

“COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG - ”

VERBALE DEL 24 giugno 2019 – ore 15.00

PRESENTI

Parte pubblica

1. Bonfanti Ester
2. Malnati Francesca
3. Pedretti Roberta
4. Persico Alessandro
5. Scandella Monica

Parte sindacale

6. Benzoni Fratelli Maria Teresa
7. Gualteroni Carlo
8. Lorenzetti Maddalena
9. Urbani Luca

Invitati

10. Bisazza Michele
11. Giuliano Luisa
12. Gualeni Lionello

ASSENTI CON GIUSTIFICA

1. Bettinaglio Maria Silvia
2. Signori Marino
3. Berti Luciano
4. Cazzato Maria Grazia

Argomenti all’ordine del giorno:

- ✓ “Politiche di welfare aziendale e flexible benefits a favore del personale”: riflessioni e proposte;
- ✓ Tavoli CUG provinciali e territoriali: aggiornamento a cura del Presidente CUG in merito ai lavori in corso;
- ✓ Stato dell’arte progetti aziendali (SPP, violenza di genere,WHP...);
- ✓ Varie ed eventuali

Raggiunto il numero minimo di componenti necessari la riunione inizia alle ore 15:15.

La Dott.ssa Pedretti aggiorna in merito agli argomenti affrontati negli ultimi incontri della Rete CUG regionale (Flexible Benefits, smart working etc).

Avvalendosi di un documento di power point (che viene allegato al presente verbale) si sofferma su “Politiche di welfare aziendale e Flexible Benefit a favore del personale” illustrando cosa sono i flexible benefit e le norme che li regolano.

Nell’ultimo incontro regionale è stato presentato il progetto elaborato dal CUG ASST Valle Olona per ottenere flexible benefit a favore dei dipendenti e loro familiari mediante “convenzioni” a titolo non oneroso per l’Azienda. Il progetto è ancora in fase di deliberazione.

Sempre nell’ultimo incontro regionale è stato presentato il progetto “LABOR: reti, tempi lavorativi, valori condivisi” un progetto finanziato dal Piano territoriale di conciliazione famiglia-lavoro di ATS Città Metropolitana di Milano, in cui l’ASST di Lodi è partner. Nell’ambito del finanziamento, l’ASST di Lodi ha potuto attivare una serie di iniziative a tariffe agevolate o in molti casi completamente gratuite a favore dei dipendenti e loro familiari tra cui: spesa pronta, sportello salute, centro estivi per minori.

Segue discussione.

Pedretti riferisce della volontà condivisa con la Presidente CUG dell'Ospedale HPG23 di portare avanti iniziative comuni (a titolo di es.: giornata formativa in tema di "stereotipi di genere")

Con riferimento ai progetti Aziendali in itinere, prende la parola l'Ing. Bisazza, RSPP, che conferma l'avvio nei prossimi mesi di percorsi formativi finalizzati a fornire strategie individuali per affrontare il carico emotivo di fronte a situazioni a forte rischio di burn out con l'obiettivo di valorizzare le potenzialità e le risorse positive individuali per mantenere alto il livello motivazionale e professionale.

Molte peraltro le azioni di formazione e/o gruppi di miglioramento previsti da sempre nei piani formativi riferiti a specifiche problematiche che hanno relazione diretta con fattori oggettivi di stress e nello specifico a Stress Lavoro Correlato

Per quanto riguarda ad esempio le aggressioni, da circa un decennio sono organizzati corsi per: prevenire e gestire i pazienti a rischio di agiti violenti, rivolti al personale maggiormente esposto al rischio da aggressione (Pronto Soccorso e SPDC).

All'incontro è presente il Dr. Gualeni che si sofferma sulla casistica dei dipendenti che si sono rivolti allo sportello ascolto gestito dall'ottobre 2013 (data di attivazione) dall'USD Psicologia con percorsi diagnostico-terapeutici mirati

Il Dr. Gualeni sottolinea l'importanza di pubblicizzare l'attività dello Sportello di ascolto quale elemento di prevenzione del rischio stress lavoro correlato, anche per impedire che il disagio lavorativo di un dipendente possa causare conflittualità interna e/o mobbing.

Prende quindi la parola la Dott.ssa Giuliano Referente aziendale per la violenza di genere con una panoramica dell'attività realizzata: protocolli riferiti alla casistica specifica riscontrata in PS; nel 2019 già effettuati due convegni (Violenza di genere e maltrattamenti abusi e mutilazioni nell'infanzia).

Con le strutture della provincia e del territorio c'è l'obiettivo di creare un protocollo comune per la gestione dei casi di violenza. Si sta anche pensando di organizzare un convegno per il prossimo maggio.

L'ing Bisazza descrive brevemente il progetto "Behavior-Based Safety" introdotto in Azienda lo scorso anno, che consiste sinteticamente in un protocollo che si implementa al fine di aumentare i comportamenti di sicurezza e di conseguenza ridurre gli infortuni.

La BBS, o Sicurezza Basata sul Comportamento, è l'applicazione dei principi dell'analisi del comportamento ai problemi della sicurezza sul lavoro.

L'avvio di un processo BBS in ASST si pone l'obiettivo di ridurre gli infortuni attraverso:

- riduzione dei comportamenti a rischio
- aumento dei comportamenti sicuri e la rimozione di tutte le condizioni a rischio.

Il metodo è incentrato nell'osservazione delle attività assistenziali svolte dagli operatori sanitari, guidata da strumenti elaborati ad hoc e con la collaborazione dei fisioterapisti, al fine di rinforzare i comportamenti positivi, far emergere e ostacolare i comportamenti a rischio per la salute degli operatori.

Sono state scelte e analizzate due delle principali e più frequenti funzioni assistenziali rivolte ai pazienti ospedalizzati:

- l'igiene al letto,
- la traslazione orizzontale al cuscino.

Il metodo ha consentito, attraverso un continuo affiancamento per un periodo di assestamento, di mantenere ed implementare ulteriormente il risultato, ed è stato ritenuto talmente efficace e di impatto economico estremamente contenuto, così come strutturato, che, nel programma formativo del 2019 e 2020, si è previsto di estendere il protocollo anche ad altre UU.OO. oltre a quelle inizialmente individuate.

Il progetto BBS è stato presentato anche nel convegno WHP organizzato in Azienda il 19 giugno u.s. il cui obiettivo, come ricorda Monica Scandella, è stato quello di migliorare il coinvolgimento di

tutti i dipendenti sulle specifiche attività da riferire al progetto.

Pedretti ricorda che nei gg. scorsi è stato pubblicato in Intranet nella sezione [Reportistica](#) il report sintetico aziendale relativo all'**Indagine di Clima Organizzativo Regionale 2018**.

Gli esiti dell'indagine potranno essere oggetto di specifiche riflessioni e confronti nel corso del prossimo incontro del CUG.

Si informa anche che, con Delibera Aziendale n.366 del 12 aprile 2019, è stato costituito l'organismo paritetico per l'innovazione previsto dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018 – Comparto Sanità.

Si tratta di capire come i due organismi possano interagire in modo sinergico per progetti comuni di innovazione e welfare aziendale.

Il Presidente fa presente, inoltre, che, in vista della necessità di attivare il progetto sullo Smart Working in Azienda l'UOC Risorse Umane ha ritenuto opportuno procedere alla creazione di un gruppo di lavoro interno che supporti lo studio del progetto.

Sono coinvolti i dirigenti responsabili del Servizio Informatico, del Servizio Prevenzione e Protezione, dell'Ufficio Tecnico, degli Affari Generali e Legali e il Presidente del CUG per la trattazione di:

- verifica degli spazi e della dotazione tecnologica;
- adeguamento delle misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- adeguamento del codice di comportamento, del codice disciplinare e informativa trattamento dati;
- condivisione con il CUG.

La riunione si conclude alle ore 16:30

Il Segretario
F.to Alessandro Persico

Il Presidente
F.to Roberta Pedretti