



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

COSTRUIRE SALUTE



Il progetto B.O. Lab dell'AUSL di Imola

Imola, 16/09/2016

Paolo Galli – UOC Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro - AUSL di Imola

[Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / \[www.tavolo81imola.org\]\(http://www.tavolo81imola.org\)](#)



LE TEMATICHE DI RIFERIMENTO

RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

BENESSERE ORGANIZZATIVO

SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

STRESS LAVORO CORRELATO



RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Nell'ambito dell'impresa, le prassi socialmente responsabili hanno riflessi in primo luogo sui dipendenti e riguardano ad esempio gli investimenti nel capitale umano, nella salute e nella sicurezza e nella gestione del cambio, mentre le prassi ecologiche responsabili riguardano soprattutto la gestione delle risorse naturali utilizzate nella produzione. Esse aprono una via che consente di gestire il cambiamento e di conciliare lo sviluppo sociale e una maggiore competitività.

Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo "di più" nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate

L'applicazione di norme sociali che superano gli obblighi giuridici fondamentali, ad esempio nel settore della formazione, delle condizioni di lavoro o dei rapporti tra la direzione e il personale, può avere dal canto suo un impatto diretto sulla produttività. Si apre in tal modo una strada che consente di gestire il cambiamento e di conciliare lo sviluppo sociale e una maggiore competitività..

(Libro verde della Commissione europea : Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese -2001)

3

[Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org](#)



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

E' la capacità di un'organizzazione di crescere e di svilupparsi, promuovendo un adeguato grado di benessere psico-fisico dei dipendenti ed aumentando costruttivamente la convivenza sociale con chi vi lavora.

Il benessere organizzativo risiede nella qualità delle relazioni esistenti tra le persone ed il contesto di lavoro.

E' per questo che ai tradizionali fattori di rischio nei luoghi di lavoro si sono affiancati i cosiddetti rischi psicosociali, che riguardano variabili legate al clima organizzativo ed agli stili di convivenza sociale

4



D.Lgs. 165/2001:

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle P.A.”

Art.7 Gestione delle risorse umane

Co.1 Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forme di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni del lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno

ANAC: Testo Coordinato 29/05/2013 (att. Art. 14 co.5)

“Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a **rilevare il livello di benessere organizzativo** e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico”

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: **BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA'** / www.tavolo81imola.org



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

Le amministrazioni sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

- valorizzare le risorse umane,
- aumentare la motivazione dei collaboratori,
- migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori,
- accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
- rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;
- migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione
- diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento
- realizzare sistemi di comunicazione interna
- prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/94 (ora D.Lgs. 81/08)

;
.

(Direttiva Dipartimento della Funzione Pubblica 24 marzo 2004

MISURE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI).



Il Benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

L'attenzione al benessere organizzativo come elemento di cambiamento culturale

L'attenzione ad alcune variabili critiche:

Ambienti di lavoro salubri

Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative: l'amministrazione definisce obiettivi espliciti e chiari ed assicura coerenza tra enunciati e prassi operative

Riconoscimento e valorizzazione delle competenze

Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali

Clima relazionale franco e collaborativo

Tenere sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress.

Gestione della eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite

(Direttiva Dipartimento della Funzione Pubblica 24 marzo 2004

MISURE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI).

[Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org](#)



LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 2 --Definizioni

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

q) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

ff) «responsabilità sociale delle imprese»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

“La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ...*omissis*.....deve riguardare **tutti** i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori....*omissis*...., tra cui anche quelli collegati **allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004...*omissis*.....”

(D.LGS. 81/08 e s.m.i.)



LO STRESS LAVORO CORRELATO

“... Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme...”.

(Accordo Europeo sullo stress sul lavoro, Bruxelles, 8 ottobre 2004).

«.....L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.)...»

(ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004)



ALLEGATO 4

Ministero della Salute

Piano Nazionale della Prevenzione

2014-2018



Vision

- ☐ affermare il ruolo cruciale della **promozione della salute e della prevenzione come fattori di sviluppo della società e di sostenibilità del welfare** in particolare alla luce delle dinamiche demografiche che la caratterizzano;
- ☐ adottare un approccio di sanità pubblica che garantisca **equità e contrasto alle diseguaglianze**;
- ☐ esprimere la visione culturale nei valori, obiettivi e metodi della sanità pubblica (maturata anche attraverso le esperienze dei due precedenti PNP) di una 'prevenzione, promozione e tutela della salute' che pone le **popolazioni e gli individui al centro** degli interventi con la finalità di conseguire **il più elevato livello di salute raggiungibile**;
- ☐ interventi di prevenzione, promozione e tutela della salute basati sulle **migliori evidenze di efficacia**, implementati in modo equo e che siano programmati per ridurre le diseguaglianze;
- ☐ accettare e gestire la sfida della **costo-efficacia degli interventi, dell'innovazione, della governance**;
- ☐ perseguire per i professionisti, la popolazione e gli individui **lo sviluppo di competenze** per un uso appropriato e responsabile delle risorse disponibili.

Le linee strategiche del Piano Nazionale della Prevenzione 2014-18

*Stefania Vasselli
Ministero salute*

11

[Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org](#)



Priorità di intervento

- ☐ *Ridurre il carico di malattia*
- ☐ *Investire sul benessere dei giovani*
- ☐ *Rafforzare e confermare il patrimonio comune di pratiche preventive*
- ☐ *Rafforzare e mettere a sistema l'attenzione ai gruppi fragili*
- ☐ *Considerare l'individuo e le popolazioni in rapporto al proprio ambiente*

Le linee strategiche del Piano Nazionale della Prevenzione 2014-18

*Stefania Vasselli
Ministero salute*

12



Il quadro logico centrale: obiettivi e indicatori

Macro obiettivi		Obiettivi centrali	Indicatori centrali
MO1	Ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle malattie non trasmissibili	15	31
MO2	Prevenire le conseguenze dei disturbi neurosensoriali	2	2
MO3	Promuovere il benessere mentale nei bambini, adolescenti e giovani	2	2
MO4	Prevenire le dipendenze da sostanze	1	1
MO5	Prevenire gli incidenti stradali e ridurre la gravità dei loro esiti	3	5
MO6	Prevenire gli incidenti domestici	5	7
MO7	Prevenire gli infortuni e le malattie professionali	8	8
MO8	Ridurre le esposizioni ambientali potenzialmente dannose per la salute	12	16
MO9	Ridurre la frequenza di infezioni/malattie infettive prioritarie	13	45
MO10	Attuare il Piano Nazionale Integrato dei Controlli per la prevenzione in sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria	12	22
TOTALE	10	73	139

1 aprile 2015

Costruire Salute: dal PNP al PRP

Marinella Natali

13

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org

Quadro logico centrale

Macro obiettivo	Fattori di rischio / Determinanti	Strategie	Obiettivi centrali	Indicatori centrali
Prevenire infortuni e malattie professionali	Difetti ergonomici Inadeguatezza e inidoneità/ uso scorretto di macchine e attrezzature, con particolare riferimento al settore agricoltura Lavori in quota e in prossimità di scavi, con particolare riferimento al settore delle costruzioni Agenti fisici, chimici e cancerogeni Fibre d'amianto	Perfezionamento dei sistemi e degli strumenti di conoscenza dei rischi e dei danni da lavoro Rafforzamento del coordinamento tra Istituzioni e partenariato economico-sociale e tecnico-scientifico anche attraverso il miglioramento del funzionamento del Sistema Istituzionale di coordinamento ex Dlgs 81/08 Miglioramento dell'efficacia delle attività di controllo e della compliance da parte dei destinatari delle norme	Implementare il grado di utilizzo dei sistemi e degli strumenti informativi di cui agli Atti di indirizzo del Comitato ex articolo 5/81 approvati mediante Accordo di conferenza tra Stato e Regioni	Produzione di report regionale annuale relativo al monitoraggio dei rischi e dei danni da lavoro e dei sistemi informativi attivati
	Incongruenze organizzative conseguenti a un'insufficiente valutazione delle differenze di genere, di nazionalità, di tipologia contrattuale Stress lavoro-correlato Invecchiamento della popolazione lavorativa		Incrementare la collaborazione tra operatori sanitari per favorire l'emersione e il riconoscimento delle MP	Emersione del fenomeno tecnopatologico misurato mediante l'incremento delle segnalazioni e delle denunce delle malattie lavoro correlate per comparti, o per i rischi, oggetto di intervento con particolare riferimento a: - comparto agricolo forestale - comparto delle costruzioni - rischio cancerogeno e chimico - rischi per apparato muscolo scheletrico
			Sostenere il ruolo di RLS/RLST e della bilateralità Promuovere/favorire l'adozione da parte delle imprese di buone prassi e percorsi di Responsabilità sociale Promuovere/favorire programmi di miglioramento del benessere organizzativo nelle aziende	Adozione di programmazione in seno ai comitati regionali di coordinamento ex art 7 Dlgs 81/08 di azioni di promozione per: - il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità - la promozione della responsabilità sociale d'impresa - la prevenzione dei rischi da incongruenze organizzative

14



COSTRUIRE SALUTE

IL PIANO DELLA PREVENZIONE 2015-2018
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA



DGR n. 771 del 29/6/2015

15

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



Programma n.1 - Setting Ambienti di lavoro

Programma n.2 - Setting Comunità - Programmi di popolazione

Programma n.3 - Setting Comunità - Programmi età specifici

Programma n.4 – Setting Comunità – Programmi per condizione

Programma n.5 – Setting Scuola

Programma n.6 – Setting Ambito sanitario

16



Programma n. 1 – Ambienti di Lavoro : Vision

“..Arricchire il tradizionale modello di intervento caratterizzato dalla obbligatorietà delle azioni con interventi ed azioni incentrati sulla volontarietà, in grado di realizzare un metodo di promozione della salute dei lavoratori che valorizzi il concorso e la collaborazione dei soggetti istituzionali...”

17

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



Progetti del Programma n.1 - Ambienti di lavoro

- 1.1 Sistema informativo regionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro Emilia-Romagna (S.I.R.P.- E-R)
- 1.2 Promozione della salute nei luoghi di lavoro
- 1.3 Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in edilizia
- 1.4 Tutela della salute e della sicurezza in agricoltura e silvicoltura
- 1.5 Emersione e prevenzione malattie muscolo scheletriche;
- 1.6 Monitoraggio e contenimento del rischio cancerogeno professionale
- 1.7 Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del miglioramento del benessere organizzativo e della Responsabilità sociale d'impresa
- 1.8 Tutela della salute degli operatori sanitari

18



Cronogramma progetto 1.7 "Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del miglioramento del benessere organizzativo e della responsabilità sociale d'impresa"

	2015		2016				2017				2018			
Attività principali	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Rapporto annuale dell'attività del progetto e implementare del sistema informativo regionale con i dati derivanti dall'attività di vigilanza in materia di stress lavoro correlato			x				x				x			
Attivare percorsi di informazione, formazione, assistenza diretti ai medici competenti, ai medici di medicina generale e ai medici ospedalieri, in sinergia con i Piani del Setting ambienti di lavoro, sui rischi e gli eventuali danni alla salute ad essi correlati, volti a favorire l'emersione e l'appropriatezza dei percorsi medico legali per il riconoscimento delle malattie professionali						x				x				x
Programmazione nell'ambito del Comitato regionale di coordinamento di azioni di promozione dirette all'adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di programmi di miglioramento del benessere organizzativo nelle aziende						x				x				x
Elaborazione di un progetto formativo per gli operatori SPSAL e realizzazione delle relative iniziative formative in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa e di sviluppo di competenze relative alla promozione del benessere organizzativo.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Effettuazione di iniziative di informazione e promozione rivolte alle Associazioni delle Imprese e alle Organizzazioni Sindacali a livello regionale e di singole AUSL, in materia di adozione volontaria da parte delle imprese di buone prassi e di miglioramento del benessere organizzativo						x	x	x	x	x	x	x	x	x
Coinvolgimento di imprese per sperimentare l'adozione volontaria di specifici progetti di miglioramento del benessere organizzativo. Elaborazione e diffusione dei risultati.											x	x	x	x
Realizzazione di iniziative informative nei confronti delle Parti sociali nell'ambito del Comitato regionale di coordinamento e a livello di Azienda USL	x	x		x				x				x		19

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



COSTRUIRE SALUTE

Il piano attuativo locale (PLA) dell'AUSL di Imola



Codice progetto e nome	1.7 – Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del miglioramento del benessere organizzativo e della responsabilità sociale d'impresa.											
Referente	Donatella Nini											
Attori coinvolti	AUSL IMOLA : UOC PSAL, DCP, DSM, DG Esterni all'AUSL di Imola: AUSL di Bologna, Medici Competenti e altri soggetti aziendali della prevenzione, Parti Sociali, Università di Bologna, Università di Modena e Reggio, Società scientifiche, INAIL											
Attività principali	1. Attività di informazione, formazione e assistenza a MC, MMG e Medici dei DSM 2. Formazione degli operatori SPSAL sulle tematiche specifiche del progetto 3. Informazione e sensibilizzazione parti sociali sulle tematiche specifiche del progetto 4. Sperimentazione all'interno dell'AUSL di Imola del progetto BO.Lab. sul benessere organizzativo 5. Inserimento nel piano delle attività del servizio di uno specifico piano di vigilanza sullo stress lavoro- correlato											
	2016				2017				2018			
Attività principali	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8									X			
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

21

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: **BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA'** / www.tavolo81imola.org



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola



B.O. lab. laboratorio di ricerca – azione

comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli di una organizzazione. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con personale soddisfatto e un "clima interno" sereno e partecipativo

(T. Mitchell, Professor of Management, Foster School of Business, Washington)



Nella nostra Azienda:

Esistono organismi che lavorano per la sicurezza e il benessere dei lavoratori:

- **SPPA - MC (D.Lgs.81/08)**
- **Sistema di valutazione della Performance (D.Lgs.150/09)**
- **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**
- **Board Equità aziendale - URP**
- **Gruppo Prevenzione della Violenza ai danni dell'operatore**

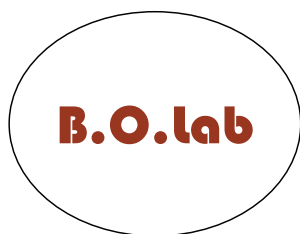
[Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / **www.tavolo81imola.org**](#)



Obiettivo del Progetto:

creare una piattaforma operativa nella quale :

- **riunire e collegare tutti gli organismi aziendali con attività e funzioni orientate al B.O.**
- **coordinare e armonizzare le disposizioni normative.**
- **generare un capitale conoscitivo ed esperienziale in termini di buone pratiche.**
- **realizzare un modello di miglioramento continuo delle dinamiche orientate al benessere organizzativo**



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

B.O.lab

laboratorio aziendale permanente

di

ricerca sociale e azione manageriale,

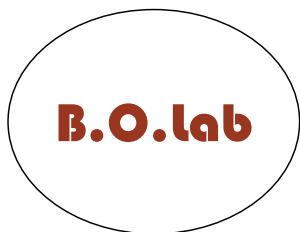
per la valutazione e il monitoraggio del clima organizzativo, al fine di

supportare il Management

nei processi decisionali e di governance delle dinamiche di
responsiveness verso le spinte al cambiamento, nell'ottica
dell'equità, della sicurezza, dei sani stili di vita

ina Carraro - Stefano Cifello

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: **BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA'** / www.tavolo81imola.org



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

B.O.lab

Obiettivi:

- Istituzione di un **osservatorio permanente** per il monitoraggio del clima organizzativo e per la VRSLC
- Strutturazione di un **tavolo aziendale di confronto** rappresentato dai Nodi di Osservazione Aziendali, per sviluppare azioni di prevenzione e contrasto dei fenomeni disfunzionali al benessere organizzativo e per promuovere le buone pratiche e la loro diffusione
- Istituzione di uno **sportello di ascolto**
- Attuazione del ciclo di **valutazione della performance**, organizzativa e individuale, volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, in un quadro di pari opportunità, equità e trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- **Empowerment della Leadership** nell'ottica di una gestione partecipata della vision, mirata al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione

ina Carraro - Stefano Cifello



Monitoraggio e valutazione continua delle dinamiche determinanti il clima organizzativo tramite l'analisi dei fattori di:

- **Rischio:** indagine aziendale tramite l'applicazione delle metodiche della VRSLC
- **Manifestazione:** (MeS-RER) strumenti della ricerca sociale e gli strumenti di indagine ANAC, dati dello sportello di ascolto
- **Contrasto:** condivisione delle azioni correttive e della valutazione approfondita, mediante la ricerca-azione e tramite il follow - up dell'azione di consulenza al management, al team.

Attivazione di un processo continuo di confronto e condivisione di esperienze e conoscenze fra le realtà organizzative.

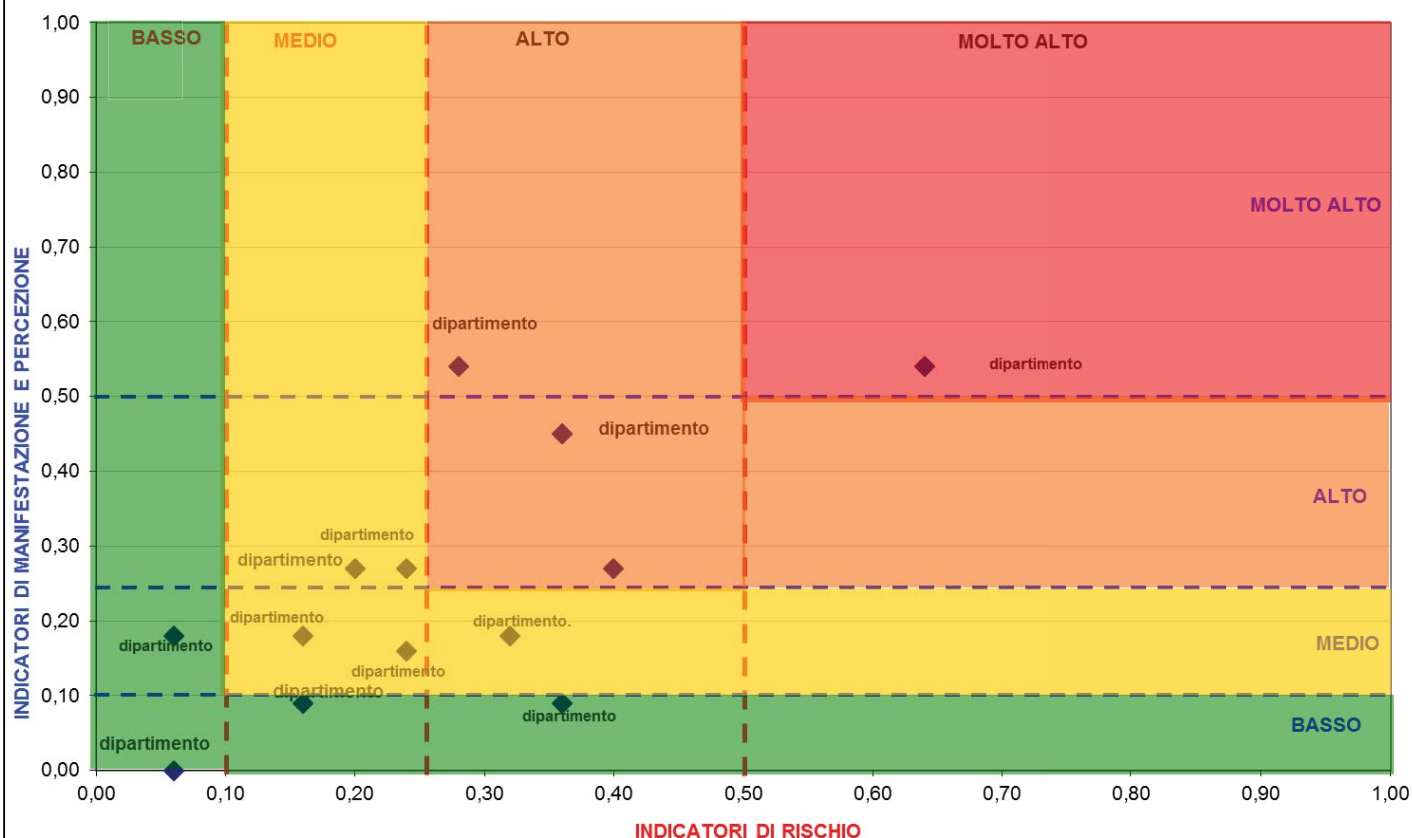


Cosa stiamo facendo:

1. **Dimensionamento del clima aziendale :** è composto dalla **valutazione comparata dei dati provenienti da tre fonti**
 - **Dati di Rischio:** VRSLC
 - **Dati di Percezione :** indagine clima MeS (ex 150/09)
 - **Dati di Manifestazione:** composizione casistiche delle segnalazioni provenienti a URP, CUG, Board Equità, Medico Competente, Procedura segnalazioni violenza su operatore



2. Mappatura delle priorità di intervento su base dipartimentale



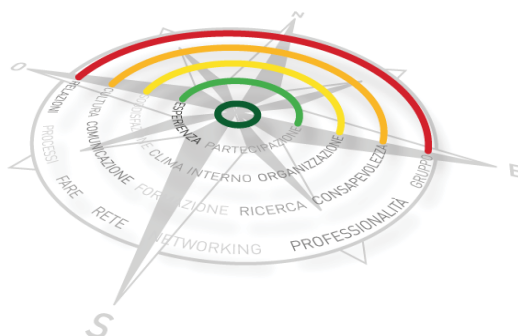
Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



Un traguardo appena raggiunto:

Dimensionamento aziendale della percezione di clima:

- **Indagine di clima interno**





Indagine di clima interno

Quest'anno la nostra Azienda partecipa, insieme alle altre Aziende Sanitarie del Sistema Sanitario Regionale, all'indagine di clima organizzativo condotta dal Laboratorio Management e Sanità della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

<http://performance.sssup.it/network/lib/index.php>



Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



Indagine di clima interno

Questa iniziativa si colloca all'interno del **Sistema di valutazione delle performance** dei Sistemi sanitari di un Network di Regioni

Il sistema di valutazione si compone di sei dimensioni:

stato di salute delle popolazione,

valutazione sanitaria,

capacità di perseguire le strategie regionali, valutazione della soddisfazione e dell'esperienza dei cittadini,

valutazione della dinamica economica finanziaria,

valutazione interna.





In quest'ultima dimensione si colloca

l'indagine di clima interno

che ha la finalità di fornire indicazioni circa la soddisfazione del personale dell'Azienda sanitaria relativamente ad alcuni aspetti (ad esempio: formazione, comunicazione, management, condizioni lavorative), che costituiranno la base per valutare la performance dell'Azienda stessa.

Le risposte costituiranno la valutazione interna dell'azienda e serviranno per rispondere alle richieste sulla trasparenza (l.150/2009) e sull'accreditamento.

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



Il Sistema di valutazione delle Performance delle Aziende Sanitarie del Network

Indagine di clima interno - anno 2016

Piano di comunicazione:

Forniti alle Aziende i facsimili del seguente materiale:

- **Lettera del D.G.** aziendale ai dipendenti
- **Informativa** sulla privacy
- **FAQ**
- **locandine** (da posizionare in luoghi di passaggio/aggregazione)

La comunicazione con le **credenziali** di accesso personali è stata inviata direttamente dal MeS ad ogni dipendente.

A conclusione dell'indagine, il MeS restituirà alle Aziende i **risultati** (aggregati); sarà compito delle Aziende comunicarli ai propri dipendenti.

Questionari: due tipologie:

- responsabili di struttura
- restante personale dipendente

Sezioni del questionario:

- IL MIO LAVORO
- LE CONDIZIONI LAVORATIVE
- INTERDIPENDENZA
- IL MANAGEMENT
- COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE
- LA FORMAZIONE
- IL SISTEMA DI BUDGET
- VALUTAZIONE DEI SERVIZI INTERNI (solo per responsabili di struttura)
- LA MIA AZIENDA
- CONCLUSIONI



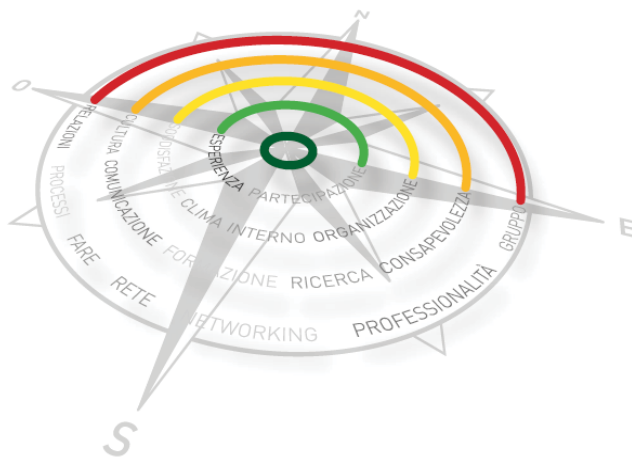
PARTECIPARE PER ORIENTARE IL CAMBIAMENTO

RISPONDI ALL'INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

B.O.lab



Compila online il questionario tramite il link che ti viene inviato via email da indagineclima@sssup.it. I dati, in forma anonima, sono raccolti ed elaborati dal Laboratorio MeS (Management e Sanità) della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Le tue risposte entreranno a far parte del Sistema di Valutazione della Performance dei Servizi Sanitari della nostra Azienda per l'anno 2015.

LOGO
REGIONE

LOGO
AZIENDA



meS management e sanità
Laboratorio di Ricerca e Sviluppo per l'Organizzazione dei Servizi Sanitari

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: **BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA'** / www.tavolo81imola.org



Le sezioni del questionario



1. IL MIO LAVORO (realizzazione, competenze, risorse/strumenti)



2. LE CONDIZIONI LAVORATIVE (adeguatezza strutture, attrezzature, salute e sicurezza, informazione/form, molestie e mobbing, ritmi di lavoro)



3. INTERDIPENDENZA (influenza e collaborazione tra strutture, facilitazione da Direzione)



4. IL MANAGEMENT (stile di direzione, gestione conflitti, pianificazione, chiarezza obiettivi, ascolto e coinvolgimento, equità, clima organizzativo)



5. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE (trasparenza, canali informativi, comunicazione top-down, comunicazione con utenti/pazienti,)



6. LA FORMAZIONE (valorizzazione della formazione, disponibilità di formazione, ricaduta formazione)



7. IL SISTEMA DI BUDGET (pianificazione, programmazione, controllo, partecipazione, monitoraggio, verifica)



8. L'AZIENDA (soddisfazione, impiego risorse, meritocrazia, grado di innovazione)



9. CONCLUSIONI (senso di appartenenza, ambiti di miglioramento suggeriti)



Indagine di clima interno

B.O.lab

Rispondenti:

AUSL Imola 53% vs. 27% altre Aziende in RER
Dipartimento di Sanità Pubblica 76% vs. 53% AUSL
un panel di dati estremamente rappresentativo

ina Carraro - Stefano Cifiello

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



I prossimi passi

B.O.lab

Elaborazione dei risultati (in corso)

Incrocio dati percezione con dati di rischio e manifestazione

Analisi criticità

Ricerca soluzioni

Monitoraggio

ina Carraro - Stefano Cifiello

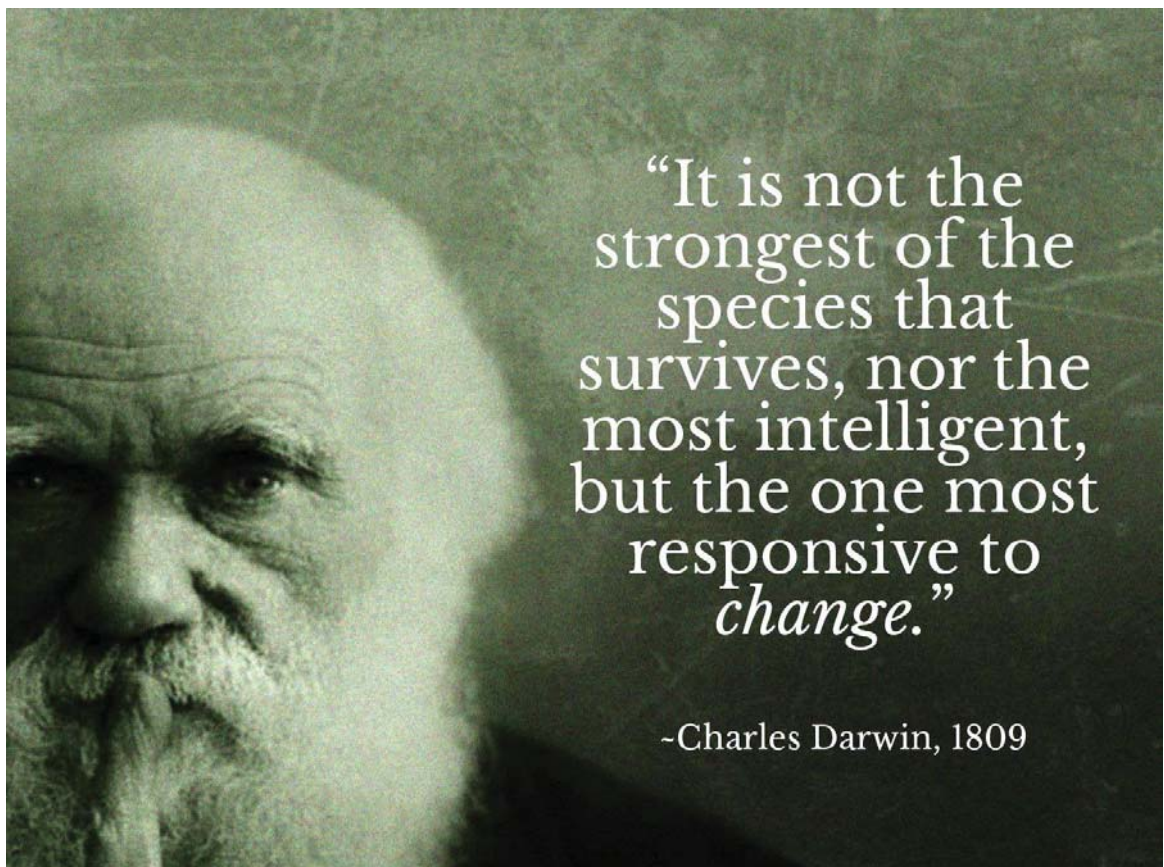


BENESSERE ORGANIZZATIVO → BENESSERE DELL'INDIVIDUO



39

Tavolo 81 Imola / Convegno 16/11/2016: BENESSERE SUL LAVORO E PRODUTTIVITA' / www.tavolo81imola.org



40



Grazie per l'attenzione !