gruppo di lavoro per la tutela dei lavoratori con
vulnerabilità psicologica/psichiatrica

Codice di condotta

L'Azienda ASL AL assicura l'adozione di
misure diversificate, tempestive e imparziali,
volte a garantire al/alla dipendente che abbia
subito molestie sessuali, che sia esposto a
comportamenti indesiderati o comunque
discriminatori, l'interruzione della condotta
molesta, assicurando il diritto alla
riservatezza dei soggetti coinvolti (...)



AZIONI INTRAPRESE:
VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Delibera istitutiva

Con deliberazione n. 1121 del 10.12 2018 è stato istituito il Gruppo Aziendale di Gestione della valutazione del rischio stress correlato

La Figura responsabile

Psicologo con funzione di “Responsabile gestionale della procedura di valutazione” con il ruolo di project manager

Presupposto

Lo stress all'interno e sui luoghi di lavoro ha spesso maggior rilevanza tra le persone di sesso femminile. Talvolta una condizione di stress lavoro-correlato è più incidente nell'identità di genere femminile.

Compiti

All'interno dell'azienda, presso il Medico Competente, opera uno Psicologo con funzione di “Responsabile gestionale della procedura di valutazione dello stress lavoro correlato”. Questa funzione è in grado di meglio monitorare e fare emergere eventuali condizioni legate all'identità di genere e di suggerire, motivare e determinare azioni e strategie in grado di modificare l'organizzazione del lavoro.



A.S.L. NOVARA

AZIONI INTRAPRESE DAL C.U.G. SINO AL 2018\2019

Area Comunicazione

Buone prassi per il miglioramento del clima organizzativo all'interno della reingegnerizzazione dei processi per favorire la circolarità delle informazioni

Area Prevenzione Violenza sui luoghi di lavoro

Sensibilizzazione alle tematiche di violenza sui luoghi di lavoro nei confronti degli operatori, aggressioni verbali e psicologiche.

Area conciliazione tempo lavoro e tempo famiglia

Promozione e valorizzazione del ruolo del padre e della paternità consapevole e responsabile finalizzata alla condivisione, al supporto genitoriale ed alla conciliazione del tempo lavoro e del tempo famiglia



A.S.L. NOVARA
AZIONI INTRAPRESE DAL C.U.G. SINO AL 2018\2019

Area Formazione

Partecipazione ad eventi formativi volti a contribuire allo sviluppo e diffusione di una cultura per la valorizzazione di genere

Area Benessere Lavorativo

Somministrazione di questionari che indagano il benessere lavorativo ed interventi mirati di sensibilizzazione e formazione

AZIONI INTRAPRESE

- 14 novembre 2018 Seminario «IL CUG: VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA»

- Obiettivo del corso: informare sulle potenzialità e sui limiti del Comitato e sui Piani di Azioni Positive

Sono intervenute:

Giulia Maria Cavaletto, Consigliera di Parità Regione Piemonte

COMITATO UNICO DI GARANZIA: UNO STRUMENTO PER IL BENESSERE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Marcella Baiunco, Docente Corso di studio in Management dell'Informazione e della Comunicazione Aziendale

ALLA RICERCA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Elena Miglia, Comune di Torino

ESPERIENZE SMART WORKING NEL COMUNE DI TORINO

- Corso in 4 sedute con il coordinamento di un counselor per migliorare la comunicazione e il senso di appartenenza al gruppo

- CUG e Sindacati hanno favorito l'applicazione dell'accordo nazionale sul telelavoro per una dipendente con gravi problemi di mobilità: un rientro settimanale in ufficio e postazione di lavoro a casa

STRUMENTI E RISORSE PER IL FUTURO DEI CUG SANITARI

- Bandi italiani ed europei, progetti in partnership
- collaborazione con:
 - OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)
 - FIASO (Federazione Italiana Aziende Sanitarie Ospedaliere)
 - Scuola di Umanizzazione
 - Università - Politecnico
 - Cittadinanzattiva



QUALITA' NEL LAVORO: PROPOSTE FUTURE DELLA RETE SANITARIA

- Azioni per migliorare conciliazione lavoro-vita privata: revisione part-time, smartworking, altre forme di lavoro flessibile, facilitazioni negli spostamenti dei dipendenti
- Formazione interna per i componenti del CUG: fundraising, tecniche di progettazione, questioni contrattuali...
- Formazione verso l'esterno: far conoscere il CUG
- Valorizzazione del personale

QUALITA' NEL LAVORO: PROPOSTE FUTURE DELLA RETE SANITARIA

- Percorsi facilitanti per categorie particolari di persone (prevenzione, cura, assistenza) → **BOLLINI ROSA-MEDICINA DI GENERE**
- Valorizzazione di genere (diffusione della cultura del rispetto, azioni preventive e tutela donne vittime di violenza, confronto e collaborazione)
- Maggior coinvolgimento del CUG da parte delle Direzioni nei processi decisionali
- Azioni per rilevare, prevenire e sostenere situazioni di malessere lavorativo/organizzativo



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**

