



**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 853 DEL 19/12/2019**

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane riferisce quanto segue:

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;

Dato atto che è stata completata presso questa Azienda U.L.S.S. la rilevazione periodica del clima organizzativo per l'anno 2019, 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 Ulss 9 Scaligera, così come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, e come modificato dalla L. 183/2010;

Tenuto presente che con deliberazione n. 38 del 25.01.2019 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;

Richiamata la deliberazione n. 314 del 11/04/2019 con la quale è stato approvato il Piano aziendale, di valenza triennale, per il Benessere Organizzativo, 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 sono state delineate le finalità, i soggetti coinvolti, le responsabilità e gli ambiti di intervento;

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

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 853 DEL 19/12/2019**

Precisato, inoltre, che con la medesima deliberazione è stata costituita 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;

Ricordato 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 specifici volti a garantire il perseguimento del benessere organizzativo che coinvolga le Unità Operative e gli Uffici interessati anche per competenza;

Rilevato che, secondo quanto stabilito con deliberazione n. 38 del 25.01.2019, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane ha provveduto a coordinare le relative attività che si sono concretizzate mediante la predisposizione di progetti specifici aziendali;

Accertato che la "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 si è riunita in più momenti, per proporre, valutare e quindi definire diversi progetti per il benessere organizzativo dei dipendenti dell'Azienda U.L.S.S. 9 "Scaligera";

Ricordato che in data 04/12/2019 sono state sottoposte al Comitato Unico di Garanzia tutte le proposte di progetto presentati dai referenti (riassunte nell'allegato n. 1) e che, nell'incontro del 10/12/2019, le stesse sono state condivise anche con la Direzione Strategica;

Dato atto che diventa ora necessario, al fine di garantire un disegno coerente ed armonico, mettere a sistema le azioni già in essere e quelle individuate e di prossima attuazione, in materia di politiche del personale, anche per quanto concerne il Benessere organizzativo;

Ritenuto opportuno provvedere alla formalizzazione nonché alla necessaria pubblicazione dei progetti al fine anche di informare i dipendenti sulle buone pratiche che questa Azienda intende porre in essere per il triennio 2019-2021;

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

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 853 DEL 19/12/2019****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;

**DELIBERA**

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

1. di dare il via ai progetti relativi "Piano per il Benessere Organizzativo. Triennio 2019-2021" dell'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera, approvando l'allegato elenco che ne riassume i contenuti e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di mantenere all'interno l'U.O.C. Gestione Risorse Umane il coordinamento delle relative attività per la realizzazione e concretizzazione dei progetti specifici aziendali;
3. di incaricare l'U.O.C. Gestione Risorse Umane e le diverse UOC/Servizi coinvolti per competenza di dare concreta attuazione ai progetti in parola;
4. di dare atto che il costo del presente provvedimento trova copertura nello stanziamento previsto nella deliberazione n. 587 del 26/09/2019.

**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.ssa Antonella Vecchi



**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 853 DEL 19/12/2019**

**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, 23/12/2019

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.ssa Antonella Vecchi

Gruppi di Lavoro	Ambiti di attività (a titolo esemplificativo)	titolo progetto	obiettivo sintetico
<b>Age Management</b> Referente Dott.ssa Silvia Florio	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	01. ERGO FORMATORE AZIENDALE	Individuare figure professionali specificamente formate: al fine di implementare le buone prassi a livello aziendale e per supportare i lavoratori nel cambiamento di abitudini non corrette e nella soluzione/gestione di situazioni assistenziali particolari/specifiche.
		02. PIU'ANNI?' – PIU' LEGGEREZZA AL LAVORO	Poter arrivare ad una gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione aziendale con un focus esplicito sull'invecchiamento e più in generale sulla gestione complessiva del personale con possibilità di maggior leggerezza lavorativa per i dipendenti con un'anzianità anagrafica elevata .
		03. RIQUALIFICAZIONE: - perCORSO	Individuare un percorso di riqualificazione dei lavoratori giudicati non idonei al profilo professionale e/o alla mansione specifica.
<b>Diversity and Inclusion Management</b> Referente Dott.ssa Valentina Bianco	Progetti di integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili Iniziative finalizzate alla ricognizione ed all'abbattimento delle barriere architettoniche	04. INSIEME – DIVERSAMENTE AL LAVORO	Produzione di una proposta di un protocollo operativo per una piena inclusione dei dipendenti con disabilità dell'AUIss 9 da presentare alla Direzione Generale
		05. MI PORTI CON TE? CON FIDO AL LAVORO	Generare, per i dipendenti con disabilità, un cambiamento nelle relazioni e dell'operatività nel lavoro modificando le difese e le resistenze psicologiche con l'aiuto della pet-therapy

Gruppi di Lavoro	Ambiti di attività (a titolo esemplificativo)	titolo progetto	obiettivo sintetico
<b>Istituti contrattuali</b> Referente Dott.ssa Antonella Vecchi	Promozione del Lavoro Part Time Attivazione Smart working Banca ore/ferie	06. TUTTI A BORDO - BENVENUTI IN AZIENDA	Attuare un inserimento ottimale dei nuovi assunti tramite una formazione specifica degli stessi creando anche una rete di facilitatori appositamente formati.
		07. IN ORARIO anche se RIDOTTO o a PART TIME	Valutare ed eventualmente autorizzare dei rapporti di lavoro a tempo parziale in via temporanea ed eccezionale, al di fuori delle ipotesi contemplate dai regolamenti, per situazioni particolari e contingenti, documentate dai dipendenti.
		08. TI REGALO LE FERIE	Intervenire, attraverso l'attuazione dell'istituto delle ferie e dei riposi "solidali", a supporto dei lavoratori che abbiano necessità di assistere i figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.
		09. IO LAVORO AGIL-mente PER L'AZIENDA ( smart working)	Attivare, per alcuni dipendenti, il Lavoro agile o "smart working" ovvero applicare una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa-
		10. DIGITALIZZAZIONE - Iniziamo con la richiesta on line	Dare inizio alla Digitalizzazione dei documenti in formato elettronico con riduzione degli archivi cartacei e della distanza con l'ufficio personale e gli uffici competenti. Prima possibilità per i dipendenti: presentare richiesta dei permessi relativi alla Legge 104/92 on line.

**PROGETTI BENESSERE ORGANIZZATIVO 2019-2021**

Gruppi di Lavoro	Ambiti di attività (a titolo esemplificativo)	titolo progetto	obiettivo sintetico
<b>Indagine Clima ed azioni conseguenti</b> Referente Dott.ssa Paola Dalle Pezze	Analisi del clima interno condivisione degli esiti dell'indagine con le strutture interessate Definizione azioni di miglioramento Piano comunicazione sul sistema benessere aziendale	11. PIANO DELLA COMUNICAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO	Implementare il Piano della comunicazione relativo alle iniziative che verranno intraprese nell'ambito del benessere organizzativo dell'Azienda ULSS 9 Scaligera, come previsto dalla Delibera del Direttore Generale n° 214 del 11.04.2019
		12.LA COSTRUZIONE DEL TEAM BUILDING	Proposta formativa rivolta alle tre strutture organizzative che hanno raggiunto al maggior adesione all'indagine di clima proposta dalla scuola Superiore S.Anna di Pisa
<b>Work life Balance e Welfare aziendale</b> Referente Dott.ssa Maria Scarmagnani	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	13. PROGETTO MENTORING , REVERSE MENTORING - IO TI INSEGNO - TU MI INSEgni	Valorizzare il passaggio generazionale senior/ Junior e capitalizzazione delle professionalità interne con contestuale contaminazione delle competenze professionali sia dal punto di vista tecnico –strumentale, psicologico-relazionale, ricerca-intervento
		14. LINEA VERDE ACCESSO FACILITATO PER ESAMI DI LABORATORIO	Realizzare un percorso facilitato per tutti i dipendenti dell' Azienda per l'accesso agli esami di laboratorio a livello sperimentale nei 4 distretti dell'azienda, sia in regime istituzionale che in libera professione
		15. WELFARE SANITARIO AZIENDALE (L.P)	Introdurre un'offerta di prestazioni cliniche in libera professione intra-moenia a favore dei dipendenti con tariffa agevolata

Gruppi di Lavoro	Ambiti di attività (a titolo esemplificativo)	titolo progetto	obiettivo sintetico
<b>Prevenzione e Sicurezza sui luoghi di lavoro</b> Referente Dott. Daniele Ciresola	Valutazione dello stress lavoro correlato Piani di prevenzione della violenza fisica o psichica a danno degli operatori Promozione stili di vita	16. MOVE YOUR BODY	Prevenire e contenere nei lavoratori della AULSS 9 Scaligera, esposti a rischio da movimentazione manuale dei carichi, le patologie osteoarticolari a carico degli arti superiori e del rachide. Promuovere il benessere psico-fisico ed un corretto stile di vita.
		17.BEYOND STRESS AND AGGRESSION: SENTIRE, ESSERE, CREARE	Fornire nozioni teoriche e pratiche spendibili nel quotidiano riguardanti le emozioni, lo stress ed i comportamenti umani complessi comprese le interazioni sociali. Far comprendere come nascono e si sviluppano le situazioni legate alle aggressioni fisiche e verbali
		18.SPORTELLO ASCOLTO SUL DISAGIO LAVORATIVO	Oggi il disagio nei luoghi di lavoro ha assunto molteplici forme e si può manifestare in diversi modi nella persona: psicologico, psicosomatico, relazionale e psicosociale, lavorativo, somatico. La consulenza esperta sul disagio lavorativo può essere un valido supporto al lavoratore
<b>Coordinamento nella formazione</b> Referente Dott.ssa Paola Franchini	Percorsi formativi e laboratori a sostegno della cultura del benessere organizzativo	19.PSICOTERAPIA DI GRUPPO	Attraverso la condivisione in gruppo delle esperienze personali, il gruppo guidato da uno psicoterapeuta, può individuare strategie efficaci preventive per affrontare la complessità del lavoro quotidiano
		20.LABORATORIO BENESSERE	formare la rete dei referenti sulla tematica del benessere organizzativo per affrontare con strumenti operativi la gestione delle politiche di allineamento tra i piani di sviluppo aziendali e i progetti si sviluppo individuati



## PROGETTI BENESSERE ORGANIZZATIVO 2019-2021

Gruppi di Lavoro	Ambiti di attività (a titolo esemplificativo)	titolo progetto	obiettivo sintetico
		21. L'ULSS 9 SCALIGERA SI PRESENTA	Facilitare l'inserimento graduale ed efficace del personale neoassunto favorendo attraverso la conoscenza delle principali articolazioni aziendali una rapida integrazione nel contesto aziendale
<b>Mobility Management</b> Referente Ing. Andrea Lauria	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	22. MOTOSENSIBILE	Attivazione, nel breve termine, di alcune azioni limitate per ampliare l'offerta di miglioramento dell'utilizzo del trasporto pubblico e costituire un gruppo di lavoro sul tema della mobilità sostenibile. Valutazione nel medio periodo della fattibilità di attivare un <i>Piano della mobilità sostenibile</i> degli spostamenti (casa/lavoro e aziendali) con una valutazione dei bisogni dei lavoratori e il tentativo di razionalizzare gli spostamenti