

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Bergamo Est

PIANO PER LE AZIONI POSITIVE (CUG)

TRIENNIO 2021/23

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla ASST Bergamo EST per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

AREA IMPLEMENTAZIONE FUNZIONI E RUOLO DEL CUG – DIRETTIVA 2/2019

Azione	Migliorare l'efficacia del CUG tramite il confronto e lo scambio di esperienze con altri CUG, altre Aziende e altri soggetti presenti sul territorio.
Obiettivi	Favorire lo scambio di buone prassi tra CUG del territorio provinciale e regionale, con la Consigliera di Parità, e tra aziende. Arricchire le competenze/conoscenze del CUG sui temi di pertinenza
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">• Partecipazione alla rete regionale CUG Sanità Lombardia. per contribuire attivamente allo sviluppo di un coerente sistema regionale per la promozione della cultura di genere e della medicina di genere, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno dei luoghi di lavoro e sul territorio• Progettazione di interventi congiunti anche formativi e implementazione di progetti di cooperazione su specifiche tematiche.
Attori coinvolti	Direzione Aziendale CUG U.O.S. Formazione e Aggiornamento Consigliera di parità provinciale e regionale, rete regionale CUG Sanità Lombardia ATS
Tempi	Triennio 2021/2023

AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING

Azione	Proseguire la promozione e diffusione di iniziative finalizzate al benessere organizzativo e della salute come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale (D.Lgs. 81/08) in linea con il programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute - WHP Lombardia", alla luce anche degli accadimenti di portata storica che stiamo vivendo che pongono con forza il tema del wellbeing al primo posto dell'agenda dei governi, delle aziende e delle persone.
Obiettivi	Diffondere e migliorare buone pratiche mediante specifiche iniziative che impattino sul benessere mentale e fisico, sulla corretta alimentazione, sulla policy interna di "Azienda libera dal fumo", sull'attività fisica. Definire e realizzare concretamente strategie di wellbeing all'interno del contesto aziendale finalizzate, per quanto possibile, a produrre significativi impatti benefici
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">• organizzazione di specifiche iniziative anche formative;• predisposizione e distribuzione di materiale informativo/formativo ad ogni dipendente;• focus groups, circle time groups o interventi di mediazione interne per favorire la collaborazione e la positiva gestione dei conflitti;• sportello di ascolto sulle tematiche del benessere organizzativo ed individuale;• individuazione di specifici spazi/strutture per svolgere attività fisica all'interno dell'azienda;
Attori coinvolti	Direzione Aziendale, UU.OO. Amministrative e Sanitarie DPSS e Dirigenza Medica, Gruppo aziendale di gestione Stress Lavoro Correlato Referenti WHP CUG
Tempi	Triennio 2021/2023

AREA PROMOZIONE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Azione	Proseguire nell'attuazione delle pratiche lavorative che permettano la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata quali il telelavoro e lo smartworking, tramite un'analisi delle sperimentazioni e degli utilizzi effettuati durante la pandemia, sulla base delle quali valutare l' introduzione di elementi migliorativi rispetto alla conciliazione dei tempi
Obiettivi	Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro Promozione di azioni per sostenere i dipendenti nel lavoro di cura familiare (anziani, minori...)
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Proseguire, in coerenza con quanto previsto dalla normativa e dal Regolamento aziendale (Del. 1139/19), la sperimentazione dello smartworking come modalità di lavoro flessibile; • Ricognizione/individuazione/analisi di fattibilità/individuazione di possibili servizi per lavoratrici/lavoratori (es.: maggiordomo aziendale, servizio market, lavanderia, baby sitting, scuola estiva/invernale...) • Prime valutazioni degli strumenti più adeguati per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare dei dipendenti, sempre più numerosi, che si occupano attivamente della cura di familiari anziani non autosufficienti; • Attivare controlli mirati agli accessi al parcheggio riservato al personale dipendente nonché al rilascio/ritiro delle autorizzazioni di accessi temporanei
Attori coinvolti	Direzione Aziendale U.O. Gestione Risorse Umane Referenti WHP CUG Enti e Reti territoriali (ASST, ATS, Comuni, Provincia ecc)
Tempi	Triennio 2021/2023

AREA ANALISI E GESTIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Azione 1	Valutazione del rischio Stress Lavoro correlato
Obiettivi	Lo scopo della valutazione del rischio è di identificare e misurare i livelli di rischio presenti, evidenziare le criticità per intraprendere il programma delle misure di prevenzione e protezione
Descrizione	<p>Nel dicembre 2010 viene redatta la valutazione di rischio sulla base dell'analisi oggettiva proposta dall'INAIL, redigendo una scheda unica di indicatori aziendali per ogni singolo Dipartimento. Compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.</p> <p>La valutazione soggettiva coordinata dall'SSD Psicologia dell'ASST, consiste nella somministrazione di due questionari (HSE – Information about health and safety at work e MOC – indagine sulla salute organizzativa).</p> <p>Oltre alla valutazione del rischio Stress Lavoro correlato, che tiene conto delle periodiche indagini di Clima organizzativo, vengono condotte valutazioni di rischio specifiche per il rischio aggressioni, per il rischio rapina</p>
Attori coinvolti	La valutazione dei rischi è condotta dal servizio prevenzione e protezione, mentre il programma degli interventi viene definito dal gruppo di coordinamento per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato costituito con delibera n°428 del 11 giugno 2010 aggiornata da ultimo con delibera n.793 del 17/09/20.
Tempi	Dal 2008 ad oggi la valutazione del rischio ed il programma delle misure vengono aggiornati annualmente

Azione 2	Sportello stress, stress unit e ambulatorio di psico-traumatologia per la gestione di sindromi post traumatiche
Obiettivi	<p>Proseguire l'attività dell'ambulatorio di supporto psicologico specialistico dedicato ai dipendenti che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo, anche conseguente ad incidenti lavorativi, aggressioni da parte di pazienti, errori con conseguenze traumatiche, o altre situazioni di emergenza (sindromi post traumatiche) con la finalità di aiutare il dipendente ad integrare le proprie necessità con le risposte offerte dagli istituti contrattuali aziendali</p> <p>Rilevare criticità ed esigenze del personale relativamente a disagi o condizioni di lavoro stressogene</p> <p>Fornire al dipendente percorsi strutturati per la gestione dei casi di disagio lavorativo e per prevenire il rischio Stress lavoro correlato oltre <i>ad</i> elementi di coping per riprendere le attività lavorative o evidenziare la necessità di trasferimento del lavoratore in ambiti più consoni a ridurre l'elemento di stress-lavoro.</p>
Descrizione	<p>L'esperienza fin'ora sviluppata allo Sportello Stress ha messo in evidenza l'accesso di quattro categorie diagnostiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sindromi post traumatiche da stress; 2. reazioni ansioso depressive; 3. disturbi da attacchi di panico; 4. disturbi della relazione e comunicazione individuale e di gruppo. <p>Il primo colloquio si svolge su appuntamento nella sede di Seriate, dove è stato assegnato un apposito ambulatorio allo Psicologo.</p> <p>L'accesso allo Sportello avviene in modalità volontaria, generalmente fuori dall'orario di servizio e in modalità di permesso. Al singolo paziente, su richiesta, sarà rilasciata attestazione di presenza alle visite /colloqui.</p> <p>Le visite/colloquio sono effettuate accogliendo il richiedente in uno spirito "non giudicante" e indirizzandolo all'analisi del problema e alla comprensione del suo vissuto.</p> <p>Se è necessario, per la comprensione del caso possono essere utilizzati tutti gli strumenti della psicologia clinica disponibili per realizzare una indagine psicodiagnostica che aiuti a fornire un quadro psicodiagnostico definito, comprese le indicazioni psicoterapeutiche.</p> <p>Successivamente si concorda con il richiedente un piano terapeutico di intervento con scelta del metodo psicoterapeutico più adatto.</p> <p>Per ciò che riguarda le Sindromi Post Traumatiche, il trattamento di elezione è l'EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing). L'attivazione dell'intervento deve avvenire il prima possibile per stabilizzare il paziente ed il contesto e permettere una ripresa rapida della attività lavorativa.</p> <p>Viene inoltre definito un piano di "riadattamento" lavorativo, che dev'essere concordato (previa autorizzazione del lavoratore/i) con i componenti della Stress Unit attivati di volta in volta dal responsabile dello "Sportello Stress" o da uno dei componenti stessi, inviando e-mail di richiesta di riunione ai componenti della Stress Unit o al Gruppo di Lavoro per la valutazione del rischio Stress Lavoro correlato.</p> <p>I dirigenti, i preposti, il medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza possono indirizzare allo sportello i lavoratori per i quali siano evidenti problematiche connesse allo Stress Lavoro Correlato.</p> <p>Sulla rete intranet aziendale è stato reso disponibile dal C.U.G. un documento da cui emergono le competenze specifiche ed i percorsi più appropriati;</p> <p>Per problematiche e casi individuali l'UOS Servizio Medicina del Lavoro implementa un percorso diagnostico terapeutico a persona.</p>
Attori coinvolti	<p>Il responsabile dello sportello Stress è il dirigente della SSD Psicologia dell'ASST</p> <p>Lavoratori</p> <p>La Stress Unit (delibera di costituzione della Stress Unit n° 1089/17):</p> <p>Medico Competente</p> <p>Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie e Sociali</p> <p>Direttore UOC Gestione Risorse Umane</p>
Tempi	In attuazione dal 2014; ad oggi in corso

Azione 3	Percorsi Formativi ANTI STRESS rivolti ai lavoratori
Obiettivi	Proseguire la formazione continua con lo scopo di fornire ai dipendente elementi per riconoscere e fronteggiare le diverse tipologie di fonti stressogene in ambito lavorativo e relative forme e patologie (es. mobbing, burn out...) ad esse connesse e fornire anche gli elementi di contrasto
Descrizione	<p>Il piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori prevede di prassi i seguenti percorsi formativi:</p> <p>“Il ruolo di preposti e dirigenti nell’organizzazione del lavoro e del rischio stress-lavoro correlato” rivolto ai preposti e dirigenti aziendali così come individuati dal D.Lvo 81/08</p> <p>“Applicazione nella pratica clinica delle linee guida per la prevenzione ed il trattamento dei pazienti con rischio autolesivo-eterolesivo e con anomalie comportamentali” rivolto al personale maggiormente esposto al rischio da aggressione (Pronto Soccorso e SPDC)</p> <p>“Riconoscere, prevenire e gestire i pazienti a rischio di agiti violenti (retrainig)” rivolto al personale maggiormente esposto al rischio da aggressione (Pronto Soccorso e SPDC)</p> <p>“Tecniche di gestione dello stress da incidente critico” (CISM-Critical Incident Stress Management): intervento psicologico/clinico strutturato e di gruppo, rivolto al personale del Pronto Soccorso (CISD-Debriefing), finalizzato ad alleviare i sintomi da stress che spesso affliggono gli operatori dei servizi di pronto soccorso, migliorare le modalità di coping e favorire il senso di appartenenza al gruppo/équipe.</p> <p>“gestione del burn-out” rivolti al personale dell’oncologia al fine di contenere la sofferenza emotiva che gli operatori sperimentano a causa della tipologia di utenza.</p> <p>.</p> <p>Ed altri corsi correlati ai fattori di stress riferiti a specifici contesti lavorativi e rivolti trasversalmente a più specifici gruppi omogenei, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione efficace • Strumenti per migliorare le relazioni • La gestione e gli strumenti del rischio clinico • Etica della comunicazione e comunicazione etica: la comunicazione nel rapporto con i colleghi, con i malati e con i superiori • Imparare dall’errore • La relazione di aiuto nelle professioni di cura • “Corso antirapina” rivolto agli operatori di sportello
Attori coinvolti	UOS Formazione e Aggiornamento Servizio Prevenzione e Protezione
Tempi	In attuazione dal 2011; ad oggi in corso