

“Il C.U.G. : uno strumento per la promozione del benessere nelle Aziende Ospedaliere”

Promozione di un posto di lavoro sicuro e sano

I nostri luoghi di lavoro: sicurezza, tutela delle persone e gestione delle risorse umane.

Temi giuridici ed implicazioni organizzativo-gestionali

ASST Bergamo Est 22 novembre 2018

Dr.ssa Annalisa Voltolini

Dirigente Medico- Referente Organizzativo I^a Ortopedia
Presidente C.U.G. e Referente Aziendale Medicina di Genere
ASST Spedali Civili di Brescia



Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



Sistema Socio Sanitario



Regione Lombardia

ASST Spedali Civili

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni C.U.G.

Art. 21 legge 183/2010 “*collegato lavoro*”

- **Non è solo un obbligo giuridico** corredato da sanzione ai Dirigenti del personale (sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi)
- La sua implementazione **non è solo un atto burocratico**,
- Il C.U.G. **ha un ruolo strategico ed attivo**, in stretta collaborazione con i vertici amministrativi
- Non è un sindacato e non è controparte dell’Azienda
- Ha una **mission organizzativa e gestionale originale ed innovativa che nessun altra funzione ricopre nell’ azienda**.
- Non è un doppione di altre funzioni, né si sovrappone ad altri organismi istituzionali
- Interagisce e collabora positivamente con altre funzioni aziendali.
- Collabora con la Consigliera di fiducia e la Consigliera di Parità.

Questo innovativo ruolo istituzionale deve essere
riconosciuto e valorizzato nelle Aziende



COMITATO
UNICO di GARANZIA
Per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Spedali Civili

Comitato Unico di Garanzia C.U.G.

- E' una funzione aziendale di supporto alla Direzione strategica con compiti propositivi, consultivi, di verifica e di reporting sulle materie di competenza.
- È chiamato a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di chi lavora ed a rilevare, contrastare ed eliminare - adottando a tal fine tutte le misure per attuare anche le Direttive dell'Unione Europea - ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica al proprio interno.
- Ha composizione paritetica ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello dell'Azienda e da un pari numero di rappresentanti aziendali e da altrettanti componenti supplenti.
- Dura in carica 4 anni.
- Si riunisce durante l'orario di servizio, almeno 6 volte/anno, in sedute pubbliche.
- I componenti hanno l'obbligo della riservatezza.
- I componenti non percepiscono compensi.
- Dopo tre assenze consecutive non giustificate il componente decade



Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Spedali Civili

Finalità del C.U.G

- a) assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione aziendale anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei dipendenti, promuovendo e diffondendo la cultura della parità di opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo attuando la normativa vigente Nazionale ed Europea.



Compiti del C.U.G.

Compiti Propositivi

- azioni per migliorare la qualità del lavoro e favorire condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione del verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore/lavoratrice
- azioni positive per prevenire, contrastare o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing*
- misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'azienda e della pari dignità di tutti i dipendenti

Compiti Consultivi, formula pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale
- piani di formazione del personale

Compiti di Verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;

Reporting alla Direzione aziendale entro il 30/3 di ogni anno sulla situazione del personale e sull'attuazione dei principi di parità, sul benessere e il contrasto alle discriminazioni e al mobbing

Segnalazione alla consigliera di parità di criticità



Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili

L'azione del C.U.G.

- La promozione del benessere interessa prioritariamente tutti i dipendenti e tutte le Unità Operative e coinvolge diverse figure professionali di vari servizi interni, ma anche esterni all'Azienda con differenti rapporti di collaborazione ed integrazione col territorio ed altri Enti ed Associazioni in un sistema a Rete.

La dimensione privilegiata è quella della **prevenzione**

- Secondariamente la promozione del benessere riguarda tutti gli stakeholders che frequentano l'Azienda a vario titolo, relativamente soprattutto alla educazione alla salute, cioè ha una **dimensione informativa e formativa**.

Per operare si avvale di risorse interne, di collaborazioni e di sponsorizzazioni

Il C.U.G. promuove, coordina ed integra le diverse azioni e trasferisce e scambia le buone pratiche con altri C.U.G



Strumenti del C.U.G.

- Regolamento per il funzionamento
- Indirizzo mail, sito, numero di telefono, bacheca, link in INTRANET
- Sede
- Appostamento nel bilancio di una risorsa economica
- Inserimento nel POAS
- Riconoscimento formativo (ECM) delle riunioni



Sistema Socio Sanitario
Regione
Lombardia
ASST Spedali Civili

Obiettivi specifici

- Benessere organizzativo
- Ambiente di lavoro sicuro, sano, stimolante, gratificante ed amicale
- Conciliazione lavoro-famiglia
- Empowerment dello sviluppo individuale ed in particolare dei percorsi di carriera delle donne
- Superamento delle discriminazioni di genere, età, razza, religione, orientamento sessuale, formazione e disabilità
- Prevenzione e contrasto alla violenza



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Spedali Civili

Salute e benessere

Salute non significa semplicemente “assenza di malattia”, ma uno “stato di completo benessere psico-fisico e sociale” *Carta di Ottawa del 1986*

- **Costituzione** (artt. 32, 35, 41) della Repubblica Italiana fondata sul lavoro
- Norme del **Codice Civile** (art 2087)
- **Direttive Europee** (dal 1994 in poi)
da cui sono scaturiti **provvedimenti legislativi nazionali** (legge 300/70, Dlgs 626/94, **Dlgs 81/08** e 106/09, Dlgs 150/09, **legge 183/10 art. 21**)
- **Direttive Ministeriali** (misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle PA, 2004).
- Ci sono inoltre **documenti** importanti di riferimento:
 - definizione di salute dell'OMS (1948)
 - dichiarazione Ministeriale di Londra (1999) sulle buone prassi nella gestione della salute e dell'ambiente di lavoro
 - conferenza europea di Bilbao (2002) a conclusione della campagna di sensibilizzazione al problema dello stress lavoro-correlato

Soddisfacimento dei bisogni globali della persona



Sistema Socio Sanitario

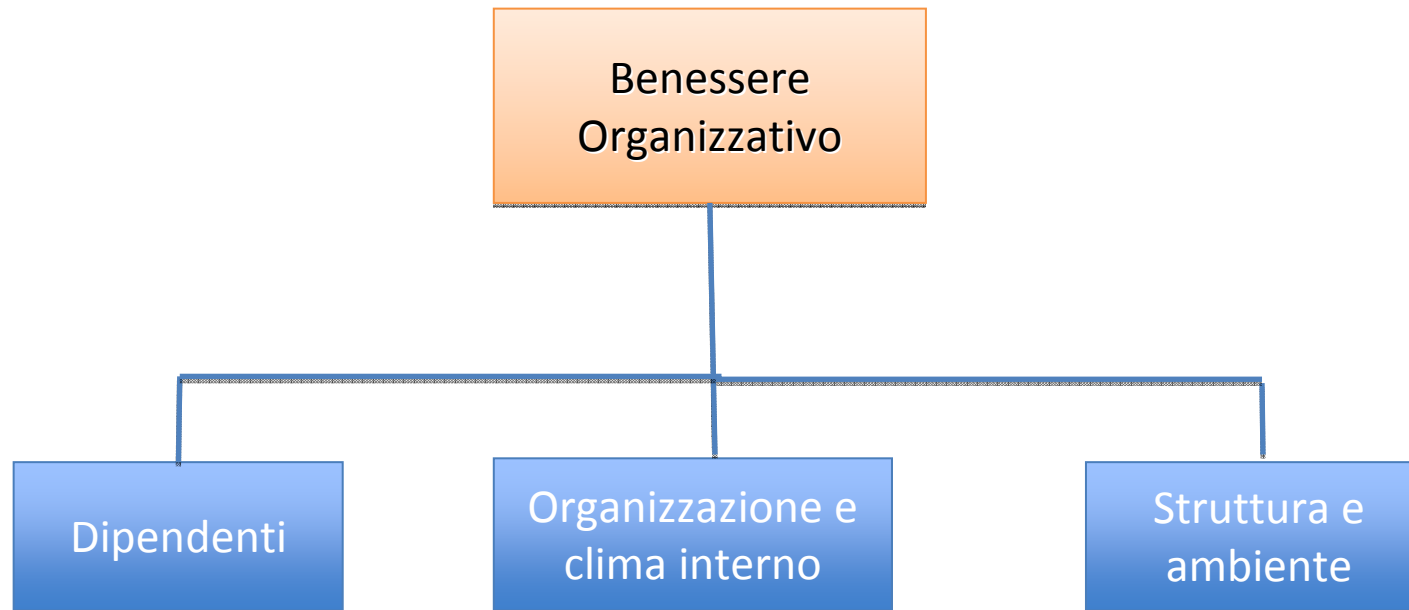


Regione Lombardia

ASST Spedali Civili

Obiettivo generale

promozione del benessere dei dipendenti e della qualità del lavoro



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Spedali Civili

Salute sul lavoro = Benessere individuale Benessere organizzativo

Secondo una definizione dell'ANAC per «**benessere organizzativo**» si intende:

« *lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento:*

- *alla qualità della vita*
- *al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa , finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati»*

E' l'esigenza di sviluppare, all'interno di ogni Organizzazione pubblica un "clima lavorativo" positivo, non conflittuale, non discriminatorio, caratterizzato dal rispetto reciproco tra le persone, da relazioni costruttive, da positiva comunicazione e da dinamiche interindividuali di convivenza.



Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Spedali Civili

Il «*benessere organizzativo*» o «*salute organizzativa*»

è il modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione dove lavorano.

Comunemente s'intende la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori per tutti i livelli ed i ruoli.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che migliorano la salute organizzativa e la qualità dei processi, delle attività e delle prestazioni erogate e quindi aumentano la produttività e la soddisfazione dei clienti. Inoltre diminuiscono i costi diretti ed indiretti dovuti a malattie, demotivazioni o burn-out.

Le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatte/i ed un clima interno sereno ed inclusivo.



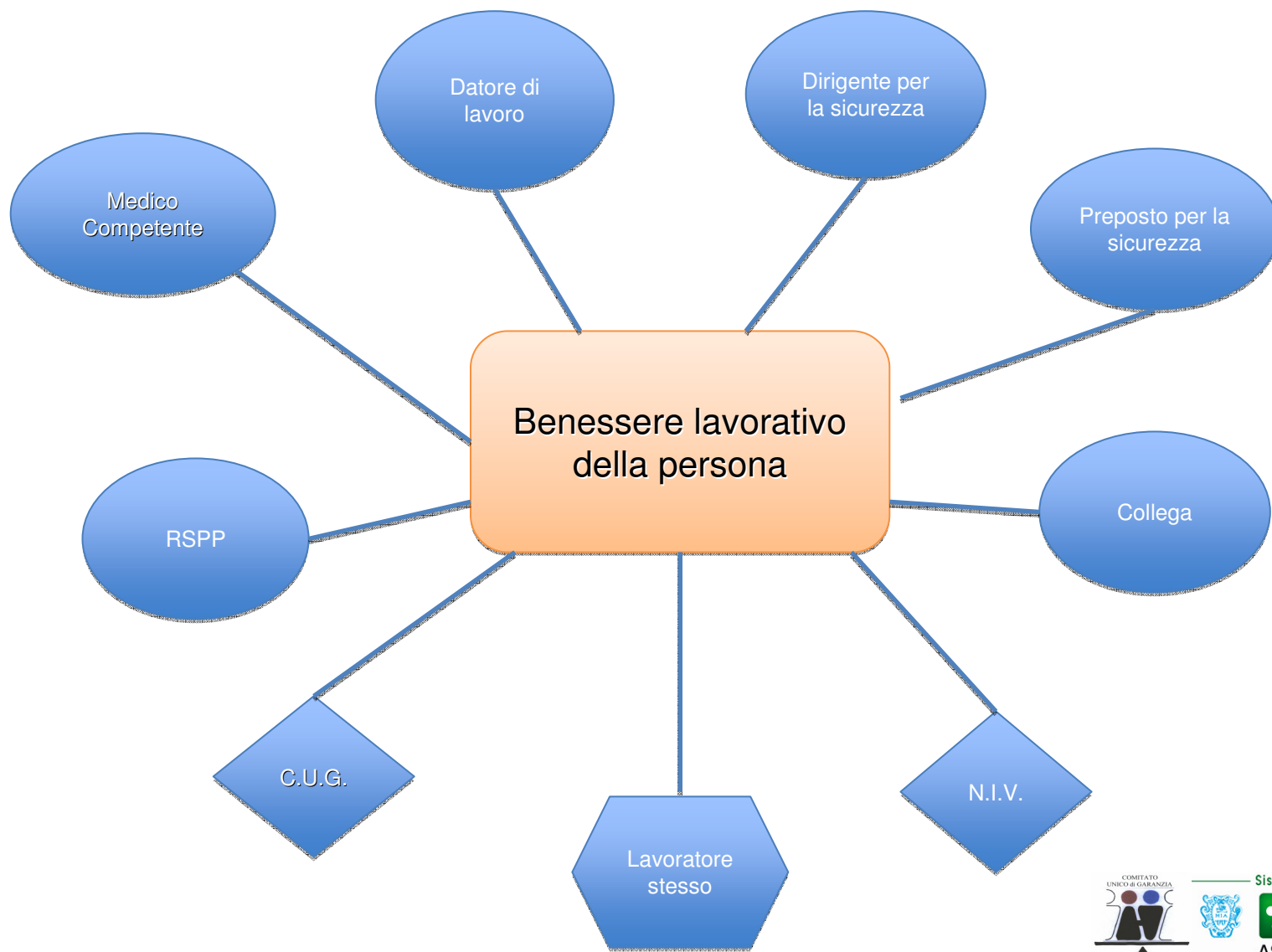
Direttiva Nicolais-Pollastrini 24 marzo 2004

Attenzione al benessere organizzativo come elemento di cambiamento culturale

Per assicurare il benessere organizzativo le amministrazioni devono porre attenzione alle variabili critiche, che sono:

- Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge
- Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze
- Comunicazione intra-organizzativa circolare
- Circolazione delle informazioni
- Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali
- Clima relazionale franco e collaborativo
- Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi
- Giustizia organizzativa
- Apertura all'innovazione
- Stress
- Conflittualità





Benessere organizzativo

- Attività di mentoring e coaching alle persone che vogliono crescere
- Garantire processi di selezione equi ed assicurare l'equilibrio del sistema organizzativo (politiche e pratiche non a beneficio di un gruppo piuttosto che un altro)
- Interventi per abbassare il livello dei conflitti organizzativi
- Creare un'organizzazione inclusiva (ampliare la partecipazione alle decisioni e la condivisione delle scelte, utilizzo di Intranet x la diffusione delle informazioni)
- Incoraggiare i dirigenti ad attivarsi per potenziare ed influenzare i collaboratori affinché possano realizzare il loro pieno potenziale (manager pro-attivi)
- **Interventi di prevenzione e di riduzione dello stress lavoro-correlato**
- Indagini di clima, sulla qualità del lavoro e sullo stress lavoro-correlato
- Strutturare la best practice all'interno dell'azienda
- Osservazione aggiornata e costante della popolazione interna
- Favorire una maggiore permanenza del personale in azienda



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Spedali Civili

Stress lavoro-correlato

l' ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO del 8 ottobre 2004 richiama l'attenzione sul tema dello stress correlato al lavoro, come precursore di situazioni di criticità organizzativa- malessere che riducono efficienza oltre che le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

il D.Lgs. n.81/08 all'art.2 definisce la salute come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale « e, all'art.25, tra gli obblighi del medico competente, prevede che collabori “alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute”, secondo i principi della responsabilità sociale”, disponendo inoltre all'art.28, che la valutazione dei rischi debba “riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”



Ruolo dei C.U.G. in materia di salute individuale sul lavoro

- Contrasto alla violenza fisica, morale e psicologica
- Lotta a qualsiasi forma di discriminazione
- Promozione della salute lavorativa intesa come benessere individuale

In queste funzioni il C.U.G. è un soggetto «ausiliario» che collabora cioè con la struttura organizzativa preposta alla sicurezza sul lavoro, dà voce ai/alle dipendenti, propone misure di prevenzione ed azioni di miglioramento, e che controlla «lo star bene» sul lavoro.



Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Spedali Civili

Il processo per la rilevazione ed il miglioramento del benessere organizzativo deve seguire le seguenti fasi:

- Individuazione dei ruoli nel processo di rilevazione e miglioramento del benessere
- Definizione della procedura di rilevazione e di intervento
- Predisposizione degli strumenti di rilevazione
- Raccolta dei dati
- Elaborazione dei dati
- Restituzione dei risultati
- Definizione del Piano di miglioramento
- Monitoraggio e verifica del Piano di miglioramento



Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili

Questionario sul benessere organizzativo

Indagine per raccogliere dati sulle dimensioni del benessere e del malessere organizzativo

Il questionario è uno strumento conoscitivo e propositivo che rappresenta un'occasione per fare il punto sui molteplici aspetti che costituiscono la vita dell'organizzazione.

Intende costituire un'occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e corretto, criticità, punti forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti e favorisce la maggior conoscenza di dinamiche e processi interni, per i quali sia opportuna la progettazione di specifici interventi formativi o modifiche strutturali.

Il questionario non è uno strumento per rivendicazioni individuali, per istruire processi contro persone, né per ritorsioni o polemiche.

Le indagini sul Benessere Organizzativo rientrano tra i compiti attribuibili alla funzione dirigenziale, con garanzie di efficacia ed indipendenza, come sottolineato dal *dipartimento della Funzione Pubblica*.



Promozione del benessere

- Organizzazione di giornate della prevenzione di malattie specifiche aperte ai cittadini
- Organizzazione di giornate della prevenzione riservate ai dipendenti
- Convegni con crediti formativi per promuovere stili di vita corretti
- Incentivi all'utilizzo del Car Pooling
- Convenzioni con le aziende di gestione dei mezzi pubblici, incentivi a chi si reca al lavoro a piedi o in bicicletta (orari , parcheggi coperti e sicuri per i cicli)
- Organizzazione di corsi per la prevenzione ed il controllo dello stress lavoro correlato (yoga), per la gestione dei conflitti, di comunicazione e di educazione alimentare
- Promozione del risparmio energetico e della salvaguardia dell'ambiente

I risultati dell'azione del C.U.G. sono:

più benessere dei dipendenti, migliori performance e maggior produttività, miglior qualità del servizio e più competitività, meno assenze per malattie/infortuni, meno ricorsi contro l'azienda e meno dimissioni (indicatori di risultato)....

... risparmio economico, maggior qualità !



Integrazione tra lavoro ed esigenze familiari

- Asilo Nido Aziendale
- Gestione dei tempi: flessibilità dell'orario di lavoro ed armonizzazione dei tempi della città
- Voucher- dote lavoro per l'assistenza ai figli o genitori anziani
- Maggiordomo aziendale
- Telelavoro
- Smart working
- Iniziative di reinserimento dopo assenze per maternità o malattie dei familiari

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1/6/17 contiene linee guida con “indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori”.



Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili

Qualità dell'ambiente di lavoro

- Sicurezza del luogo di lavoro (sistemi di sicurezza, dispositivi di protezione e corsi di formazione)
- Qualità dell'ambiente di lavoro (struttura adeguata, arredi ergonomici, tinte rilassanti alle pareti, illuminazione, temperatura, idratazione aria, no fumo, spazi verdi esterni e zone relax)
- Qualità del ristorante aziendale , distributori di frutta e verdura
- Qualità dell'atmosfera lavorativa (favorire la comunicazione, circolazione delle informazioni, organizzazione di eventi, punti d'incontro, convenzioni con strutture per lo sport ed il tempo libero)
- Sviluppo di un ambiente di lavoro adatto a tutti i lavoratori, **inclusivo** (diete speciali per mussulmani, spazi per la preghiera....)

In collaborazione con il SPP



Empowerment dello sviluppo individuale

- Corsi di formazione, aggiornamento e miglioramento strutturati in modo da consentirne l'accesso effettivo a tutti
- Diffusione di tutte le informazioni utili ai dipendenti attraverso Intranet
- Diffusione della conoscenza della Carta delle Pari Opportunità ed uguaglianza sul lavoro, del Codice etico, del Codice contro le molestie sessuali ed il Mobbing
- Equità e trasparenza nell'attribuzione degli incarichi
- Sistemi di valutazione che tengano conto più delle capacità e del merito, che del tempo passato al lavoro e presenza paritaria nelle commissioni di concorso
- Valorizzazione dei talenti
- Superamento della distribuzione ed organizzazione del lavoro su modelli "maschili"
- Superamento della differenza salariale
- **Formazione dei Dirigenti sulle tematiche delle pari opportunità**
- **Bilanci di genere**



Superamento delle discriminazioni

Affrontare il tema della diversità individuando una funzione specifica che sappia ed abbia il compito di gestire sistematicamente le diversità

Il **Diversity manager** con il compito di:

- Valorizzare le differenze, perché, contrariamente a quanto spesso si pensa, le differenze e la loro valorizzazione rappresentano un'opportunità nella catena della creazione del valore, anche economico. L'obiettivo principale è l'utilizzo pieno del contributo , unico , di cui ciascun dipendente è portatore .
- Comprendere e far comprendere come svantaggi/handicaps si possono trasformare in opportunità e trasformare gli emarginati lavorativi e coloro che vivono disagio e stress lavoro correlato in risorse nuovamente e diversamente utilizzabili
- Effettuare un analisi oggettiva e trasparente delle differenti potenzialità
- Mappare le diversità interne
- Promuovere programmi educativi di sensibilizzazione alla diversità
- Creare un 'organizzazione ed un ambiente inclusivi

In collaborazione con la Consigliera di Parità



Prevenzione e contrasto alla violenza

25 novembre 2016: giornata internazionale contro la violenza sulle donne



Posto occupato è un posto (comune) dedicato a **tutte le donne vittime di violenza**. Ciascuna di quelle donne, prima che un'insetta, un'ex, un'amante, uno sconosciuto decidesse di porre fine alla sua vita, occupava un posto a teatro, sul tram, a scuola, in metropolitana, nella società. **Questo posto vogliamo riservarlo a loro**, affinché la quotidianità non lo sommerge.

La violenza sulle donne è tra le violazioni dei diritti umani e delle libertà fondamentali più diffuse al mondo.

Avviene in ogni luogo: dentro le mura domestiche, sul posto di lavoro, sui trasporti pubblici, per strada...ovunque, in ogni paese, in tutti i ceti sociali.

La sua portata patologica e le conseguenze per la salute ed il benessere delle vittime sono enormi ed insanabili.

La violenza sulle donne è inaccettabile in qualsiasi delle sue molteplici forme.

BASTA VIOLENZA SULLE DONNE

Il C.U.G. invita tutte le vittime di violenza ad avere il coraggio di DENUNCIARE

No violenza tutto l'anno



Per le più opportune, in collaborazione
del benevolo del bene, e contro la
discriminazione



Sistema Socio Sanitario

Regione
Lombardia

ASST Spedali Civili

Bilancio di 7 anni di lavoro

- Scarsa conoscenza del C.U.G.
- Mancato riconoscimento del ruolo istituzionale
- Limitato coinvolgimento nelle decisioni
- Poche risorse economiche e strumentali a disposizione
- Scarsa efficacia della sua azione
- Poco tempo dei componenti e loro tensione ideale discontinua
- Difficoltà dei componenti sindacali ad uscire da questo ruolo



Non è un bilancio negativo !.....



Progetti per il futuro

- Bilancio di genere
- Piano triennale di azioni positive
- Diversity manager
- Stages per studenti universitari
- Diffusione della cultura della parità e dell'uguaglianza sul lavoro
- Smart Working
- Linguaggio di genere



Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili

Rete C.U.G. Sanità Regione Lombardia

I C.U.G. hanno maturato la consapevolezza che l'attivazione di un percorso di rilevazione sui temi del benessere organizzativo e della qualità di clima, visto in ottica della sua complessità nel sistema azienda sanitaria-paziente-famiglia caregiver, introduce la cultura della comunicazione circolare, intesa come opportunità e strumento di partecipazione e di responsabilizzazione, elemento imprescindibile per innovare il sistema Quality Management, con ricadute organizzative in termini di efficacia della produttività e di cura globale del «fattore umano».



Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Spedali Civili

propone in integrazione negli Obiettivi 2019:

- l'adozione del *Piano Azioni Positive* con individuazione di almeno 3 azioni di *miglioramento di clima organizzativo*
- l'istituzione di un tavolo *Rete CUG Regione Lombardia* che consenta il confronto e la dialettica tra aziende sanitarie anche diverse, al fine di valorizzare un sistema circolare di benessere lavoratori- pazienti-familiari nell'organizzazione sanitaria, superando modelli di autoreferenzialità e promuovendo una cultura del confronto e delle sinergie, anche in rappresentanza di oltre 10.000 dipendenti
- l'inserimento del *CUG* nei *POAS* aziendali
- l'attivazione di un *Osservatorio Regionale degli eventi avversi* caratterizzati da aggressioni verbali, fisiche, molestie di ogni tipo a danno di operatori sanitari, al fine di rilevare le aree di maggiore vulnerabilità e coordinare azioni di contrasto sistematiche contro la dispersione del fenomeno sommerso
- l'introduzione di Buone Pratiche Aziendali per prevenire le aggressioni agli operatori sanitari, attraverso moduli formativi e programmi di azione atti a prevedere e disinnescare un'escalation di violenza verbale e fisica.





Annalisa Voltolini

GRAZIE !



Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili