

ORIGINALE**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE****N. 214 del 11/04/2019**

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Pietro Girardi, nominato con D.P.G.R.V. n. 196 del 30/12/2015 e confermato con D.P.G.R.V. n. 164 del 30/12/2016, coadiuvato dai Direttori:

- dott. Giuseppe Cenci Direttore Amministrativo -
- dr.ssa Denise Signorelli Direttore Sanitario
- dott. Raffaele Grottola Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA U.L.S.S. 9 SCALIGERA. TRIENNIO 2019 - 2021.

Note per la trasparenza: Adozione piano aziendale, triennale, per il benessere organizzativo ed individuazione dei referenti per singola area di attività.
--

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 214 DEL 11/04/2019

Il Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane:

Premesso che l'art. 1, comma 1, lettera c), del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni devono realizzare "(...) la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.”;

Considerato che il nuovo Piano Socio Sanitario della Regione Veneto 2019-2023, di cui alla D.G.R.V. n. 49 del 28.12.2018, invita a promuovere interventi finalizzati a favorire il benessere organizzativo e la valorizzazione delle competenze del personale che opera nelle Aziende Sanitarie dando un significato all'agire professionale, influenzandone efficacia, efficienza, produttività e sviluppo, pertanto fondamentale risulta a tal fine la periodica rilevazione del clima organizzativo, che permette di monitorare le modalità di coinvolgimento del personale, il miglioramento della comunicazione interna all'organizzazione, la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi;

Tenuto presente che:

- con deliberazione n. 38 del 25.01.2019 si è provveduto, tra le altre cose, a nominare il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, Dott. Antonella Vecchi, quale referente Unico dell'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera per il progetto "Analisi del clima interno delle Aziende Sanitarie della Regione Veneto”;
- con medesima deliberazione n. 38/2019 l'U.O.C. Gestione Risorse Umane è stata incaricata di dare attuazione alle misure per il miglioramento e la valorizzazione del benessere organizzativo aziendale;

Dato atto che è in fase di esecuzione presso questa Azienda U.L.S.S. la rilevazione periodica del clima organizzativo, nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei Sistemi Sanitari Regionali, coordinato dal Laboratorio Management e Sanità (MeS) della Scuola superiore Sant'Anna di Pisa;

Ricordato che con deliberazione n. 753 del 23.11.2018 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera, così come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, e come modificato dalla L. 183/2010;

Avuto presente che, al fine di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, questa Amministrazione si prefigge l'obiettivo di porre in essere interventi

Il Proponente: Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane F.TO Dott. Antonella Vecchi

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 214 DEL 11/04/2019

specifici volti a garantire il perseguimento del benessere organizzativo, anche mediante l'individuazione di una specifica rete aziendale, che coinvolga le Unità Operative e gli Uffici interessati anche per competenza;

Ritenuto pertanto opportuno:

- approvare l'allegato Piano aziendale, di valenza triennale, per il Benessere Organizzativo (ALL. 1), su cui si è espresso favorevolmente il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 06.03.2019, che definisce le strategie operative finalizzate al raggiungimento dei sopra citati obiettivi, nel quale siano delineate le finalità, i soggetti coinvolti, le responsabilità e gli ambiti di intervento;
- costituire una rete interna tra i soggetti aziendali, attivamente coinvolti nello sviluppo di attività ed azioni tese al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa nazionale e dalle Politiche Regionali con riferimento alla diffusione di buone pratiche in ambito di benessere organizzativo, che verranno definite successivamente nel Piano delle Azioni Positive;

Valutata, altresì, l'opportunità di individuare una "Cabina di Regia" costituita, oltre che dalle figure istituzionalmente preposte ai temi del Benessere Organizzativo, dal presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dai singoli referenti delle Aree costitutive della rete aziendale di cui sopra;

Visto il D.Lgs 11.04.2006, n. 198 ed in particolare l'art. 48 il quale prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino i Piani Triennali di Azioni Positive;

Visto il D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

Propone l'adozione del conseguente provvedimento sottoriportato

IL DIRETTORE GENERALE

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine sia alla sua compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazioni aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

Il Proponente: Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane F.TO Dott. Antonella Vecchi

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 214 DEL 11/04/2019**DELIBERA**

per le motivazioni esposte in premessa e che qui si intendono integralmente riportate:

- 1) di adottare l'allegato "Piano per il Benessere Organizzativo. Triennio 2019-2021" dell'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (ALL. 1);
- 2) di nominare i referenti delle Aree che costituiscono la rete aziendale di cui in premessa, come da elenco allegato al presente provvedimento (ALL. 2), incaricando altresì i medesimi di costituire i rispettivi gruppi di lavoro a cui sono preposti;
- 3) di dare atto che, per effetto della nuova organizzazione di cui ai precedenti punti, la Dott. Paola Dalle Pezze è nominata referente unico dell'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera per il progetto "Analisi del clima interno delle Aziende Sanitarie della Regione Veneto", in sostituzione della Dott.ssa Antonella Vecchi, individuata precedentemente con deliberazione n. 38/2019;
- 4) di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun costo.

Il Direttore Sanitario**Il Direttore Amministrativo****Il Direttore dei Servizi
Socio Sanitari****F.TO dr. ssa Denise Signorelli F.TO dott. Giuseppe Cenci F.TO dott. Raffaele Grottola****IL DIRETTORE GENERALE
F.TO dott. Pietro Girardi**

Il Proponente: Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane F.TO Dott. Antonella Vecchi

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 214 DEL 11/04/2019

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dalla data di adozione.

In data odierna copia della presente deliberazione viene:

- Pubblicata per 15 giorni consecutivi nell'Albo on line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 – comma 1 – della L. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i..
- Trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10 – comma 5 – della L.R. 14.09.1994, n. 56.

Verona, 17/04/2019

P. il Direttore
UOC Affari Generali
F.TO Sig.ra. Romana Boldrin

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE A:

U.O.C. Gestione Risorse Umane

TRASMESSA PER CONOSCENZA A:

UOC Gestione Risorse Umane
Tommaso Zanin
Antonietta Ristaino
Sara Gasparini

Il Proponente: Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane F.TO Dott. Antonella Vecchi



Gruppi di Lavoro	Referente	Ambiti di attività (a titolo esemplificativo)
Age Management	Silvia Fiorio	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione isole lavorative per over 55 con limitazioni - Sensibilizzazione su corretti stili di vita - Mentoring e reverse mentoring - Applicazione Decreto Direttore Generale Area Sanità e Sociale n. 31 del 21/02/2018
Diversity and Inclusion Management	Valentina Bianco	<ul style="list-style-type: none"> - Progetti di integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili - Iniziative finalizzate alla ricognizione ed all'abbattimento delle barriere architettoniche
Istituti contrattuali	Antonella Vecchi	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione del Lavoro Part Time - Attivazione Smart working - Banca ore/ferie
Indagine Clima ed azioni conseguenti	Paola Dalle Pezze	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi del clima interno - condivisione degli esiti dell'indagine con le strutture interessate - Definizione azioni di miglioramento - Piano comunicazione sul sistema benessere aziendale
Work life Balance e Welfare aziendale	Maria Scarmagnani	<ul style="list-style-type: none"> - Azioni per la conciliazione tempi di vita/lavoro /famiglia - Offerta di benefit per i dipendenti relativi alle tematiche della cura, della salute, della cultura e del tempo libero

Prevenzione e Sicurezza sui luoghi di lavoro	Daniele Ciresola	<ul style="list-style-type: none">- Valutazione dello stress lavoro correlato- Piani di prevenzione della violenza fisica o psichica a danno degli operatori- Promozione stili di vita
Coordinamento nella formazione	Paola Franchini	<ul style="list-style-type: none">- Percorsi formativi e laboratori a sostegno della cultura del benessere organizzativo
Mobility Management	Andrea Lauria	<ul style="list-style-type: none">- Promozione del car pooling per lo spostamento casa/lavoro- Piani di incentivazione del l'uso della bicicletta nel percorso casa/lavoro- Attivazione convenzioni con società di trasporto pubbliche/private al fine di incentivare l'uso dei mezzi di trasporto pubblici/privati

REGIONE DEL VENETO


ULSS9
 SCALIGERA

Azienda ULSS 9 - Scaligera

 Sede Legale Via Valverde, 42 – 37122 Verona
 cod.fisc. e P. IVA 02573090236

PIANO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

TRIENNIO 2019 - 2021

Premessa

Il tema del "benessere organizzativo" è inteso come *"la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione"* (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003)

Si ritiene importante evidenziare alcune considerazioni che si collocano tutte nel solco di scenari complessivi che vanno considerati quale cornice di contesto:

- 1) sistemi di Welfare (locali, nazionali, europei) che faticano a rispondere in modo adeguato ai cambiamenti della nostra società e a comprendere i relativi bisogni sempre più multiproblematici e complessi;
- 2) una crisi economico finanziaria che ha prodotto vulnerabilità diffusa e generato un impoverimento materiale e di prospettive per ampie fasce di popolazione alimentando, inoltre, l'indebolimento di legami e di relazioni
- 3) imponenti trasformazioni sociali e demografiche di lungo periodo che necessitano di essere governate senza ulteriori ritardi (calo delle nascite, invecchiamento della popolazione, cambiamento della struttura della famiglia e multiculturalismo)
- 4) nuove dinamiche nell'organizzazione del lavoro, nelle storie e identità professionali delle persone sempre più caratterizzate dalla discontinuità, mobilità geografica e dalla frammentarietà
- 5) persistere di forme di discriminazione diretta e indiretta nell'accesso e nella partecipazione femminile al mondo del lavoro

Contesto Normativo

Rispetto al contesto normativo Nazionale, di seguito riportato, in tema di Benessere organizzativo si ritiene importante richiamare l'articolo 1 comma c) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che cita

che le Pubbliche amministrazioni devono realizzare :“...la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.”

inoltre, secondo la Legge 7 agosto 2015 n.124 “le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti...”.

RIFERIMENTO NAZIONALE

- **O.M.S.** Definizione di Salute come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia

- **Codice Civile art. 2087** Il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

- **D.Lgs. 81/08**, Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, che oggi sostituisce il D.Lgs. 626/1994, cita l’influenza dei fattori dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro (Titolo 1, Art. 15) e chiede di programmare interventi per la prevenzione di “rischi particolari, tra cui anche quelli collegabili allo stress lavoro-correlato...”.

Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica 13 dicembre 2001, , recante “Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”;

Direttiva del Ministro per la funzione pubblica 7 febbraio 2002 sulle attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni;

- **Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica** sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni 24/03/2004

- **Accordo Europeo sullo stress al lavoro** del 8/10/2004.

- **Legge 4 novembre 2010, n. 183** ...finalità del Testo Unico (TU) sul Pubblico Impiego

- **DPR 16 aprile 2013 n. 62** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001.

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

- **Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 2

- **Legge 7 agosto 2015 n.124** - Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL CONTESTO REGIONALE

Il tema del Benessere organizzato oltre che legato alle tematiche di gestione del personale è strettamente connesso alle tematiche di gestione strategica delle Aziende Sanitarie .

A partire dal 2011 la Regione del Veneto ha lavorato per mettere in rete soggetti che, a vario titolo, sono individuati e preposti dalla normativa nazionale e regionale a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e per promuovere e garantire il benessere, le pari opportunità e le politiche contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Nel 2013 con DGR n. 681 del 14 maggio, la Giunta Regionale ha approvato la costituzione di una rete interna tra i soggetti preposti al benessere lavorativo in Regione includendo la presidente del CUG e la Consigliera di Fiducia, cioè le figure istituzionalmente individuate rispettivamente a garanzia della promozione delle pari opportunità e della tutela della dignità della persona, nella medesima rete attivata con la Direzione Risorse Umane, il Datore di lavoro e le altre figure incaricate, pur con ruoli diversificati, della tutela della salute e della sicurezza, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i

Piano Socio Sanitario Regionale 2019-2023

Con DGR n° 48 del 28.12.2018 la Regione Veneto ha approvato il Piano socio sanitario regionale 2019-2023. Il tema delle Risorse Umane e delle politiche del Benessere organizzativo sono trattati al Capitolo 13 “Il GOVERNO PER LE POLITICHE PER IL PERSONALE” in particolare si cita: *“I bisogni socio-sanitari emergenti sono caratterizzati da un aumento trasversale sia della complessità clinico-assistenziale sia degli interventi da mettere in atto per farvi fronte. Per rispondere con servizi appropriati, di qualità e sostenibili, è necessario riaffermare la centralità della persona, promuovendo ulteriormente il cambiamento organizzativo-assistenziale introdotto negli ultimi anni attraverso il supporto di adeguate politiche di governo del personale che richiedono la definizione e l'utilizzo di standard minimi fondamentali per garantire l'equilibrio tra efficacia ed efficienza del sistema salute”.*

Obiettivi strategici del PSSR

1. Definire nuovi orizzonti nella trasformazione della “geografia” delle professioni sanitarie;
2. Incrementare le competenze e favorire lo sviluppo del potenziale del personale;
3. Innovare modalità e strumenti per la gestione del personale
4. Assicurare la piena copertura dei fabbisogni di personale del sistema del Servizio Sanitario Regionale.

Elementi di innovazione del PSSR:

- Valorizzare la flessibilità nel cambiamento dei contesti di lavoro;
- Utilizzare al meglio le peculiarità generazionali del personale presente nei diversi ambiti lavorativi;

- Valorizzare le competenze del personale;
- Definire standard minimi per il personale nei diversi contesti;
- Introdurre la cultura dei risultati;
- Ripensare i processi chiave dell'organizzazione ponendo il personale al centro del sistema;
- Creare sinergie tra le politiche aziendali e le pratiche di gestione del personale.

Piano delle Performance e ruolo dell'OIV

La tematica del Benessere Organizzativo è uno degli aspetti che vengono affrontati nell'ambito della valutazione delle Performance delle Aziende Sanitarie.

In particolare il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 recita: *"L'organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dipendente, e ne riferisce alla predetta Commissione."*

L'Allegato A della DGR 2205/2012 tra le funzioni dell'OIV riporta: *"L'OIV, nella verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, deve operare in sinergia con il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" previsto dall'articolo 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183."*

Pur non essendo obbligatorio per le Aziende del SSR il rispetto del dettato del sopra riportato comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, si ritiene comunque importante che l'OIV valuti il "benessere organizzativo" operando in sinergia con il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e quindi si ritiene che anche le nuove Linee Guida debbano prevedere tale attività.

In relazione alle attività interne delle Aziende si ritiene importante richiamare la L. n. 165 che all'articolo 13, comma 5, recita: *"Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali."*

IL MODELLO AZIENDALE

Nell'Atto Aziendale approvato con Delibera 58 del 31.1.2018 al Capito 12 "RISORSE UMANE" nell'ambito delle politiche del personale stabilisce che l'azienda attua azioni che perseguono; *"..l'obiettivo di adeguare le professionalità esistenti alle mutate esigenze organizzative e sociali mediante percorsi formativi coerenti, tendendo all'allineamento tra i piani di sviluppo aziendale e i*

progetti di sviluppo individuali. L'Azienda valorizza pertanto la formazione e l'aggiornamento del personale, considerati quali strumenti strategici per la realizzazione delle politiche Aziendali, nonché per la crescita professionale e la valorizzazione delle competenze e delle potenzialità del personale dipendente. Azienda promuove e tutela la partecipazione del personale, mediante il rispetto sistema delle relazioni sindacali vigente, un'adeguata comunicazione interna volta ad assicurare la circolazione delle informazioni sulla vita aziendale, con particolare riferimento alle strategie, agli obiettivi ed all'organizzazione. Inoltre negli ambiti di competenza riconosciuti favorisce la partecipazione consultiva, propositiva e decisionale del personale nonché il coinvolgimento nella responsabilità e la gratificazione professionale nel quadro di strategie incentivanti.

Alla luce della definizione dell'OMS, si guarda alla "salute" non più come semplice assenza di malattia, ma come processo di miglioramento del benessere fisico e psicologico. Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora. Un'ipotesi ampiamente condivisa lega lo stato di salute degli operatori sanitari e dell'organizzazione a quello dei malati e la qualità erogata alla qualità della vita lavorativa degli erogatori. Le organizzazioni, attraverso la definizione dei contesti di lavoro e l'adozione di alcune pratiche possono contribuire o meno al benessere e influire direttamente sullo stato di salute dell'intero sistema. Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

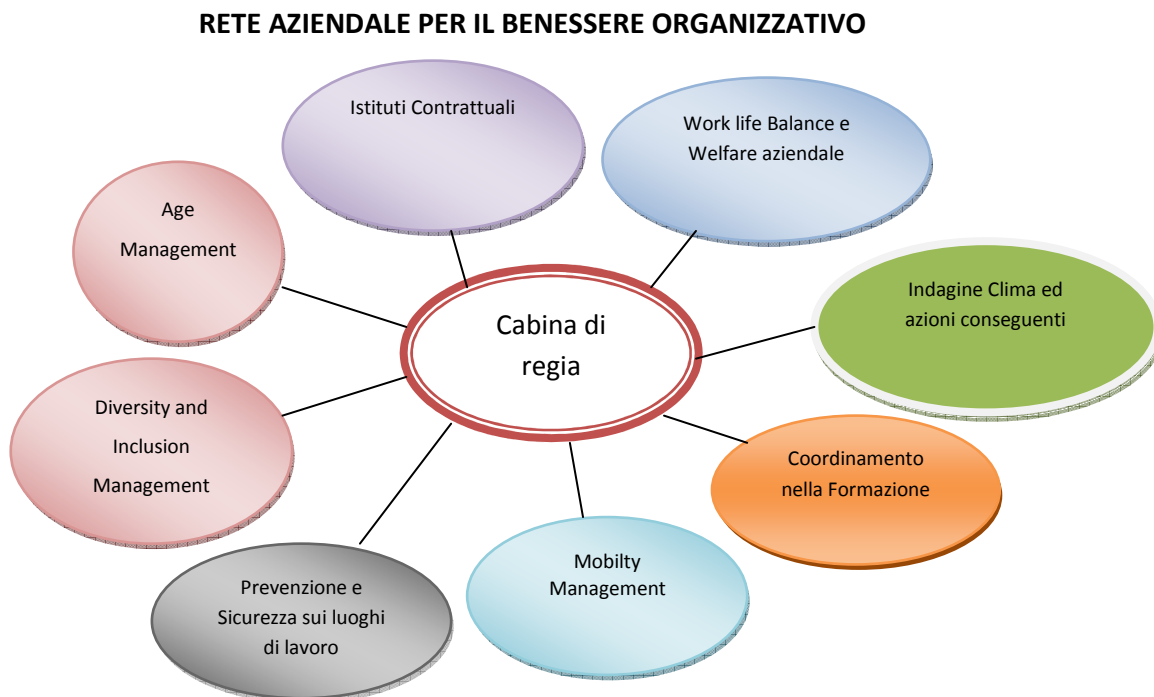
Il benessere lavorativo è un tema imprescindibile sia per la persona sia per l'organizzazione dato che il lavoratore trascorre parte del proprio tempo al lavoro e ciò ha una notevole ricaduta sulla sua qualità di vita. Dal punto di vista organizzativo condizioni di benessere organizzativo incidono sulla produttività, riducendo l'assenteismo, aumentando i livelli di motivazione, disponibilità al lavoro, aumento della fiducia e dell'impegno, tutti questi fattori incidono sul numero dei reclami e lamenti dei cittadini-utenti e sull'aumento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

Al fine di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, per l'Azienda è centrale il ruolo delle risorse umane all'interno dell'organizzazione; in questa prospettiva l'Azienda si prefigge di porre in essere degli interventi finalizzati al perseguimento del benessere del proprio personale.

In linea con le strategie proposte dalla Regione Veneto, l'Azienda ULSS 9 Scaligera intende costituire una rete interna tra i soggetti Aziendali che, con ruoli diversi, possono essere attivamente coinvolti nello sviluppo di attività e azioni tese al raggiungimento degli obiettivi definiti dalla normativa e dalla Politica Regionale e alla diffusione di buone pratiche in ambito di benessere lavorativo.

Il modello proposto si caratterizza attraverso la costituzione di una rete aziendale di Servizi e Uffici che, per le tematiche di cui istituzionalmente si occupano, possono essere particolarmente utili nell'individuare, sviluppare e promuovere strategie operative finalizzate al raggiungimento degli obiettivi in tema di Benessere Organizzativo.

Al centro della Rete Aziendali è posta una Cabina di regia, costituito oltre alle figure istituzionalmente preposte ai temi del Benessere Organizzativo, tra cui il Presidente del CUG e anche da singoli referenti delle Aree costitutive della rete.



Per realizzare gli obiettivi di cui sopra l'Azienda si avvale dei seguenti Organismi: Direzione Aziendale, CUG, Consigliera di fiducia, OIV, Gruppi di lavoro.

GLOSSARIO E ACRONIMI

Age management: le varie dimensioni nelle quali le risorse umane sono gestite all'interno delle organizzazioni con un focus esplicito sull'invecchiamento e più in generale, sulla gestione complessiva del personale lungo il corso della vita lavorativa. Azioni di prevenzione ed adozione di misure di tutela: interventi sull'ambiente di lavoro e sull'organizzazione finalizzati a fare diminuire i costi della disabilità al lavoro, a migliorare la produttività e il clima lavorativo.

Diversity management: valorizzazione e pieno utilizzo del contributo unico che ciascun lavoratore può fornire per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione in cui opera.

Healthy ageing: promozione della salute nel corso di tutta la vita di un lavoratore.

Soggetti ipersuscettibili: lavoratori che, per condizioni preesistenti o acquisite, possono avere un maggior danno alla salute rispetto ai soggetti sani, a parità di esposizione al rischio professionale.

Orario ridotto: istituto contrattuale di riduzione dell'orario di lavoro riservato alla dirigenza.

Mentor: lavoratore senior al quale la propria azienda attribuisce la nomina e il riconoscimento della funzione di "mentor" che consiste nel favorire l'apprendimento di competenze esperte nel personale junior.

Personale junior: lavoratori neoassunti o neoinseriti.

Personale senior: lavoratori con età superiore a 55 anni.

Promozione di corretti stili di vita: insieme di attività rivolte all'individuo e finalizzate a migliorarne la qualità di vita e la salute, quindi la capacità funzionale e di lavoro.

PT: part time

Reverse mentoring: processo mediante il quale il personale senior viene affiancato da personale giovane quale supporto per l'apprendimento all'utilizzo di nuove tecnologie.

Sorveglianza Sanitaria mirata ai rischi (SS): funzioni del medico competente di carattere esclusivamente sanitario relative ad attività di prevenzione secondaria dei rischi Staffetta delle competenze: passaggio delle competenze da un lavoratore senior, al quale è stata attribuita la funzione di "mentor", ad un lavoratore neoassunto o neoinserito.