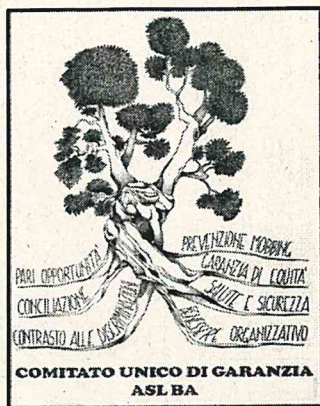




REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

ALLEGATO A



Gruppo Benessere Organizzativo

Negli ultimi anni la Pubblica Amministrazione ha preso sempre più in considerazione l'importanza della dimensione del benessere organizzativo del proprio personale, poiché convinti in linea, con i più attuali studi, di quanto il miglioramento della performance di una organizzazione (tanto più se complessa) è strettamente collegato ad una più attenta gestione e motivazione delle risorse umane. Per benessere organizzativo si intende la capacità di ciascuna P.A. di promuovere un alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori. Il "benessere organizzativo" non è altro che la misurazione di un insieme di elementi che descrivono il "clima organizzativo" ovvero l'atmosfera prevalente che circonda l'organizzazione, il livello morale e l'intensità dell'insieme dei sentimenti di appartenenza, di affezione e di buona volontà che si riscontra tra i dipendenti. Di conseguenza il clima organizzativo è una qualità interna dell'organizzazione, che viene sperimentata dai suoi dipendenti, ne influenza il comportamento e può essere descritta in termini dei valori e caratteristiche dell'organizzazione stessa. In relazione a tali tematiche il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la "Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo sulle Pubbliche Amministrazioni". (G.U. n° 80 del 05/04/2004). Il Gruppo Benessere Organizzativo nell'anno 2018 ha sostenuto il CUG nelle azioni positive, al fine di avviare un cambiamento importante nell'area del benessere dei lavoratori ASL BA, della valorizzazione delle risorse umane e per incidere positivamente sulla produttività dell'organizzazione. L'attività del CUG è preziosa nel conferire centralità al benessere psicofisico dei lavoratori attraverso l'attivazione di riflessioni sui modelli di relazione basati sulla condivisione, partecipazione ed ascolto attivo per la risoluzione dei conflitti. Nell'area del benessere organizzativo i componenti del Gruppo di Lavoro hanno continuato l'attività di analisi dei Focus Group sul "Benessere Organizzativo" (vedi

allegato A. e B.) relativi agli Incontri In-formativi con i lavoratori, organizzati dal CUG. L'analisi si colloca nell'area degli interventi propositivi, si struttura sul concetto di "benessere organizzativo" e si pone la finalità di far emergere le criticità e i punti di forza dell'organizzazione; avviare un percorso di consapevolezza e responsabilizzazione che metta in grado sia l'Azienda che i lavoratori di individuare le azioni di miglioramento necessarie.

Obiettivi specifici dell'analisi

- effettuare la diagnosi organizzativa
- la percezione collettiva che le persone hanno dello spirito della loro organizzazione
- raccogliere una documentazione oggettiva
- generare coinvolgimento e partecipazione

Metodologia

Il metodo usato è il *focus group* che si fonda sull'interazione sociale che si crea durante la discussione di un determinato gruppo su un argomento. Il *focus group* è una risorsa importante nel trasmettere informazione, consapevolezza dei propri ruoli e crescita culturale di tutti i partecipanti, compreso il conduttore. I *focus group* hanno coinvolto un numero di partecipanti variabile tra 8-10 a seconda dell'edizione e hanno avuto una durata di 1 ora. Il conduttore ha avuto il compito di guidare gli intervistati sul tema dell'indagine, seguendo la tecnica dello stimolo-risposta. L'analisi dei report è stato sia di tipo qualitativo, che di tipo quantitativo. L'approccio quantitativo si basa su un approccio di tipo induttivo che da eventi, situazioni, opinioni dei testi scritti aiuta a costruire concetti e categorie interpretative generali.

Dimensioni

A - Dinamiche relazionali e professionali

- ✓ Ascolto attivo ed efficace
- ✓ Contesto relazionale collaborativo a livello verticale che orizzontale
- ✓ Gestione costruttiva della conflittualità

B- Efficienza Organizzativa

- ✓ Chiarezza degli obiettivi e coerenza tra enunciati e pratiche
- ✓ Riconoscimento, valorizzazione e stimolo delle competenze
- ✓ Circolarità delle informazioni, giustizia organizzativa ed equità

C -Sicurezza dei luoghi di lavoro

- ✓ Comfort ambientale
- ✓ Prevenzione stress lavoro correlato e mobbing
- ✓ Assegnazione di dispositivi soluzioni digitali e nuove tecnologie.

I componenti del Gruppo nell'anno 2018 hanno, inoltre, collaborato con l'Ufficio Presidenza/Segreteria CUG e l'OIV della ASL BA, per la realizzazione del 1° corso formativo aziendale obbligatorio sul tema "Il sistema di misurazione e valutazione della performance. La valorizzazione del capitale umano e la costruzione dei percorsi di merito e di carriera". Il corso che ha coinvolto i Direttori di S.C., dirigenti S.S. e componenti effettivi e supplenti del CUG, ha conseguito un buon livello di interesse e gradimento sia da parte dei partecipanti che dall'OIV e dalla direzione strategica.

Allegato A. Sintesi Report Facilitatori (area comparto)

Dinamiche relazionali e professionali

Sottocategorie	Criticità	Proposte
Ascolto attivo	Il personale del comparto non si sente ascoltato dai Dirigenti; l'ascolto non è mai risolutivo. In pochi casi viene segnalato un ascolto attivo ed efficace.	Programmare riunioni di équipe con periodicità settimanale o mensile. Stabilire una forma di obbligatorietà delle riunioni periodiche fra il dirigente e gli operatori della U.O., il verbale dell'incontro deve essere inviato ai Direttori di S.C. e p.c. Direzione Strategica. Partecipazione attiva e democratica alla stesura degli obiettivi strategici. Formazione dei Dirigenti nell'ambito della comunicazione efficace. Individuare delle figure conciliatrici tra dirigenti e lavoratori dell'area comparto.
Contesto relazionale franco e collaborativo a livello verticale ed orizzontale	Non esiste dialogo franco tra i colleghi e con i Dirigenti. Collaborazione e disponibilità tra colleghi; molto raramente tra comparto e Dirigenti. I colleghi più giovani si mostrano più saccenti degli anziani e sono scarsamente collaborativi. Buona la relazione a livello orizzontale; scarsa a livello verticale. La dirigenza è percepita come non interessata al contesto franco e collaborativo. Il personale non accetta la figura del referente.	Formazione dei dirigenti/leader al fine di ridurre i fenomeni di competizione/conflitto e valorizzare i processi di collaborazione tra il personale. Formazione dei colleghi più giovani e percorso di accompagnamento/ inserimento nei servizi e nell'équipe. Assegnare compiti e funzioni ai coordinatori nei diversi ruoli (terapista, assistente sociale, tecnico di radiologia, ecc.) Stilare regole chiare per favorire contesto franco e collaborativo. Rispettare le regole contrattuali e tener conto dello specifico professionale dei lavoratori.
Gestione costruttiva della conflittualità	La conflittualità gestita con il buon senso. I dirigenti non intervengono/decidono nelle questioni conflittuali tra il personale; rinviando a "soluzioni mediate dal personale interessato" (vedi conflitti per	I dirigenti dovrebbero essere più presenti nella gestione del personale di reparto, distretto, area. Favorire il dialogo; ritagliare del tempo utile per il confronto e definire degli spazi per il dialogo.

	ferie o partecipazione ai corsi). Non vi sono regole condivise. Lavoro straordinario prerogativa dei lavoratori "vicini ai dirigenti".	Le ferie, la partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria, dovrebbero essere autorizzati seguendo dei criteri o il principio della rotazione. I dirigenti dovrebbero assumere la responsabilità propria del ruolo. La Direzione Strategica dovrebbe effettuare controlli sui dirigenti ed ascoltare gli operatori delle singole U.O.
--	--	--

Efficienza Organizzativa

Chiarezza degli obiettivi	Esigui i Direttori che informano i collaboratori degli obiettivi da raggiungere dalla U.O. Conosciamo gli obiettivi, nel corso dell'anno, grazie al passaparola tra colleghi. I Dirigenti ci chiedono di inserire i dati utilizzando metodologie informatiche (vedi sistema Edotto) ma, spesso dimenticano che molti ambulatori/servizi, ad oggi, non hanno la connessione ad internet. Le ferie non vengono autorizzate perché le domande giungono in ritardo sulla scrivania del Dirigente ma, nessuno chiarisce se è possibile mandarle per e mail o evidenzia l'opportunità di individuare un fattorino per portare la corrispondenza tra servizi periferici e sede ufficio del Direttore, autorizzato a firmare.	Gli obbiettivi dovrebbero essere condivisi, tutti i lavoratori dovrebbero firmare per la presa visione. Effettuare maggiori controlli dei Dirigenti, obbligati a diffondere gli obbiettivi aziendali. L'azienda dovrebbe assicurarsi che in ogni ambulatorio ci sia la connessione ad internet. La richiesta di ferie e permessi dovrebbe essere inoltrata al proprio Direttore, tramite internet o attraverso un fattorino.
Riconoscimento e valorizzazione delle competenze	Il riconoscimento raramente giunge al personale del comparto dai Direttori; è soprattutto l'utenza che rimanda feed back positivi. Ci sono macchinari, ad oggi, inutilizzati (es TAC), impreparazione del personale. Raramente i Dirigenti autorizzano a frequentare corsi di aggiornamento se questi non	I Dirigenti dovrebbero essere attenti nel riconoscere le competenze e le abilità del personale. Le valutazioni dovrebbero essere maggiormente rispondenti alla qualità delle prestazioni: una valutazione superiore a chi non fa solo il "minimo sindacale". L'azienda dovrebbe investire più

	sono organizzati dall'azienda. I corsi di aggiornamento non obbligatori sono a totale costo del dipendente.	fondi sulla formazione specifica del lavoratore.
Circolazione delle informazioni, giustizia organizzativa ed equità	Le informazioni sono inadeguate, se poi si lavora nei Distretti sono praticamente inesistenti. Chi fa circolare le notizie è, spesso, il Sindacato. La carenza di personale è un problema. I congedi per la L. 104, comportano un maggiore carico di lavoro per i colleghi dell'U.O. Permessi, ferie e recupero orario sono disposti e autorizzate in assenza di criteri chiari ed equi. Ogni Direttore di DSS utilizza una sua "filosofia". La mancanza di personale comporta di fatto un demansionamento.	Adeguate le mansioni al profilo professionale corrispondente; offrire incentivi economici proporzionati alle reali prestazioni effettuate. Riconoscere indennità di rischio differente, in base al servizio di appartenenza. Maggiore chiarezza e condivisione della mission aziendale. Assumere altro personale. Maggiore circolazione delle informazioni. Garantire a tutti la possibilità di poter partecipare ai corsi aziendali obbligatori. Il recupero di credito/debito orario dovrebbe essere regolamentato dal Regolamento Banca delle Ore, così come prevede il contratto.

Sicurezza dei luoghi di lavoro

Comfort ambientale	Gli spazi sono inadeguati, per lavorare ci organizziamo: "prima esegui tu il colloquio con utente; a seguire ascolto io il paziente". Gli ambulatori distrettuali periferici sono assolutamente inadeguati e insicuri, rispetto alle sedi ospedaliere. Le sedi sono vecchie, sporche, insicure e lasciate al completo abbandono. Gli arredi sono vecchi ed obsoleti. Il 118 non ha una sua sede, pertanto, si utilizza quella di un'associazione di volontariato.	Utilizzo delle sedi degli ex ospedali, ad oggi, non utilizzati. Razionalizzazione degli spazi. Dirigenti "coraggiosi", abili nell'attività di coordinamento e di "stretta" per ottenere locali appropriati. Rinfrescare periodicamente gli ambienti e rinnovare gli arredi. Fornitura di materiale nei tempi utili.
Prevenzione infortuni professionali, stress lavoro correlato e mobbing	Alcuni ambulatori sono a norma. Il mio ambulatorio non è assolutamente a norma e non sempre si è messi nelle	Ci si aspetta più coerenza tra le informazioni impartite nei corsi aziendali sulla sicurezza/prevenzione infortuni e la pratica quotidiana.

	condizioni di prevenire rischi professionali (per es. riabilitazione domiciliare: i guanti comprati direttamente dal lavoratore). Non ci sono situazioni di mobbing, ma a volte i colleghi fanno branco tra loro contro un altro collega. Lo stress è molto elevato per mancanza di personale e per una cattiva gestione di quello presente.	Rendere gli ambienti idonei ed evitare spreco di denaro pubblico. Assumere personale e definire carichi di lavoro più equi.
Assegnazione di dispositivi soluzioni digitali e nuove tecnologie	La sede è nuova per cui è provvista di tutti i supporti digitali. La consegna della posta online non è ancora possibile; attualmente è un collega che spontaneamente porta la posta in direzione. Molte sedi non sono informatizzate. Manca ogni tipo di supporto tecnologico, anche la fotocopiatrice.	Fornitura di nuova strumentazione tecnologica: pc, stampanti, telefoni, sollevatori ecc.

Allegato B. Sintesi Report Facilitatori (area dirigenza)

AREA. Dinamiche relazionali e professionali

CRITICITA	PROPOSTE
Scarsa fluidità nella comunicazione con il personale del comparto. Sentimento di solitudine nei servizi periferici (... vedi farmacia territoriale). La direzione strategica ascolta poco noi dirigenti. Frammentazione degli ordini di servizio; scollamento tra fisioterapisti e responsabili (siamo privi della figura dell'infermiere e dell'ausiliario). Per mancanza di personale le relazioni sono peggiorate nel tempo. Molti di noi sono a metà tra direttori di S.C. e comparto: ammortizzatori del disagio di entrambi. Molte persone lavorano da sole e pagano un prezzo grandissimo in termini di malessere e carichi di lavoro. Il direttore S.C. dovrebbe acquisire da noi i problemi per trovare soluzioni ma, ad oggi, chi sta sopra non porta soluzioni. Servirebbe comunicare di più a tutti i livelli. Sono Direttore S.S. da pochi giorni, riscontro difficoltà nella relazione con direzione strategica: il dialogo è inesistente. Sollecitiamo risposte nella gestione del paziente critico ma ... nulla di fatto. Vengono richieste ai dirigenti delle competenze specifiche ma, come metto in atto tali competenze? Scheda valutazione performance è inadeguata: non presenti indicatori obiettivi. Nel DDP comunicazione assente sia a livello verticale che orizzontale. Non esiste meritocrazia, gli obiettivi non sono condivisi. Manca una strategia aziendale. I dirigenti vengono richiamati o ignorati. Si percepisce la crisi del modello piramidale, si dovrebbero individuare nuovi modelli organizzativi. Nel mio servizio non ho chi mi dirige e devo dirigere persone "indirigibili": manca senso di appartenenza (non ci sentiamo	Aspettiamo risposte chiare dalla direzione strategica. I Direttori di S.S. dovrebbero facilitare il rapporto tra Direttore S.C. e comparto. Chiediamo più personale per poter garantire i vari servizi. Il gioco di squadra è fondamentale. Smuovere la porta della "politica" come reazione alla paralisi generale. Trovare energie per motivare ed incoraggiare il personale del comparto. Forse a livello centrale devono trovare il coraggio di chiudere alcuni servizi. Propongo incontro settimanale con equipe. I Direttori dovrebbero avere competenze gestionali, amministrative e abilità specifiche per la gestione del personale. Nella selezione dei Direttori di S.C. e di S.S. deve essere valutata la loro capacità di relazione con personale; dovrebbero essere somministrati dei test di personalità. Sarebbe auspicabile anche una valutazione degli operatori, in tutti i settori. Molti sono in <i>burnout</i>, hanno bisogno di aiuto; incontri di confronto. <i>Non esiste una rete per gestire l'emergenza: la D.G. dovrebbe farsene carico.</i> <i>Anche i processi strutturali organizzativi vanno organizzati.</i> <i>Le schede di valutazione devono prevedere indicatori oggettivi;</i> <i>le strategie per la distribuzione del personale nei vari servizi deve essere più chiara.</i> <i>La formazione tra dirigenti e comparto congiunta.</i> Gli obiettivi strategici devono essere condivisi dalla direzione e dalle u.o. ; si devono programmare delle conferenze di servizio, focus group, incontri operativi. Si avverte necessità di sperimentare nuovi modelli operativi dove la comunicazione sia chiara ed efficace; stimolare il personale che può dare di più.

coinvolti nei processi,
non veniamo premiati x il lavoro che facciamo
ogni giorno e interessati ad individuare le strategie
aziendali).

Trovo positiva la relazione orizzontale, criticità in
quella verticale. Le difficoltà sono connesse al
fatto che il settore privato ha sempre più maggiori
privilegi rispetto al pubblico che registra sempre
meno risorse economiche,
umane e di attrezzature. La carenza di personale
crea spesso competizione tra direttori dei vari
settori.

La neuropsichiatria infantile è in serie difficoltà;
all'interno registriamo dinamiche relazionali
difficili; i medici siamo pochi; aumenta nel tempo
il malcontento sui temi
"chi deve fare cosa?".

Si registra insoddisfazione, rabbia, impossibilità di
esprimersi in merito
alla propria professionalità/ruolo.

Loi dirigenti di 1° livello non abbiamo condiviso gli
obiettivi con direttori
di S.C. La riabilitazione è tornata ai DSS: si
avverte la mancanza
di un Dipartimento; difficile la relazione con
neuropsichiatria infantile. Effettivamente i Direttori
di S.C.

vanno in una direzione non condivisa da noi
dirigenti; manca chiarezza
tra Direz. Strategica e Direttori.

Tutto ciò si ripercuote negativamente
nella relazione orizzontale con collaboratori.
Nessuno della Direzione Strategica ti dice mai
grazie
per quello che fai tra mille difficoltà. Anche noi
spesso facciamo il lavoro di chi
non vuole fare!!!

La comunicazione è spesso difficile a causa delle
sedi distaccate.

Difficoltà relazione tra ospedale e territorio.
Personale del comparto sempre più allineato su:
mi spetta o non mi spetta!
Al dirigente è delegato tutto.

Insoddisfazione da parte del comparto.

Nella riabilitazione ... sufficienza organizzativa
connessa alla "morte del
dipartimento della riabilitazione".

Siamo molto lenti rispetto ai tempi che richiedono
innovazione.

La Dirigenza "dirige senza partecipare"; i
Direttori S.C. "giocano al rimandare".

Mobbing dirigenti dello stesso servizio; manca
"canovaccio" e carichi di lavoro eccessivi che
alimentano la conflittualità.

Si dovrebbe intervenire sulle scelte politiche,
pertanto, assumere personale necessario.

Suggerisco corsi di formazione sull'organizzazione
dei Dipartimenti,
DSS, NPia, dimissioni protette, ecc. Migliorare la
comunicazione tra servizi (carta dei servizi);
programmare incontri con equipe; condividere a
tutti i livelli gli obiettivi; condivisione dei percorsi
"troviamo il tempo per parlarci"! La D.S. dovrebbe
ascoltarci di più; maggiore condivisione tra centro
e periferia.

Definire le funzioni di responsabilità
con incarichi specifici. Maggiore tolleranza e
trasparenza: dare merito ai collaboratori che
meritano

Si dovrebbe favorire il lavoro interdisciplinare
per la continuità ospedale e territorio.

Distribuire meglio gli incarichi tra i dirigenti.

E' importante istituire il dipartimento
della riabilitazione con relative
U.O.C. e S.

L'azienda dovrebbe formare i dirigenti.

Suggerisco riunioni mensili con i collaboratori e
forum con utilizzo
mezzi informatici

Incentivi equi rispetto ai carichi di lavoro.

Dobbiamo parlare di più a tutti i livelli.

direttori dovrebbero valorizzare maggiormente il
personale del comparto.

Nei servizi c'è bisogno di personale da motivare e
gratificare.

E' fondamentale il rapporto ed il coinvolgimento
del personale comparto.

Si dovrebbe dare più senso al lavoro che si fa. I
dirigenti dovrebbero imparare a chiedere con un
"per favore" al personale del comparto (è una
questione di stile)

AREA. Efficienza Organizzativa

CRITICITA	PROPOSTE
Non condivisione obiettivi, anzi "imposizione dall'alto". Pochi incontri d'èquipe; "piramide virtuosa ma molto ambigua". Rivedere il sistema organizzativo SSN. Schede di valutazione deve prevedere la valutazione di personalità, delle capacità relazionali con clienti interni ed esterni. Per il miglioramento delle singole unità operative, valorizzare la dignità delle persone che ci lavorano; i lavoratori devono rientrare nella costruzione dei percorsi di cura. Si deve spezzare la piramide per essere tutti corresponsabili dei processi. Si richiede un cambio di prospettiva per evitare quello che si registra: inconsapevolezza dell'evoluzione dei processi. "Il processo va guidato; in caso contrario si disperde". La responsabilità va vissuta non come peso ma come respons-abilità: capacità di dare delle risposte. Scollamento tra teoria e pratica; obiettivi strategici poco chiari; difficoltà nella relazione territorio – ospedale. Manca di riconoscimento delle responsabilità e dei ruoli; possibile che la Direzione Strategica non conoscere le difficoltà delle U.O.? Difficoltà nella comunicazione con specialisti ambulatoriali. L'ospedale è in difficoltà per le carenze che si registrano a livello territoriale.	Creare una rete efficiente ed efficace tra ospedale e territorio; fare chiarezza sugli obiettivi aziendali; assumere personale; i Direttori di S.C. dovrebbero esporre le criticità, con fermezza e coraggio!! Si suggerisce la condivisione di linee guida nella presa in carico ospedale-territorio. Prestare maggiore attenzione al territorio per facilitare l'ospedale nell'appropriatezza della presa in carico. Definizione protocolli tra DSS e NPIA Implementare la teleradiologia. Incontri per condividere obiettivi e verifica periodica degli stessi. La valutazione dei dirigenti per meritocrazia. Valorizzazione del percorso di carriera. Maggiore formazione dei Direttori di struttura complessa

AREA Sicurezza dei luoghi di lavoro

CRITICITA	PROPOSTE
Ambienti fatiscenti e pericolanti. Realtà diverse : quella ospedaliera e territoriale. Ospedale ok, territorio in forte difficoltà anche per avere carta ! Ospedale buona organizzazione, ognuno sa bene cosa fare: nel territorio no. Le carenze del sistema vengono scaricate sul medico di turno. Ci ritroviamo a difendere un sistema che non funziona. Il privato nell'area della riabilitazione è competitivo rispetto al pubblico. Mancano computer, stampanti. Assente la manutenzione spazi interni ed esterni. Il servizio ADI presenta carenza di attrezzatura (computer per inserimento dati, macchine aziendali) Anche la farmacia non ha una macchina aziendale. Troppi confort presenti nelle stanze dei direttori; per i cittadini "trappole x topi". Spesso facciamo attività riabilitativa nei corridoi; registriamo difficoltà negli adempimenti previsti dalla norma sulla privacy: "vige l'arte dell'arrangiarsi". La sicurezza sul lavoro non viene garantita; c'è poca sicurezza per gli utenti minorenni e per chi è invalido. Gli spazi degli ambulatori ed ospedali sono aperti, privi di "controllo"; pertanto, al mattino troviamo dei "visitatori" che hanno dormito nei corridoi. La notte gli spazi dell'ospedale diventano "terra di nessuno". Nell'ospedale di Triggiano, ultimamente, abbiamo registrato diversi furti. I DDP e DSM ribadiscono la questione della sicurezza nei servizi.	Ricognizione ambienti di lavoro. Istituzione PTA. Sorveglianza ospedale/territorio I medici devono poter visitare con ausilio dell'infermiere Intervenire sui MMG che spesso illudono i cittadini. servizi pubblici dovrebbero essere sorvegliati per essere maggiormente tutelati ed efficientati. Acquisto computer, più manutenzione e macchine per ADI e farmacia territoriale. Equità anche nella distribuzione degli spazi e dei dispositivi sanitari. Sarebbe opportuno acquistare arredi adeguati anche per accogliere i minori; eliminare le barriere architettoniche per utenti ed operatori. Implementare servizi di vigilanza o installare telecamere. Adeguare gli spazi alla normativa sulla sicurezza. Rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, in tutte le sedi. Distribuzione equa del personale in tutte le U.O. Assegnazione equa dei dispositivi digitali.



Gruppo Pari Opportunità

Nel 2018 la prospettiva di genere si è imposta come lente di lettura dei bisogni dei lavoratori della ASL BA e, di conseguenza, dell'azione del Gruppo.

Il target di tutela, come avviene in ragione di scelte soprattutto nazionali e sovranazionali, attribuisce una particolare rilevanza alle questioni femminili e ai percorsi di uguaglianza. L'obiettivo della tutela antidiscriminatoria non consiste, a parere di chi scrive, nell'egualizzare le persone, ma piuttosto di non trattarle con disparità, applicando un trattamento diverso, in situazioni che si presentano sostanzialmente uguali. Tale consapevolezza ha fatto sì che questo segmento del diritto non prenda in considerazione tutte le condizioni umane atte a generare una distinzione individuo/gruppo, scegliendo invece di occuparsi di quelle frutto di ingiustizia. Infatti, l'accorgimento più ragionevole sinora adottato nel campo del diritto antidiscriminatorio è quello di porre in essere una continua azione di monitoraggio e aggiornamento delle posizioni "a rischio di discriminazione".

A parere di chi scrive quella che più compiutamente elenca il maggior numero di condizioni discriminate, è l'enunciazione solenne dell'art. 21 della Carta di Nizza-Strasburgo sui diritti fondamentali (proclamata dai Presidenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione europea il 7 Dicembre 2000 a Nizza), che riprende, ampliandone l'ambito di applicazione l'originaria formulazione del Trattato di Amsterdam. Nel testo viene censurata "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica, sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione, o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali". Il dispositivo contenuto nell'art. 21 si completa nel secondo comma dell'art. medesimo, il quale aggiunge che: "nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione e vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi".

In seguito, nel 1993, con la sentenza n. 163, si è nuovamente espressa sul punto la giurisprudenza della Corte, la quale, richiamandosi anche alla normativa comunitaria frattanto intervenuta, ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione del principio di uguaglianza, il divieto per le donne di accedere a una serie di uffici pubblici, come esaurientemente espresso nella relativa massima:

“Fermo restando il particolare ruolo sociale della donna connesso ai valori della maternità e della famiglia, dall'insieme dei principi posti dall'art. 3, commi primo e secondo, Cost., e – in sede di specificazione applicativa – dagli artt. 37 e 51 Cost., deriva il divieto (significativamente enunciato anche dalla direttiva CEE n. 76/207 del 9 febbraio 1976) volto ad impedire qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso in relazione alle condizioni di accesso nel posto di lavoro e, in particolare, nei pubblici uffici”.

La normativa nazionale di promozione e tutela delle pari opportunità pone in essere, recependoli i principi e le prescrizioni poste dalle fonti sovranazionali, in particolare da quelle europee. Possiamo affermare che tale trasposizione normativa non ha peraltro raggiunto i risultati attesi.

Il primo intervento volto ad attuare la parità tra lavoratrici e lavoratori, la legge n. 903/1977, si ferma, come molti autori hanno affermato, ad un livello eminentemente “formale”, poichè valse soprattutto ad eliminare i casi di discriminazione più clamorosi e manifesti (Calvanelli e Candidi Tommasi, 2009).

Si rese così evidente come l'attuazione dei principi paritari avessero bisogno di una normativa più “pervasiva” degli ambiti sociali e più dettagliate rielaborazioni concettuali e strumenti/direttive per l'attuazione concreta.

Il lungo e faticoso processo di rielaborazione dei concetti paritari, accompagnato e sostenuto da un forte impegno dei sindacati, dell'associazionismo femminile e di alcune parti politiche, approda ad un risultato sostanziale con la legge 10 aprile 1991 n. 12519. Questo intervento normativo, espressamente dedicato alla realizzazione delle pari opportunità, apre un'ulteriore fase della normativa nazionale in materia di lavoro tra donne e uomini, tuttora in corso. In particolare, viene abbandonato il concetto classico di eguaglianza formale, orientata a contenere la rilevanza dell'identità sessuale nella disciplina del lavoro femminile più che a valorizzarla, mentre si cerca di dare una risposta complessiva ai riscontrati problemi di interpretazione e applicazione delle normative antidiscriminatori. Ci si orienta quindi a perseguire, in concreto, una eguaglianza sostanziale, che da un lato non costringa la donna lavoratrice a negare il suo specifico ruolo femminile e, dall'altro, non imponga alle imprese ad un utilizzo antieconomico della forza lavoro femminile, spingendole a porre in essere ad ogni sorta di manovra evasiva.

A tali esortazioni da risposta il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, recante Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144, che rappresenta il completamento, sotto il profilo strumentale, della legge del 1991. I consiglieri di parità sono pubblici funzionari il cui compito è presidiare la condizione della donna nel mercato del lavoro, nonché a svolgere ogni utile iniziativa a favore della realizzazione delle pari opportunità.

Sono dotati di poteri ispettivi ed e loro inoltre riservata la facoltà di richiedere, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni e della formazione e promozione professionale presso i luoghi di lavoro, nonché di rapportarsi all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni. Infine, la norma, attribuisce al consigliere oltre alle prerogative ispettive appena descritte, la facoltà di agire in giudizio nelle vertenze in cui si ipotizzi una discriminazione di genere, siano queste promosse davanti al giudice del lavoro, ovvero innanzi al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice.

Dal 2006, tutte le misure vigenti a tutele delle pari opportunità sono confluite nel c. d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", con l'obiettivo di favorire la divulgazione e l'attuazione omogenea della disciplina antidiscriminatoria italiana. Fino all'introduzione di questo testo unico, la parcellizzazione delle norme in più fonti aveva comportato, anche a livello territoriale, sensibili disomogeneità, incongruenze applicative, nonché una proliferazione interpretativa. Il codice, dunque, raccogliendo in un unico testo ben undici delle previgenti leggi sulle pari opportunità, riproponendone le norme in cinquantanove articoli, divisi in quattro libri, impone una razionalizzazione ed un riordino tecnico giuridico al panorama legislativo delle pari opportunità delle quali, ancora una volta, ed in maniera più esplicita ed incisiva, ribadisce il formale riconoscimento.

Lo sviluppo degli strumenti di parità, nel settore lavorativo pubblico, ha condotto alla creazione di comitati paritetici, con funzioni di controllo della discrezionalità del datore di lavoro nelle materie che impattano la dignità, la salute e la libertà dei lavoratori. Invero, questa tipologia di organismi a rappresentanza anche sindacale compaiono nelle previsioni legislative già a partire dalla fine degli anni Ottanta, quando il d.p.r. 13 maggio 1987, n. 268, all'art. 7, rubricato proprio "Pari opportunità", prevedeva che, in sede di contrattazione decentrata del comparto amministrativo, si definiscano meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne, anche mediante "interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle lavoratrici".

La raccomandazione a provvedere, ove non fosse già avvenuto, alla costituzione dei comitati pari opportunità previsti dagli accordi nazionali di lavoro dei comparti del pubblico impiego viene ribadita anche successivamente, fornendo ulteriori indicazioni circa compiti, funzioni, componenti e forme di regolamentazione dei comitati medesimi.

Inoltre, con la tornata contrattuale successiva si assiste all'introduzione, in aggiunta ed in raccordo ai già presenti comitati per le pari opportunità, di ulteriori strumenti innovativi di partecipazione, ovvero i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice. In sede di contrattazione infatti, anche in ossequio della risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, si conviene sulla la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di situazioni riconducibili a tale fenomeno, di crescente rilevanza sociale, soprattutto con l'intento di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute

fisica e mentale dei lavoratori, e, più in generale, per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Attraverso l'istituzione dei CUG, rappresentativi di tutte le maggiori sigle sindacali, nonché di tutti livelli di contrattazione, il legislatore italiano, conformemente alle indicazioni dell'Unione europea, ha affidato direttamente alle aziende, in primis pubbliche, la promozione e attuazione dei valori di equità e benessere lavorativo, cui il datore di lavoro deve far riferimento nella gestione efficace del personale, e nel perseguimento di modelli organizzativi efficienti ma, nel contempo, rispettosi della dignità del lavoratore e delle lavoratrici.

Benché i CUG operino in continuità con i precedenti CPO e CAM, essi differiscono da questi ultimi sotto vari punti di vista. Innanzitutto, la loro istituzione non è più facoltativa, costituendo invece un preciso impegno della direzione dell'ente. Tale prescrizione fa sì che essi divengano un vero e proprio organismo dell'amministrazione di appartenenza, che supporta il vertice nelle tematiche di parità e benessere. Conseguentemente anche il modo di occuparsi delle problematiche di cui è investito assume un profilo più generale e preventivo: i comitati, infatti, anche se continuano ad essere coinvolti nelle singole criticità che emergano nelle aziende, non si occupano più della presa in carico di casi specifici.

Un passo in avanti, rispetto al passato, grazie ai processi avviati in europa, già dal 2006 con il primo *Patto europeo per l'eguaglianza di genere*. Nella sua versione originaria il documento già affermava l'importanza di investire sul potenziale femminile nel mercato del lavoro, di sradicare le diseguaglianze di genere nella remunerazione, partendo dalla lotta agli stereotipi quale elemento fondamentale nella promozione di una migliore qualità di vita e lavoro. In seguito, nella sua revisione del 2011 tali obiettivi sono stati armonizzati con la *Strategia quinquennale per l'eguaglianza tra donne e uomini*, pianificata dalla Commissione europea nel settembre 2010, oltreché con quelli parallelamente assunti nel *Patto europeo per le pari opportunità 2011-2020*, adottato dal Consiglio per l'impiego, la protezione sociale, la salute ed il consumo.

La *Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro* ha avuto un ruolo fondamentale nel contrasto ad ogni forma di violenza fisica e psicologica sul posto di lavoro. Dalle analisi dei risultati dell'indagine, effettuata dalla Fondazione, si evince che:

1. la violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo che riguarda circa il 6% dei lavoratori europei. Di norma sono superiori i livelli di violenza psicologica rispetto a quelli di violenza fisica (abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni sessuali indesiderate sono più frequenti). Le donne, in particolare le più giovani, sono le principali vittime di molestie sessuali;
2. l'esposizione alle varie forme di violenza è maggiore nei settori in cui è più frequente il contatto con il pubblico ed è particolarmente elevato nei settori della sanità, dell'assistenza sociale e della pubblica amministrazione;
3. la violenza, sia fisica che psicologica, ha gravi implicazioni per la salute ed il benessere dei lavoratori che riferiscono livelli significativamente più elevati di stress, problemi di sonno, stanchezza e depressione;

4. l'esposizione alla violenza psicologica è correlata a tassi di assenteismo superiori alla media;
5. alcune caratteristiche dell'ambiente di lavoro contribuiscono al manifestarsi di episodi di violenza; tra questi alti livelli di intensità di lavoro (tempi molto stretti, velocità di lavoro molto elevata), scadenze pressanti e continue, lavorare a diretto contatto con i clienti.

Dalle statistiche emerge chiaramente che la violenza sul posto di lavoro è una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere dei lavoratori; nasce spesso da una combinazione di fattori associati non solo con tratti della personalità ma, soprattutto, con problemi organizzativi (il continuo cambiamento del contesto e l'aumento dei ritmi di lavoro possono influenzare il livello di stress e costituire un terreno fertile per la violenza sul posto di lavoro). Considerato che il settore sanità registra un più alto rischio è opportuno prevedere interventi settoriali che tengano conto della grande forza lavoro femminile presente nel compartimento specifico. La sfida principale è quella di anticipare l'insorgere del problema migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale.

Aree d'intervento del Gruppo:

- Al fine di sensibilizzare i lavoratori della ASL al tema specifico della violenza sul posto di lavoro, i componenti del Gruppo hanno collaborato con la Presidente e la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, in occasione della celebrazione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), ad organizzare un primo evento di sensibilizzazione. Il giorno 23 c.m. dalle ore 18.00 alle ore 21.00 presso la Sala Conferenze dell'Ospedale S. Paolo di Bari si è tenuto il recital teatrale proposto dall'Associazione Teatro dei Leggeri "NI UNA MAS" - Lettura scenica liberamente tratta da "Ferite a Morte" di Serena Dandini, con l'obiettivo di restituire il giusto tempo alla riflessione su un tema complesso grazie alle potenzialità espressive e comunicative del teatro che dà voce a storie vere. E' auspicabile l'adeguamento delle misure di prevenzione e sicurezza sul lavoro, per sviluppare un approccio proattivo, favorire una maggiore consapevolezza del problema, realizzare il monitoraggio del fenomeno nell'organizzazione per determinare le cause di contesto che incidono nel generare violenze sul posto di lavoro.
- Il Gruppo ha continuato l'attività avviata nel 2017 per sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orari, da parte dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti). Il Gruppo ha, inoltre, predisposto la bozza del Regolamento Banca delle ore e ferie solidali, approvato correttamente in sede di Assemblea.

Per l'anno corrente si ritiene utile l'avvio della sperimentazione "Lavoro Agile" come azione positiva, con l'obiettivo di rispondere alle esigenze legate di lontananza dell'abitazione dal luogo di lavoro, di grave carico di cura familiare o in altre situazioni di disagio.

- Le iniziative di informazione sono connesse al potenziamento della pag. del CUG sul sito aziendale attraverso l'istituzione di un'area dedicata alla "Conciliazione tempi di vita e welfare aziendale" al fine di poter rendere immediatamente disponibili le informazioni relative ai Buoni di Conciliazione della Regione Puglia, INPS, ecc. Si è provveduto, inoltre, durante gli "Incontri In-Formativi" a comunicare ai lavoratori quanto previsto dalle normative nazionali e regionali in materia di conciliazione e pari opportunità. Da ribadire la tappa fondamentale nell'area della Conciliazione distinta con la sottoscrizione del protocollo d'intesa con il CUS di Bari.

- Ricerca-azione "Conciliazione tempi di vita".

Al fine di dare concretezza agli interventi previsti nel Piano delle azioni positive, il Gruppo ha continuato anche per l'anno 2018 l'attività di analisi dei questionari "Conciliazione tempi di vita" somministrato a tutti i partecipanti agli Incontri In-formativi CUG. La ricerca-azione, rivolto a tutti/e i/le dipendenti del ruolo del comparto e dirigenza, si pone l'obiettivo di valutare l'interesse sul tema della conciliazione delle responsabilità familiari e di quelle di lavoro, nonché le proposte sull'applicazione di alcuni istituti contrattuali quali la flessibilità dell'orario di lavoro. Al fine di favorire una riflessione comune tra lavoratori, direzione strategica e rappresentanti sindacali, i risultati saranno presentati e resi disponibili, il 30 aprile c.a. nell'ambito delle evento formativo "Welfare aziendale e conciliazione tempi di vita: quali prospettive?" promosso dal CUG ASL BA.

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D.lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
- Decreto Legislativo n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- Art. 4, comma 24 (pdf in ITA), della L. 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"
- DPR del 30 novembre 2012, n. 251 - Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.
- Art. 14 (pdf in ITA) "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" della Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Gazzetta Ufficiale del 30 gennaio 2018 le linee guida nazionali in tema di soccorso e di assistenza socio-sanitaria alle donne che subiscono violenza.



Gruppo Prevenzione Mobbing

Nell'anno 2018, è stata assicurata continuità al processo di osservazione avviato nel 2017 a proposito dei rischi psicosociali ed organizzativi relativi allo stress lavoro correlato ed al mobbing, che stanno diventando una delle principali cause di alterazione della salute sul posto di lavoro. Fra questi il "rischio relazionale" o "interpersonale" che, nell'anno 2018 è stato posto all'attenzione del CUG da n° 2 lavoratrici del comparto di anni 47 e 49. Una segnalazione relativa all'incompatibilità ambientale e, la seconda, per molestia sul posto di lavoro: come conseguenza veniva avanzata, da entrambe, la richiesta di trasferimento presso altra U.O. Si segnalano, inoltre, le comunicazioni per insoddisfatta richiesta di accesso agli atti e per la mancata definizione della propria posizione giuridica a seguito di sentenza di una lavoratrice di anni 59 del comparto e, per violazione della normativa in materia di sicurezza sul posto lavoro, di un dipendente del ruolo comparto di anni 50.

I componenti del Gruppo hanno partecipato, in qualità di formatori e di facilitatori dei Focus Group, agli incontri In-formativi sul CUG al fine di rappresentare la rilevanza del fenomeno Stress lavoro correlato e le modalità di gestione complessiva del Mobbing. Sono stati resi noti ai partecipanti gli aspetti normativi, giuridici, psicologici, medico-legali e preventivi dello Straining. Nel corso delle 8 edizioni del Corso si è avuto modo di mettere al corrente i lavoratori di come, indipendentemente dalle caratteristiche della propria personalità e della soglia individuale di resistenza alla violenza psicologica, alcune caratteristiche personali o situazionali possono favorire l'insorgenza o la diffusione di alcune manifestazioni di disagio come:

- lavoratori con elevato coinvolgimento nell'attività svolta o con capacità innovative e creative;
- soggetti con ridotte capacità lavorative o portatori di handicap collocati obbligatoriamente nel posto di lavoro ma, osteggiati dal datore di lavoro, dal preposto, dai nuovi compagni di lavoro;
- "diversi" sotto vari punti di vista e tratti socio-culturali (provenienza geografica, religione, abitudini di vita, preferenze sessuali).
- lavoratori rimasti estranei a pratiche illecite di colleghi.

Dal confronto con i lavoratori si è riscontrato in che modo i fenomeni di Straining, Stress lavoro correlato e Mobbing si accompagnano ad una grave

condizione di inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda, spesso incapace di costruire meccanismi di rilevamento e pronta correzione del fenomeno. Precoci sono i segnali di allarme psicosomatico (cefalea, tachicardia, gastroenteralgie, dolori osteoarticolari, mialgie, disturbi dell'equilibrio), emozionale (ansia, tensione, disturbi del sonno, dell'umore), comportamentale (anoressia, bulimia, , farmacodipendenza). Se lo stimolo avverso è duraturo, oltre al possibile concorso nello sviluppo di patologia d'organo, i sintomi descritti possono organizzarsi nei due quadri sindromici principali che rappresentano le risposte psichiatriche a condizionamenti o situazioni esogene: il disturbo dell'adattamento e il disturbo post-traumatico da stress. Le conseguenze sociali possono essere devastanti, in quanto la persistenza dei disturbi psicofisici porta ad assenze dal lavoro sempre più prolungate, con "sindrome da rientro al lavoro" sempre più accentuata, fino alla richiesta di mobilità. A livello preventivo, è importante il ruolo del CUG nel collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione per la prevenzione dello stress lavoro correlato, affinché vengano prese tutte le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità psicofisica e la dignità dei lavoratori. In particolare nel richiamare l'attenzione sui fattori di rischio meno tradizionali, organizzativi e psico-sociali; nell'implementare la partecipazione dei lavoratori ai progetti d'informazione e di formazione. Il Gruppo nel 2018 ha promosso, appunto, due edizioni del Corso CUG in collaborazione con l'Inail, sul tema specifico dello Stress Lavoro Correlato per contribuire, pertanto, alla diffusione della cultura nell'azienda della prevenzione dal rischio di Mobbing, dello Stress Lavoro Correlato e dello Straining attraverso:

- la sensibilizzazione delle parti sociali alla prevenzione e alla corretta gestione del fenomeno;
 - la comprensione dello Straining quale situazione lavorativa conflittuale di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo ma tale da provocarle una modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa;
 - la diffusione della conoscenza del fenomeno nell'ambito dell'organizzazione; i rischi connessi con le disfunzioni organizzative e le possibili ripercussioni sulla salute psichica e fisica provocate dalle aggressioni morali;
 - la promozione, anche nella ASL BA, del modello INAIL per la valutazione dello stress lavoro correlato.
-
- Sia il Mobbing che lo Straining giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c., quando incidono sull'integrità fisica e sulla personalità morale del lavoratore. CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE- SEZIONE LAVORO - Ordinanza 22 novembre 2017 - 19 febbraio 2018, n. 3977. Lo Straining è una condizione psicologica posta a metà strada tra il Mobbing e il semplice stress occupazionale e si differenzia quindi dal secondo per le modalità in cui è esercitata l'azione vessatoria. Nel Mobbing l'azione di molestia deve essere caratterizzata da una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo. Tale condizione deve causare un danno alla salute causalmente riconducibile all'azione persecutoria attuata sul posto di lavoro; nello Straining l'azione vessatoria non è per forza continuativa e la situazione stressante non viene necessariamente ripetuta nel tempo. E' sufficiente anche una sola azione lesiva purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo. I fatti cagionanti lo Straining devono dimostrare che il lavoratore è stato vittima da parte del datore di lavoro di un comportamento illegittimo con effetti continui e reiterati. Tale mirato atteggiamento aziendale, spesso sfociante in

un grave demansionamento con dequalificazione professionale o nell'abuso del trasferimento, della trasferta o del distacco, causa evidenti danni, ingiustamente sofferti dal lavoratore. Non può quindi essere messo in dubbio che lo Straining per cui il lavoratore patisce fattori patogeni di stress, costituisca autonoma fonte di responsabilità per il datore di lavoro. Nella prassi, tra gli elementi più significativi comprovanti il fenomeno in esame, dando sempre rilievo alla soggettiva percezione del comportamento da parte del lavoratore, si possono elencare: il comportamento del datore il quale, pur avendo il lavoratore ricoperto ruoli di assoluta responsabilità non riconosce, benché più volte richiesta, la professionalità acquisita. Il comportamento del datore che svuota il lavoratore dei ruoli professionali precedentemente acquisiti rendendolo semplice figura operativa: responsabilità, progetti connessi, compiti tipici della sua funzione progressivamente affidati ad altri soggetti. L'assoggettamento graduale del lavoratore ad un isolamento, non essendo più coinvolto ed informato circa nuovi progetti od altri scenari precedentemente regolarmente affrontati. La perdita definitiva da parte del lavoratore mediante coinvolgimento saltuario, nel tempo, di ogni attività o responsabilità precedentemente ricoperta; il conseguente venir meno della preparazione professionale del lavoratore; la perdita del contatto diretto, via email o di persona, con i propri responsabili; il mancato coinvolgimento del lavoratore in lavori di gruppo. Tutto ciò inevitabilmente e causalmente comporta: umiliazione del lavoratore nel vedere disposto dai vertici aziendali lo sgretolamento progressivo della propria carriera professionale, acquisita di fatto e mai riconosciuta, mediante l'esclusione dalle operazioni di responsabilità; le sopravvenute difficoltà nell'espletamento del marginale compito affidato al lavoratore stressato a causa delle iniziative assunte del datore volte ad isolarlo ed a screditarne l'immagine; il disappunto del lavoratore allorché venga incaricato di svolgere ruoli subalterni rispetto al periodo precedente; l'imbarazzo del lavoratore per non essere più coinvolto dal datore di lavoro, sebbene le promesse di un avanzamento di carriera parallelo alla professionalità acquisita; la condizione di isolamento del lavoratore, resa evidente dalla sistematica esclusione dalla vita aziendale e da ogni decisione e scelta strategica e dal circuito delle informazioni aziendali; la forzata lontananza del lavoratore dall'operatività quotidiana e dai momenti formativi periodici, con una inesorabile perdita di competenze e conoscenze. I parametri elaborati dal Prof. Ege per riconoscere lo Straining:

- Ambiente lavorativo - Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro;
- Frequenza - Le conseguenze dell'azione ostile devono essere costanti;
- Durata - Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi;
- Tipo di azioni - Le azioni subite devono appartenere ad almeno una delle cinque categorie del "LIPT Ege";
- Dislivello tra gli antagonisti - La vittima è in una posizione costante di inferiorità;

- Andamento secondo fasi successive - La vicenda ha raggiunto almeno la II fase ("Conseguenza percepita come permanente") del Modello Ege di Straining;
- Intento persecutorio - Nella vicenda devono essere riscontrabili un obiettivo discriminatorio.

La giurisprudenza della Suprema Corte indica come, nel caso di violazioni di diritti costituzionali della persona, si debbano applicare principi di semplificazione probatoria, essendo in re ipsa che simili violazioni comportino un pregiudizio sfociante in un danno non patrimoniale risarcibile ex art. 2059 c.c., nella sua doverosa lettura "costituzionalmente orientata". In ordine al quantum debeatur, normalmente si impone la liquidazione in via equitativa ex art. 1226 c.c., tenendo conto della vastità, gravità e persistenza degli effetti pregiudizievoli causati al lavoratore.

Per concludere se da un lato la valutazione dello stress lavoro correlato è un obbligo normativo, che va ad inserirsi nel Documento di valutazione di tutti i rischi per la Sicurezza, non si può dire lo stesso del Mobbing, Straining e del Burnout. Sarà compito del CUG per il 2019 sensibilizzare l'organizzazione nell'area della sicurezza sul lavoro per dare origine ad un vero e proprio processo culturale, attraverso percorsi formativi integrati CUG ed SPPA, con lo scopo di superare la mera ottemperanza alla normativa nazionale per fare del benessere organizzativo un valore aziendale.



Gruppo Progettualità ed Innovazione

Nel 2018 è stato istituito il Gruppo “Progettualità ed Innovazione” al fine di avviare un processo di costruzione e di validazione di buone prassi e, di ricerca di modelli di intervento, per l’attivazione ed il coinvolgimento di partenariati tra i diversi soggetti operanti nel territorio sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

La strategia adottata è stata, dunque, attraverso la promozione e costruzione di partenariati, in primis provinciali, ma anche regionali; di apportare un “valore aggiunto” contribuendo alla messa a punto di strumenti e di “buone prassi” da diffondere sul territorio. Nello svolgimento di tali azioni il CUG ha cominciato a muoversi affrontando alcune tematiche ritenute particolarmente strategiche in maniera sempre più integrata, muovendo dall’organizzazione di eventi formativi condivisi con l’Università di Bari e la Consigliera della Città Metropolitana; successivamente, ampliando il campo di azione per giungere alla sottoscrizione di un protocollo d’intesa con il CUS di Bari ed i CUG della Regione Puglia e dell’Università di Bari. L’obiettivo è quello di produrre risultati significativi che possano generalizzarsi ed estendersi anche in altri contesti.

La sperimentazione di modelli e pratiche d’intervento e lo sviluppo di partenariati sono quindi le due variabili che connotano l’esperienza del Gruppo nell’anno 2018, accanto alla valorizzazione delle funzioni di ricerca e di valutazione. Queste ultime funzioni hanno consentito, infatti, di meglio definire e precisare il contesto d’intervento e, altresì, identificare le potenzialità, i limiti e i margini di miglioramento di quanto implementato per essere generalizzato e trasferibile.

L’attenzione alla promozione della rete e allo sviluppo di partenariati trova una ampia applicazione nell’ambito di contesti di intervento trasversali e multi-settoriali in cui è auspicabile ma meno praticato l’apporto fornito dall’esperienza e

dal coinvolgimento di più attori. Il connubio tra lo sviluppo di partenariati e la costruzione e validazione di modelli trasferibili ad altri contesti trova applicazione in particolare per quelle aree di intervento caratterizzate da una multi-dimensionalità di fattori determinanti che vedono una molteplicità di soggetti tra loro interagenti (ASL, INAIL, Organizzazioni profit e non, ecc.).

Il maggiore orientamento verso la costruzione e validazione di modelli che siano trasferibili e generalizzabili in altri contesti trova un importante banco di prova, in particolare per quanto riguarda le progettualità: Car Sharing Mobility Interno ASL BA e concili.azione@asl.bari.it (AVVISO DEL DIPARTIMENTO POLITICHE PER LA FAMIGLIA) .

L'accento che pongono queste esperienze è prevalentemente orientato verso la sperimentazione di proposte e pratiche di intervento innovative da applicare e diffondere tra le reti e i CUG del territorio; l'attenzione verso la costruzione e lo sviluppo di partenariati ha rappresentato un'opportunità per avviare un'analisi più complessiva in merito alla loro pianificazione procedurale.

La strategia del Gruppo si traduce nel mettersi in relazione con le altre realtà, in una prospettiva di scambio reciproco e di guardare il CUG come soggetto attivo e propositivo nelle relazioni con gli altri Comitati. Provando ad identificare alcune possibili direttrici di sviluppo per l'anno 2019, possiamo sottolineare l'importanza di proseguire nel collegamento tra le azioni sperimentali ed innovative e la programmazione regionale e nazionale nell'area di competenza dei CUG.

La progettazione sperimentale è cominciata ad entrare, seppur lentamente, nella programmazione ordinaria della ASL BA, contribuendo a consolidare orientamenti di culture professionali. In questa direzione potrebbe essere interessante andare verso l'assunzione di una "buona prassi di attivazione e promozione", stimolando i CUG presenti sul territorio regionale a fare sistema per l'incentivazione della progettazione sperimentale come valida opportunità per offrire una risposta a bisogni specifici ed emergenti dei lavoratori.



Gruppo di Lavoro Formazione - Informazione

Il Gruppo di Lavoro nel 2018 ha coadiuvato il CUG nella realizzazione di n. 15 edizioni dei progetti formativi aziendali obbligatori come di seguito precisato.

1. LA POLITICA GENERATIVA DEI CUG PER RINNOVARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CODICE	EDIZIONE	SEDE	DATA	M	F	TOTALE
3797	1	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	16/02/2018	43	184	227

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

In un momento storico come quello attuale, nel quale si susseguono interventi riformatori che legittimano aspettative di cambiamento in un'ottica di miglioramento organizzativo, il CUG può davvero diventare il tratto d'unione tra il miglioramento del clima lavorativo e l'aumento dell'efficienza della PA. L'importanza di fare rete tra i CUG rinvia ai paradigmi della partecipazione, dello spirito di squadra e della condivisione, per affrontare insieme un cambiamento non di regole e di forma ma di sostanza, per promuovere il benessere equo e sostenibile. A margine del Convegno la Presidente del CUG ASL BA ha sottoscritto la Carta ed il Regolamento del Forum.

OBIETTIVO

Il Comitato Unico di Garanzia dell'ASL BA, in collaborazione con il CUG dell'Università degli Studi di Bari e con il Forum Nazionale dei CUG, con questo evento ha inteso avviare una riflessione sul tema della *Politica generativa dei CUG*, per dare un nuovo significato al lavoro nella Pubblica Amministrazione.

2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG): UN NUOVO STRUMENTO A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL BENESSERE DI CHI LAVORA

CODICE	EDIZIONE	SEDE	DATA	M	F	TOTALE
3833	1	SALA CONVEGNIS PEDALE SAN PAOLO - BARI	01/03/2018	5	33	38
3833	2	SALA CONVEGNIS PEDALE "M. SARCONE" - TERLIZZI	12/04/2018	13	39	52
3833	3	SALA CONVEGNIS AN MICHELE IN MONTE LAURETO - PUTIGNANO	17/05/2018	11	32	43
3833	4	SALA CONVEGNIS PEDALE DELLA MURGIA - ALTAMURA	14/06/2018	12	33	45
3833	5	SALA CONVEGNIS PEDALE SAN PAOLO - BARI	13/09/2018	12	41	53
3833	6	SALA CONVEGNIS PEDALE "M. SARCONE" - TERLIZZI	11/10/2018	9	32	41
3833	7	SALA CONVEGNIS AN MICHELE IN MONTE LAURETO - PUTIGNANO	15/11/2018	10	38	48
3833	8	SALA CONVEGNIS PEDALE DELLA MURGIA - ALTAMURA	13/12/2018	3	34	37
		TOTALI		75	282	357

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). L'attività del CUG è tesa a:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici
- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Nell'ambito degli eventi formativi:

- 1) E' stato somministrato a tutti i partecipanti il questionario relativo alla "Conciliazione dei tempi di vita e lavoro";
- 2) Per ogni evento sono stati organizzati 4 Focus Group sul tema del "Benessere Organizzativo", complessivamente n° 32 Focus dai quali sono emersi pareri e punti di vista differenti sulle criticità segnalate. Numerose sono state le ipotesi di soluzioni relativamente all'organizzazione dei servizi, alla programmazione delle attività, alla condivisione degli obiettivi. Sono emerse anche ipotesi di riorganizzazione dei processi lavorativi e dei carichi di lavoro, per il miglioramento della qualità delle prestazioni e del clima lavorativo. E stata spesso richiamata una riflessione da parte del dirigente responsabile sulle modalità con le quali relazionarsi con i propri collaboratori, su come creare uno spirito di gruppo e soprattutto sull'osservanza delle procedure del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

OBIETTIVO

Far conoscere le funzioni e le attività del CUG al maggior numero di dipendenti e nel contempo attraverso i Focus Group estrapolare tutte le ipotesi di soluzione dei conflitti, utili all'elaborazione di un "Piano di azioni positive" e ad una programmazione più mirata della formazione aziendale.

3. PREVENZIONE, INVECCHIAMENTO ATTIVO E LONG TERM CARE: PROSPETTIVE E SERVIZI

CODICE	EDIZIONE	SEDE	DATA	M	F	TOTALE
4132	1	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	11/06/2018	11	62	73

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Le analisi demografiche ci hanno mostrato come l'Italia, ormai da diverso tempo, è classificata come uno dei paesi a più elevato invecchiamento al mondo, a causa dei progressivi incrementi della speranza di vita e dei livelli di fecondità tra i più bassi in assoluto. Le previsioni demografiche forniteci dall'Istat ci consentono di ipotizzare come si modificherà la struttura per età della popolazione nei prossimi 30 anni. E' possibile osservare l'inasprirsi del processo di invecchiamento, soprattutto nel Mezzogiorno, dove dal 2011 al 2041 la proporzione di ultrasessantacinquenni per 100 giovani con meno di 15 anni risulterà più che raddoppiata passando da 123 a 278. La crescente longevità produce al contrario un'espansione del vertice. Il "rigonfiamento", in corrispondenza della popolazione in età attiva e nel 2041 degli ultra sessantacinquenni è, come noto, dovuto alle generazioni del "baby-boom", o più in generale ai nati tra gli anni '60 (circa un milione annuo) e la seconda metà degli anni '70. Nello stesso periodo al Centro-Nord l'indice di vecchiaia aumenterà di oltre una volta e mezza, da 159 a 242. Da allora le nascite hanno registrato una continua diminuzione fino alle 526 mila unità del 1995, anno in cui si è raggiunto anche il livello più basso della fecondità: 1,19 figli per donna. Le nascite sono successivamente aumentate fino al massimo relativo di 576 mila e 700 nel 2008, mentre il massimo della fecondità si è osservato nel 2010 (1,46 figli per donna). Questa fase di aumento della fecondità è da attribuire largamente ai comportamenti riproduttivi dei cittadini stranieri ed è ravvisabile solo nelle regioni del Nord e del Centro del Paese, dove la loro presenza è più stabile e radicata. Al contrario nelle regioni del Mezzogiorno si osserva un processo di continua diminuzione del numero medio di figli per donna che le ha portate a raggiungere livelli più bassi delle regioni del Centro-Nord dal 2006. L'azione combinata dell'elevato invecchiamento e dei bassi livelli di fecondità, ha avuto l'effetto di trasformare sensibilmente la struttura per età della popolazione italiana, determinando un forte incremento delle proporzioni di individui anziani e un calo della percentuale di giovani. Nel 2015 l'O.M.S. ha dichiarato che entro il 2050 raddoppierà il numero di over 60 nel mondo. In Italia la popolazione anziana, soprattutto femminile, è in crescita e le conseguenze in termini di fragilità, malattia e disabilità, unitamente al mutamento del tessuto familiare in atto, rendono più complessa la gestione dell'anziano.

OBIETTIVO

Il corso aveva l'obiettivo di contribuire a diffondere una cultura dell'assistenza focalizzata sulla centralità della persona attraverso la prevenzione, l'invecchiamento attivo ed il long term care.

4. SALUTE SUL LAVORO ED APPROCCIO DI GENERE: OPZIONI METODOLOGICHE ED EPISTEMOLOGICHE

CODICE	EDIZIONE	SEDE	DATA	M	F	TOTALE
4131	1	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	11/06/2018	11	60	71

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

La Responsabilità sociale di genere (RSG), in coerenza con gli indirizzi normativi, promuove la valorizzazione delle Pari Opportunità e delle differenze di genere quali obiettivi integrati e significativi della più ampia categoria della RS d'impresa. Promuovere RSG significa, infatti, collegare il tema dello sviluppo d'impresa al tema del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, assieme a quello della comunità e del contesto economico e ambientale.

Incoraggiare l'equità tra i generi, attraverso una maggiore effettività del diritto, abbattendo gli stereotipi e contrastando le discriminazioni a favore di un modello culturale non sessista, significa sostenere una maggiore partecipazione delle donne ai luoghi decisionali e ai ruoli apicali delle carriere. Per rompere il cosiddetto soffitto di cristallo servono però generose politiche di welfare e strumenti efficaci quali l'attenzione ai temi della conciliazione dei tempi di vita, assieme ad un'organizzazione delle risorse umane attenta ai bisogni dei propri dipendenti. Tali strumenti avranno, come dimostrato in letteratura, effetti positivi sulla competitività aziendale, sulla crescita occupazionale femminile e, in particolare, sulla salute.

Il corso è stato incentrato, oltre che sulle permanenti disuguaglianze nel mercato del lavoro a svantaggio delle donne, sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere. Partendo dall'applicazione della legge 81/2008 è stato affrontato il concetto di salute in ottica multidimensionale e multidisciplinare e presentato uno strumento applicativo che tenga conto delle differenze e della centralità della persona.

OBIETTIVO

La percezione della salute differisce in maniera significativa tra i generi, non solo nella morbidità e nelle speranze di vita ma anche nella sintomatologia e nella reazione ai farmaci e alle terapie. Comprendere tali differenze aiuta l'applicazione di misure di prevenzione e l'integrazione socio-sanitaria, al fine di considerare le seguenti chiavi interpretative e categorie concettuali:

1. la salute non è semplice assenza di malattia ma un benessere bio-psico-sociale
2. la salute è un processo complesso su cui agiscono molteplici fattori ;
3. la salute coinvolge più attori e dimensioni e non solo gli aspetti bio-medici
4. la salute delle donne deve tener conto dei determinanti sociali che afferiscono ai ruoli, alle aspettative e obbligazioni di cura.

I contesti lavorativi devono tener conto delle variabili: età, etnia, appartenenza geografica e religiosa al fine di valorizzare efficacemente le differenze e migliorarne le condizioni occupazionali. L'organizzazione può essere un'opportunità o un vincolo, la prospettiva di genere applicata al lavoro è un campo promettente tuttora poco ottimizzato nelle sue possibili applicazioni.

5 .IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO E LA COSTRUZIONE DEI PERCORSI DI MERITO E DI CARRIERA

CODICE	EDIZIONE	SEDE	DATA	M	F	TOTALE
4334	1	SALA CONVEGNI OSPEDALE SAN PAOLO - BARI	22/10/2018	57	33	90
4334	2	SALA CONVEGNI OSPEDALE SAN PAOLO - BARI	23/10/2018	57	47	104
			TOTALI	114	80	194

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124” , al fine di perseguire l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha evidenziato quanto segue:

- Il rispetto delle norme in tema di valutazione sarà condizione necessaria per l'erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali.
- La valutazione negativa delle performance rileverà ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, oltre che a fini disciplinari nell'accertamento della performance individuale del dirigente è assegnata priorità agli esiti della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno la gestione. L'eventuale rilevazione di una performance negativa avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

OBIETTIVO

Il CUG ASL BA d'intesa con l'OIV, al fine di eludere situazioni di controversia circa la valutazione effettuata dai direttori/dirigenti e di favorire un progressivo affinamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, ha promosso la realizzazione di due edizioni del Corso “Il sistema di misurazione e valutazione della performance: la valorizzazione del capitale umano e la costruzione dei percorsi di merito e di carriera”, rivolto a tutti i Direttori di S.C. ed i Dirigenti di S.S.

6.STRESS LAVORO-CORRELATO: VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI SUL LAVORO

CODICE	EDIZIONE	SEDE	DATA	M	F	TOTALE
4407	1	OSPEDALE DELLA MURGIA - ALTAMURA	22/11/2018	23	63	86
4407	2	SALA CONVEGNI OSPEDALE SAN PAOLO - BARI	23/11/2018	17	69	86
TOTALI				40	132	172

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il tema del benessere psicologico e dei rischi psicosociali sul posto di lavoro è una questione di grande attualità. Il D.Lgs 81/08 definisce gli obblighi che le diverse realtà produttive devono seguire al fine di tutelare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. L'art. 28 di tale decreto obbliga i datori di lavoro a provvedere alla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress nei Luoghi di Lavoro.

Inoltre, al punto 6 di tale Accordo, "Prevenire, Eliminare o Ridurre i problemi di stress da Lavoro", vengono citati anche provvedimenti antistress, quali ad esempio la formazione dei dirigenti e dei lavoratori. In buona sostanza, la legge prescrive di valutare i rischi e preservare la salute facendo prevenzione; questo è un obbligo del datore di lavoro, che a tal fine deve capire quali rischi siano presenti in azienda e valutarli; elaborarli all'interno di un documento (DVR); agire mediante misure gestionali, informative e comunicative.

La giornata di formazione è stata introdotta dagli aspetti normativi sui temi in questione. Dopodichè sono stati approfonditi gli aspetti dello stress lavoro-correlato legati alle cause, ai sintomi, alle modalità preventive e verranno accennati anche gli altri rischi psicosociali: mobbing e burn-out. Nella seconda parte sono state descritte alcune delle metodologie di valutazione più diffuse e approfondita una proposta metodologica applicativa.

OBIETTIVO

Fornire ai partecipanti le basi applicative per una proposta metodologica di valutazione dei rischi stress lavoro-correlati.

Produrre conoscenza del fenomeno stress e dei sintomi individuali ed organizzativi ad esso correlati;

Sviluppare una maggiore consapevolezza relativa alla promozione di una cultura della prevenzione e del benessere a livello organizzativo;

Applicare un modello di valutazione del rischio stress lavoro correlato e di prevenzione e gestione dello stress.

CONCLUSIONI

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Aziende assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

L'obiettivo sia delle attività di formazione che di quelle di aggiornamento, è accrescere la cultura professionale, organizzativa e relazionale sia come valore individuale che collettivo.

Dal confronto con gli anni precedenti appare evidente un trend notevolmente in crescita (circa il 400% e >700%) del numero dei corsi e dei partecipanti.

Analogamente l'aumento è significativo rispetto al numero complessivo degli iscritti agli eventi organizzati dall'ASL BA, considerato che ai corsi svolti dal CUG è intervenuto il 10,64% del totale dei partecipanti.



Gruppo Sportello di Ascolto

Premessa Metodologica

Il Regolamento di funzionamento del CUG ASL BA, facendo riferimento al quadro normativo vigente ed al fine di promuovere il Benessere Organizzativo, prevede l'istituzione di uno "spazio di ascolto del CUG" a cui ogni dipendente della ASL BA è libero di rivolgersi e confrontarsi rispetto a problematiche e/o criticità correlate alla propria "vita lavorativa". La funzione dello "Sportello di Ascolto" è orientata a sostenere la persona che lavora nel riconoscimento e gestione del disagio lavorativo lamentato, cercando di individuare i fattori ambientali/organizzativi, comportamenti e relazioni interpersonali da cui possano derivare uno stato di persistente malessere e stress, mediante la possibilità di elaborazione assistita di eventuali strategie di comprensione e fronteggiamento adeguato della situazione problematica segnalata. Lo "sportello di ascolto" non è un "mezzo" per veicolare la risoluzione di una condizione critica, controversa e/o conflittuale del lavoratore nel proprio contesto di lavoro o per "trattare" con i competenti vertici direzionali deputati alla gestione organizzativa del Personale dipendente della ASL BA, ma rappresenta uno "spazio di ascolto assistito" per la messa a fuoco delle eventuali distorsioni nel processo lavorativo che determinano disagio psico-fisico, stress di adattamento, malessere.

Lo "sportello di ascolto" rappresenta, soprattutto, un riferimento di garanzia del lavoratore a fronte di variegati tentativi solitari e/o legalmente/sindacalmente assistiti miranti alla ricerca di "soluzioni" che possano permettere e/o conciliare il recupero della necessaria serenità nel prosieguo della vita lavorativa. Pertanto il CUG, mediante l'attività dello "Sportello di ascolto", si può configurare come un "testimone istituzionale qualificato" (Wistleblower istituzionale ?) delle segnalazioni su disfunzioni/criticità di un sistema organizzativo/gestionale in un determinato contesto lavorativo e, a volte, più in generale, di un intero "sistema gestionale/organizzativo".

Il CUG, in quest'ultima evenienza, rappresenta uno "spazio terzo tutelante" dove accogliere le segnalazioni disfunzionali di un processo lavorativo con elaborazione/analisi co-riflessiva di eventuali dinamiche da cui possano derivare aspetti di prevaricazione soggettiva/oggettiva a danno del lavoratore. Lo sportello di ascolto, quindi, rappresenta un momento privilegiato in cui il lavoratore può esternare ed analizzare il proprio "sentire personale" rispetto ai meccanismi di funzionamento del contesto lavorativo. Il metodo di ascolto del lavoratore è, pertanto, necessariamente individuale, in quanto richiede una peculiare attenzione tecnica di carattere sia psicologico che giuridico/amministrativa, garantita dalla co-presenza di "auditori esperti" (composto da minimo due dei quattro componenti referenti del CUG). Si accede allo "Sportello di Ascolto" secondo la procedura pubblicata sulla pagina web istituzionale del CUG ASL BA. Lo "spazio di ascolto" è dotato dei minimi requisiti per la salvaguardia delle "regole di *setting psicologico*". In media il tempo di ascolto varia da 60 a 90 minuti e si conclude con la redazione e sottoscrizione congiunta di un verbalino, che rimane agli atti "riservati" dell'Ufficio Presidenza/Segreteria CUG ASL BA, indisponibile a terzi, salvo espressa formale liberatoria/consenso dell'interessato.

DATI AGGREGATI "Sportello di Ascolto" anno 2018.

Numero richieste totali	11				
Numero audizioni	8		Gennaio n° 3 Febbraio n° 1 Marzo n°2 Maggio n°2		
Uomini	1				
Donne	7				
Ruoli lavorativi					
Dirigenza	0				
Comparto	8		Infermiere n°2 OSS n°1 Assistente Sociale n°2 Amministrativo n°3		Uffici territoriali/ DSS – n°6 Ospedale – n°2
Discriminazioni			N°1 dipendente per presunto "abuso di potere" Dirigente Medico		N°4 dipendenti per presunte Vessazioni/Mobbing (di cui un dipendente per denuncia di reiterati comportamenti molesti)
			N°3 dipendenti per "presunto scorretto utilizzo nel rispettivo ruolo/mansione lavorativa"		

Analisi dei dati:

Rispetto al 2017 si rileva :

- aumento di circa il 20 % delle istanze di ascolto e proporzionale percentuale di ascolti effettivamente effettuati;
- assenza di istanze/ascolti di figure Dirigenziali;
- prevalenza del genere femminile e prevalenza di dipendenti provenienti dai Servizi Territoriali;
- comunicazioni suggestive per verosimili agiti di “abuso di potere” da parte dei Ruoli Dirigenziali alla base di comportamenti vessatorio/persecutori.

Discussione e commenti:

Dalla discussione e riflessione sui dati emersi, si considera lo scarso accesso dei dipendenti allo sportello di ascolto istituzionale del CUG (sebbene in incremento rispetto agli anni precedenti). Si considera, altresì, la prevalenza delle istanze di ascolto nel primo quadrimestre dell'anno, dato pressochè sovrapponibile a quello del 2017.

Tale trend, da un lato, potrebbe essere riferibile alla scarsa comprensione delle funzioni “seduta di ascolto”, così come precisate in premessa, dall'altro potrebbe dipendere, anche, dalla possibilità di fruizione di uno “spazio assistito” più “allargato” che si realizza nei “focus group” dei Corsi InFormativi Aziendali del CUG (che notoriamente vengono espletati dopo il primo trimestre dell'anno).

In merito alla prevalenza delle istanze provenienti dai Servizi territoriali emerge la conferma della scarsa chiarezza nella definizione di ruoli/compiti/funzioni in tali servizi sanitari, ove risulta un dato anagrafico di operatori più “maturo/anziano” (spesso proveniente già da consistenti pregresse esperienze Ospedaliere) trasferitosi nel Territorio (opzionalmente) per meglio gestire le mutate esigenze di “conciliazione vita/lavoro”.

Opportuno, ancora, ribadire che viene segnalata la persistenza di carenze di risorse strumentali necessarie a garantire la serena operatività ordinaria nei Servizi Territoriali.

Alla luce di quanto sopra rilevato e discusso il CUG ASL BA prenderà in considerazione per gli anni a seguire la possibilità di implementare la periodicità della offerta degli spazi “FOCUS GROUP” sui temi del BENESSERE LAVORATIVO/ORGANIZZATIVO.



Gruppo Consultivo e Verifica

Il Gruppo ha sviluppato l'attività di verifica e monitoraggio avviata nell'anno 2017 attraverso una lettura attenta delle deliberazioni e determinazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'azienda. Ciò al fine di mettere in evidenza manchevolezza nelle procedure relative alle aree di interesse e di competenza del CUG. I contenuti sono stati trattati nel Gruppo di Lavoro e, successivamente, dibattuti nell'Assemblea.

In particolare nell'anno 2018 sono state oggetto di osservazione e di confronto i seguenti temi:

- la corrispondenza, del processo di valutazione delle performance, alle modalità e ai criteri della regolamentazione nazionale ed aziendale;
- la chiara definizione dei criteri di distribuzione degli incentivi collegati alla valutazione;
- la divergenza, nel processo di valutazione, tra la percezione individuale del lavoratore e l'oggettività/soggettività degli indicatori;
- la non padronanza delle procedure e/o l'assenza di trasparenza nel processo di valutazione;

- l'esame della bozza relativa al regolamento dell'orario di servizio della dirigenza;
- la considerazione della norma in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso e la trasmissione degli atti alla Consigliera di Parità della Regione Puglia.

Al fine di adeguare i Regolamenti aziendali sull'orario di lavoro alle più recenti ed innovative indicazioni annunciate dalla normativa nazionale e comunitaria in materia di flessibilità dell'orario di lavoro e di promozione di strategie per la conciliazione dei tempi di vita, il Gruppo attraverso la Presidenza CUG, ha sollecitato l'Amministrazione a garantire la partecipazione di un componente del Comitato al tavolo per la trattativa sindacale, sulle questioni inerenti le materie di competenza del CUG.

E' stato, inoltre, richiesto alla Direzione Strategica una maggiore considerazione delle procedure attivate dai Direttori di S.C. nell'ambito del sistema della valutazione della Performance, poiché in molte U.O. ad oggi si evidenziano criticità. Si è proposto, pertanto, all'assemblea CUG, la opportunità di somministrare un questionario ad un campione di lavoratori per monitorare il rispetto delle procedure previste.

I componenti del gruppo di Lavoro, inoltre, hanno garantito la loro presenza attiva nella realizzazione delle otto edizioni del corso di formazione obbligatorio "Il Comitato Unico di Garanzia (CUG): un nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità e del benessere". E' stata, pertanto, elaborata una relazione per illustrare ai partecipanti le funzioni specifiche, consultive e di verifica, del CUG. L'organizzazione del corso ha previsto momenti di confronto con i partecipanti con la modalità dei Focus Group; ciò ha consentito ai lavoratori di esplicitare le criticità presenti nei differenti contesti lavorativi aziendali e di esporre possibili soluzioni.

I componenti del Gruppo hanno partecipato a tutti gli eventi formativi promossi dal CUG nell'anno 2018: un percorso di apprendimento e consapevolezza che ha permesso di accrescere le proprie competenze. Per l'anno 2019 il Gruppo intende portare avanti il lavoro fin qui svolto; si propone lo studio puntuale delle normative comunitarie, nazionali e regionale, nelle materie di competenza per farne oggetto di analisi e valutazione ai fini di una traducibilità ed applicabilità delle stesse, alla realtà aziendale.