



*IRCCS Azienda Ospedaliera Universitaria San Martino – IST
Istituto Nazionale per la Ricerca sul Cancro
Largo Rosanna Benzi, 10 16132 GENOVA*

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

UNO STRUMENTO A SUPPORTO
DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



Giovanna Ferrandes – Presidente CUG
Matteo Cappellato – Segretario CUG
MariaCarla Sbolci – Consigliera di Fiducia
Nadia Zucchi – Componente CUG

La giornata

Relatore/ Moderatore	Argomento
Ferrandes	Introduzione
Cappellato	Fonti normative fino alla L 183/2010
Zucchi	Linee Guida e Funzioni del CUG/Statistiche personale (incidenza genere/età/partime)
Ferrandes	Benessere organizzativo in IRCCS (gruppo stress lavoro correlato, gruppo violenza operatori, Psicologia salute organizzativa)
Cappellato	Codice di Condotta
Sbolci	Consigliera di Fiducia, contesto HSM-IST, Mobbing
	Domande & Chiarimenti
Ferrandes	Conclusioni



IRCCS AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA SAN MARTINO
IST - ISTITUTO NAZIONALE PER LA RICERCA SUL CANCRO



CUG?

Ma di cosa stiamo parlando?

Alcuni principi di riferimento: Uguaglianza di genere



Priorità tematiche:

[pari indipendenza economica per le donne e gli uomini;](#)

[parità delle retribuzioni per un lavoro di uguale valore;](#)

[parità nel processo decisionale;](#)

[dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne;](#)

[promozione dell'uguaglianza di genere fuori dai confini dell'UE;](#)

questioni orizzontali (ruoli di genere, strumenti [normativi](#) e governativi).

La strategia sottolinea il **contributo dell'uguaglianza di genere alla crescita economica e allo sviluppo sostenibile** e sostiene l'attuazione della dimensione di uguaglianza di genere nella [strategia Europa 2020](#).

Disabilità e discriminazione



Convenzione sui diritti delle persone con disabilità

tecnologie e strumenti di sostegno, progettati e realizzati per le persone con disabilità, che ne facilitino l'abilitazione e la riabilitazione.

Articolo 27

Lavoro e occupazione

1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative – in particolare al fine di:

(a) vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;

(b) proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;



Contrasto ad ogni forma di violenza sui posti di lavoro

According to the Fourth EWCS (43), the risk of experiencing both threats and violence is highest in the health and education sectors as well as the public administration and defence sectors, with lower, but still significantly above average, levels in the transport and communication and in hotel and restaurant sectors. In the health sector, over 16 % had experienced threats of violence and 15 % actual violence during the past 12 months. The average in EU-27 countries was approximately 6 % for both threats of violence and violence (Figure 7).

Figure 7: Level of reported violence and harassment, by sector EU-27



Source: EWCS 2007

In the Focal Points survey, the participants were also asked to enumerate three sectors most often exposed to third-party violence. The healthcare sector was the most frequently mentioned. Others mentioned were the police, public administration, hotel and restaurant sector, education, banking, and service industries.

European Agency for Safety and Health at Work

EUROPEAN RISK OBSERVATORY REPORT

EN

ISSN 1830-5946



Workplace Violence and Harassment:
a European Picture

Specificità del contesto sanitario

L'Ospedale oggi



- Tecnologie e competenze sempre più sofisticate e specializzate e al contempo necessità di trasversalità ed integrazione, tra discipline e professioni
- Crescita e cambiamento della cronicità
- Invecchiamento (della popolazione e degli operatori)
- Femminilizzazione
- Nuovi setting (dai reparti di degenza ai setting assistenziali alternativi)
- Rete ospedale/territorio

CUG

Benessere organizzativo

Pari opportunità

Mobbing



In cammino

- Costituzione del Comitato
- Regolamento
- Rapporto con Consiglieria di Parità della Regione
- Contatti altri CUG
- Formazione
- Raccordo con altri organismi/gruppi aziendali
- Sito web
- Predisposizione Codice di Condotta
- Nomina Consiglieria di Fiducia



Buona giornata e grazie di esserci



Fonti normative dei Comitati Unici di Garanzia

con alcune semplificazioni 😊



I Comitati Unici di Garanzia *per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* sono costituiti con l'art. 21 della Legge n. 183/2010

Ma da dove
arrivano i concetti di
pari opportunità
e di **contrasto alle**
discriminazioni?

Ed il **benessere dei**
lavoratori?





**Costituzione Italiana
Trattati UE
Direttive UE
Decreti di recepimento**

**Pari Opportunità,
contrasto alle
Discriminazioni**

**Costituzione Italiana,
Codice Civile,
T.U. Sicurezza**

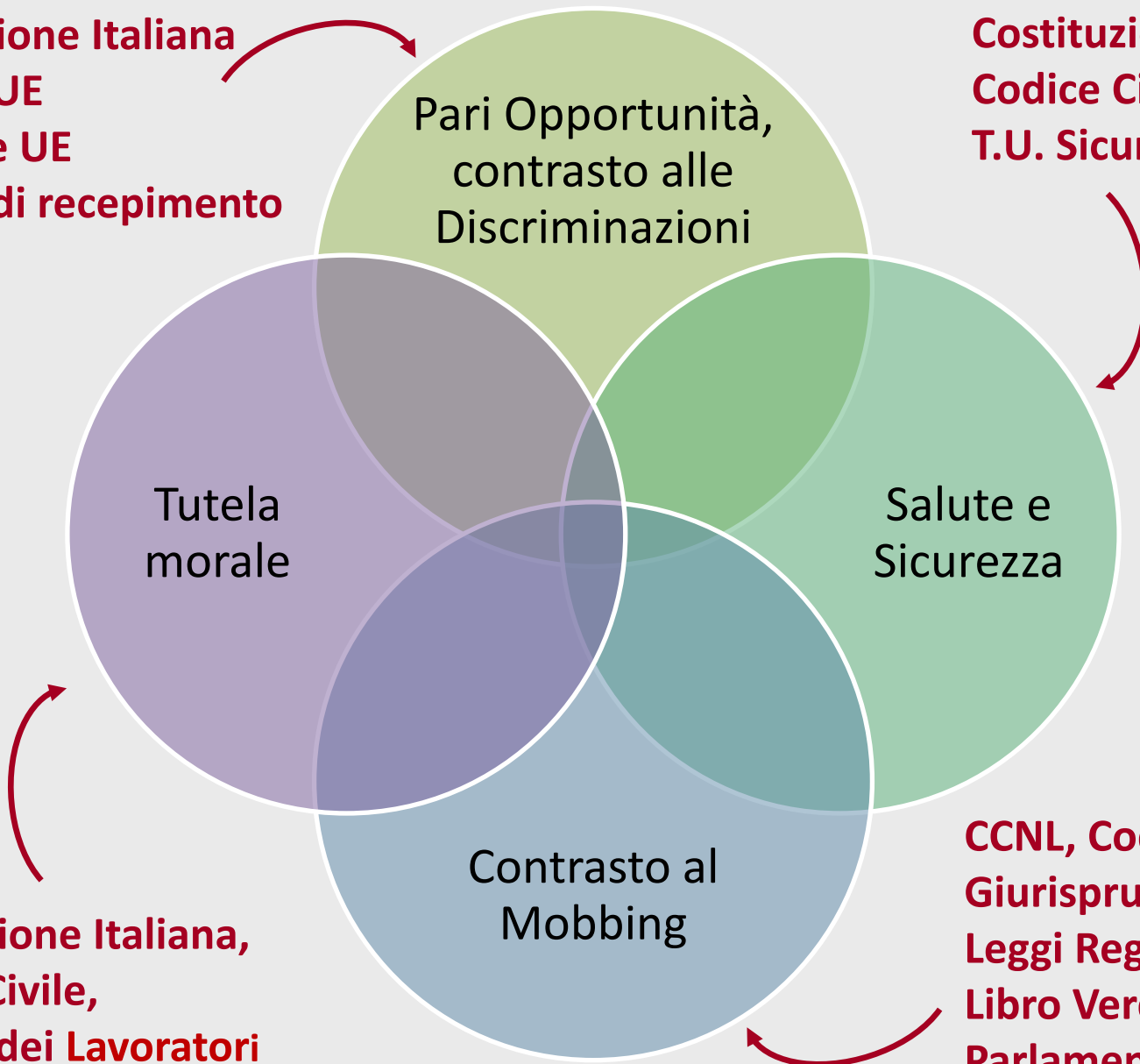
**Tutela
morale**

**Salute e
Sicurezza**

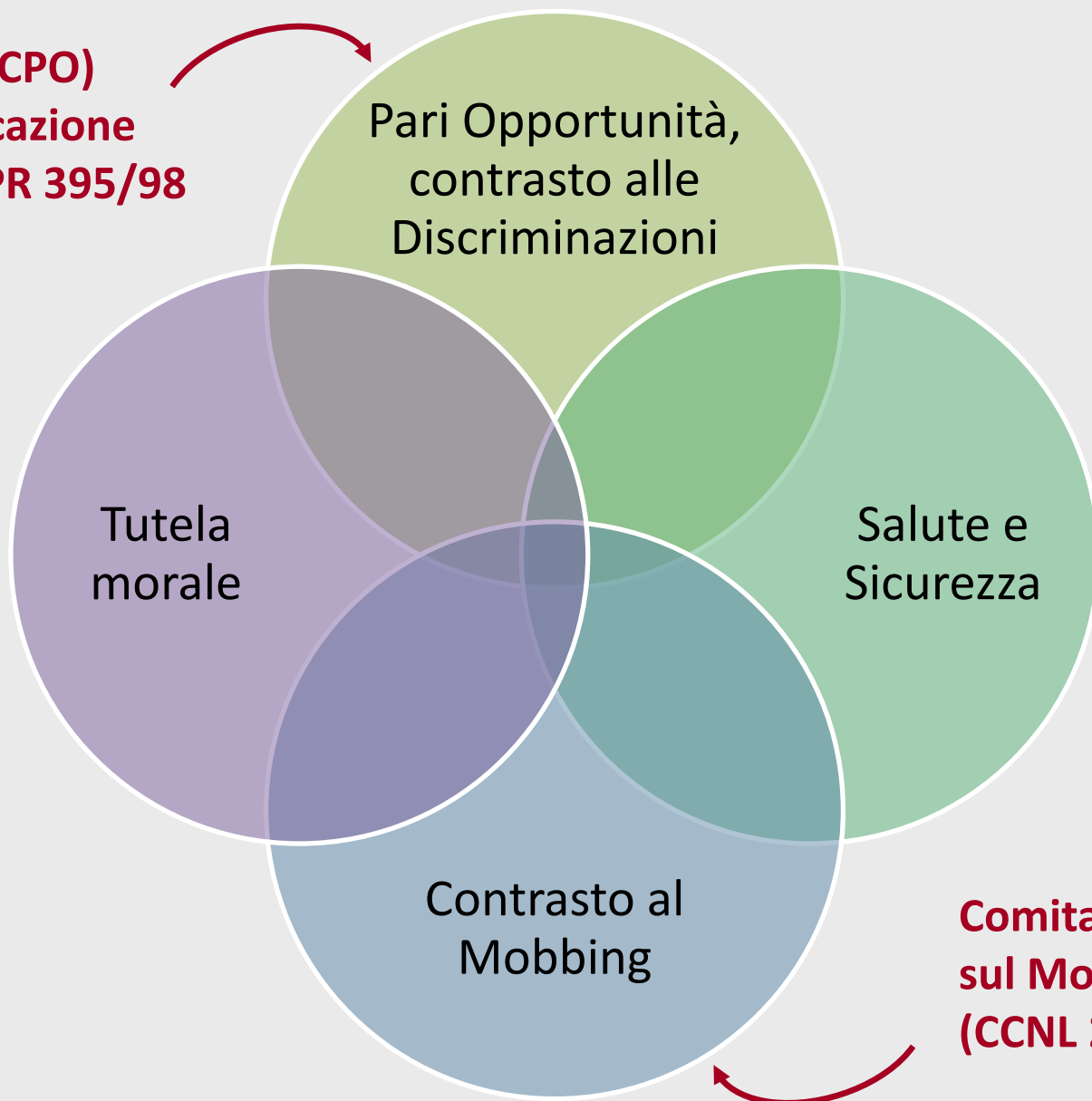
**Contrasto al
Mobbing**

**Costituzione Italiana,
Codice Civile,
Statuto dei Lavoratori**

**CCNL, Codice Penale,
Giurisprudenza,
Leggi Regionali,
Libro Verde
Parlamento UE (2001)**



**Comitati Pari
Opportunità (CPO)
CCNL in applicazione
dell'art. 16 DPR 395/98**



**Comitati paritetici
sul Mobbing
(CCNL 2002)**

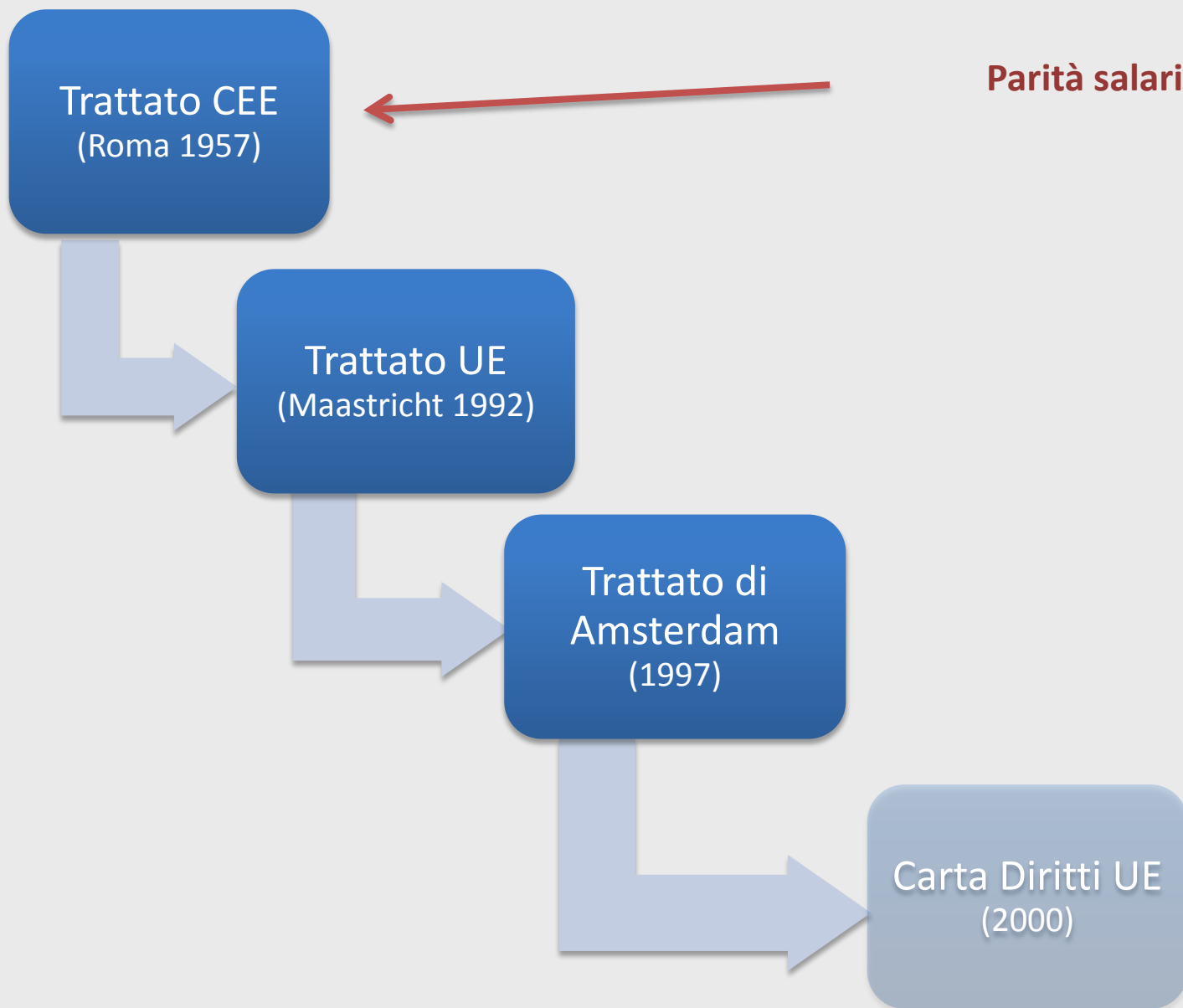
Trattato CEE
(Roma 1957)

Trattato UE
(Maastricht 1992)

Trattato di
Amsterdam
(1997)

Carta Diritti UE
(2000)

Parità salariale di genere



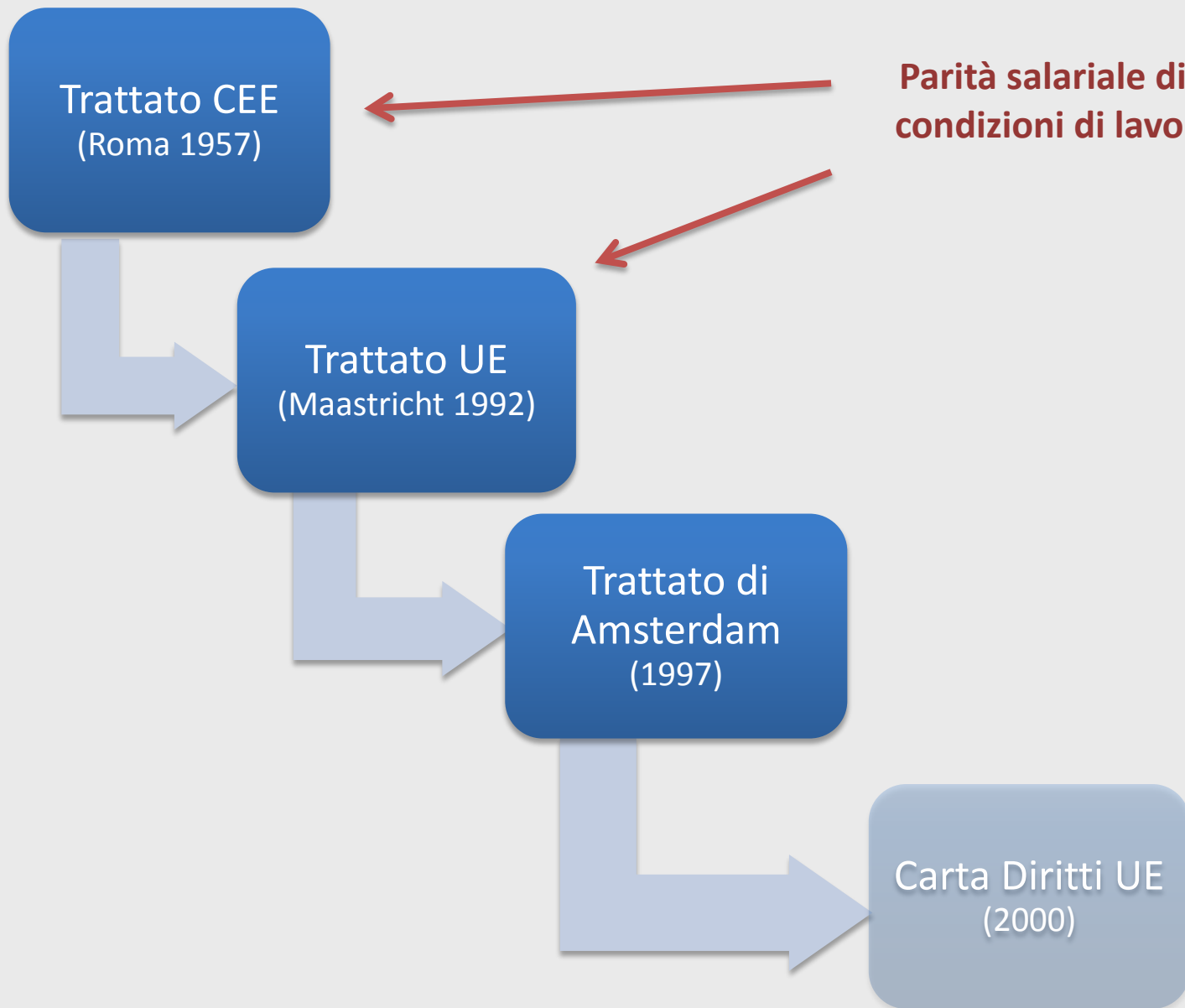
Trattato CEE
(Roma 1957)

Trattato UE
(Maastricht 1992)

Trattato di
Amsterdam
(1997)

Carta Diritti UE
(2000)

**Parità salariale di genere e parità di
condizioni di lavoro (azioni positive)**



Trattato CEE
(Roma 1957)

Trattato UE
(Maastricht 1992)

Trattato di
Amsterdam
(1997)

Carta Diritti UE
(2000)

**Parità salariale di genere e parità di
condizioni di lavoro;
divieto discriminazioni per razza,
origine etnica, religione, convinzioni
personali, disabilità, età,
orientamento sessuale**

Trattato CEE
(Roma 1957)



Trattato UE
(Maastricht 1992)

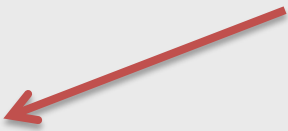


Trattato di
Amsterdam
(1997)



Carta Diritti UE
(2000)

**Parità salariale di genere e parità di
condizioni di lavoro;
divieto discriminazioni per razza,
origine etnica, religione, convinzioni
personali, disabilità, età,
orientamento sessuale, origine
sociale, caratteristiche genetiche,
lingua, opinioni, patrimonio, nascita,
appartenenza a minoranze**



Trattati UE



5 Direttive

- **2000/43/CE** - parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **razza e dall'origine etnica**
- **2000/78/CE** - quadro generale per la parità di trattamento in materia di **occupazione e di condizioni di lavoro**
- **2002/73/CE** - parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro**
- **2004/113/CE** - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda **l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura**
- **2006/54/CE** - pari opportunità e della **parità** di trattamento fra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego**

Trattati UE



5 Direttive



5 Decreti
legislativi

- **2000/43/CE** - parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **razza e dall'origine etnica** → **D.lgs. 215/2003**
- **2000/78/CE** - quadro generale per la parità di trattamento in materia di **occupazione e di condizioni di lavoro** → **D.lgs. 216/2003**
- **2002/73/CE** - parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro** → **D.lgs. 145/2005**
- **2004/113/CE** - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda **l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura** → **D.lgs. 196/2007**
- **2006/54/CE** - pari opportunità e della **parità** di trattamento fra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego** → **D.lgs. 5/2010**



Per una armonizzazione nel nostro ordinamento dei vari interventi normativi in materia di **parità** (stagione 2000-2005) bisogna attendere il 2006...





...con l'approvazione
del D.lgs. 198/2006,
**Codice delle pari
opportunità tra uomo
e donna**

E nel pubblico impiego?



T.U. Pubblico Impiego

D.Lgs 165/2001



Art. 1 lett. c

...realizzare la **migliore utilizzazione delle risorse umane** nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, **garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.**



T.U. Pubblico Impiego

D.Lgs 165/2001



Art. 7

Le amministrazioni pubbliche garantiscono **parita'**
e pari opportunità' tra uomini e donne per
l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.



T.U. Pubblico Impiego

D.Lgs 165/2001



Art. 57

Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) **riservano** alle donne, salva motivata impossibilità, **almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso**, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare **pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro**, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;



T.U. Pubblico Impiego

D.Lgs 165/2001



c) garantiscono la **partecipazione delle proprie dipendenti** ai corsi di **formazione e di aggiornamento professionale** in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, **adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;**

d) possono finanziare **programmi di azioni positive** e l'attività dei **Comitati pari opportunità** nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.



T.U. Pubblico Impiego

D.Lgs 165/2001



2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9 (Contrattazione), **adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità**, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.



- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità **diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi;**
- L'art. 21 della L. 183/2010 in materia di pari opportunità interviene **modificando gli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs 165/2001**
- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

L'art. 1 del D.Lgs 165/2001 è così modificato:

c) 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»;

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 è così modificato:

Le pubbliche amministrazioni garantiscono **parità e pari opportunità** tra uomini e donne e **l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta**, relativa al **genere**, all'**età**, all'**orientamento sessuale**, alla **razza**, all'**origine etnica**, alla **disabilità**, alla **religione** o alla **lingua**, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di 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 o psichica** al proprio interno

Comitato Unico di Garanzia

IRCCS Azienda San Martino-IST



Come funziona?

Legge n.183 4 novembre 2010

Deleghe del Governo in materia di:

- Lavori usuranti
- Riorganizzazione di enti
- Aspettative
- Permessi
- Congedi
- Ammortizzatori sociali
- Servizi per l'impiego
- Incentivi all'occupazione
- Apprendistato
- Occupazione femminile
- Misure contro il lavoro sommerso
- Disposizioni in tema di lavoro pubblico
- Controversie di lavoro

Art. 21.

Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

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

... garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo** e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità

Linee guida sulle modalità di funzionamento dei
«Comitati Unici di Garanzia per le pari
opportunità, la valorizzazione del benessere di
chi lavora e contro le discriminazioni»

Art.21, legge 4 novembre 2010, n.183



Linee guida

Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.

Comitato

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Si auspica, ove possibile, che i/le componenti provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.

Componenti CUG rappresentanza aziendale

titolari	supplenti
Cappellato Matteo	Burlando Roberto
Ferrandes Giovanna	Cai Piero
Mavilia Maria Gabriella	Tomellini Marzia Jole
Memoli Giovanna	La Licata Maurizio
Pfeffer Ulrich	Vitiello Elisabetta
Rizza Elisa	Calabrò Maria Teresa
Vaccara Elena Maria Luisa	Levero Fabrizio
Zucchi Nadia	Ingenito Andrea

Componenti CUG rappresentanza sindacale

titolari	supplenti	sigla sind
Repetto Carla Maria	De Mattei Sonia	ANAAO ASSOMED
Migliaccio Silverio	Del Papa Marica	CGIL FP
Molina Francesco Stefano	Foderaro Bruna	CGIL FP Dirigenti
Rimini Edoardo	Romairone Emanuele	CGIL Med
Campi Marco Dario	Bruno Elisabetta	CISL FPS
Gherardi Patrizia	Palladino Patrizia	FSI
Beltramini Sabrina	Bado Marcella	SINAFO
Ghiorzo Marina	Ronzitti Domenico	UIL FPL

Unico

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni...rappresentando(...) un elemento di razionalizzazione.

I CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni...

Garanzia

...mezzo idoneo ad assicurare l'adempimento di un'obbligazione, l'osservanza di un precetto legislativo o di un determinato impegno.

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi ...

Perchè?

“È circostanza nota...”

Discriminazioni
Mobbing

Disagio

Calo delle
prestazioni

Immagine aziendale
negativa


Perché?

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il **miglioramento dell'organizzazione del lavoro**. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.


Chi?

La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

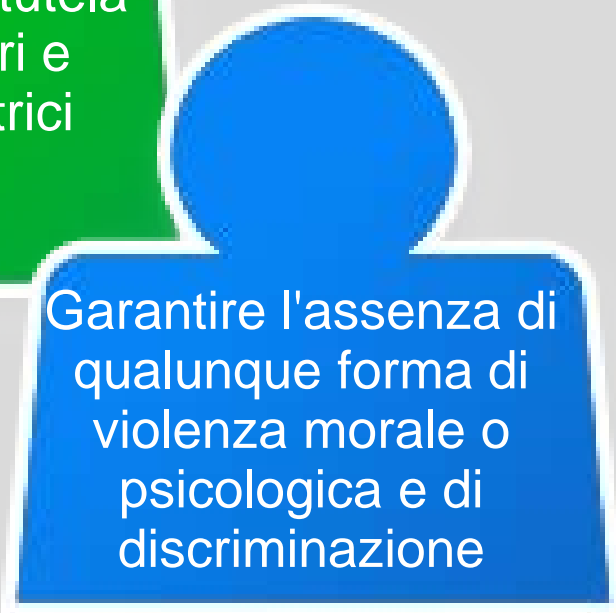
obiettivi



Assicurare parità
e pari opportunità
di genere



Rafforzare la tutela
dei lavoratori e
delle lavoratrici




Garantire l'assenza di
qualunque forma di
violenza morale o
psicologica e di
discriminazione

obiettivi

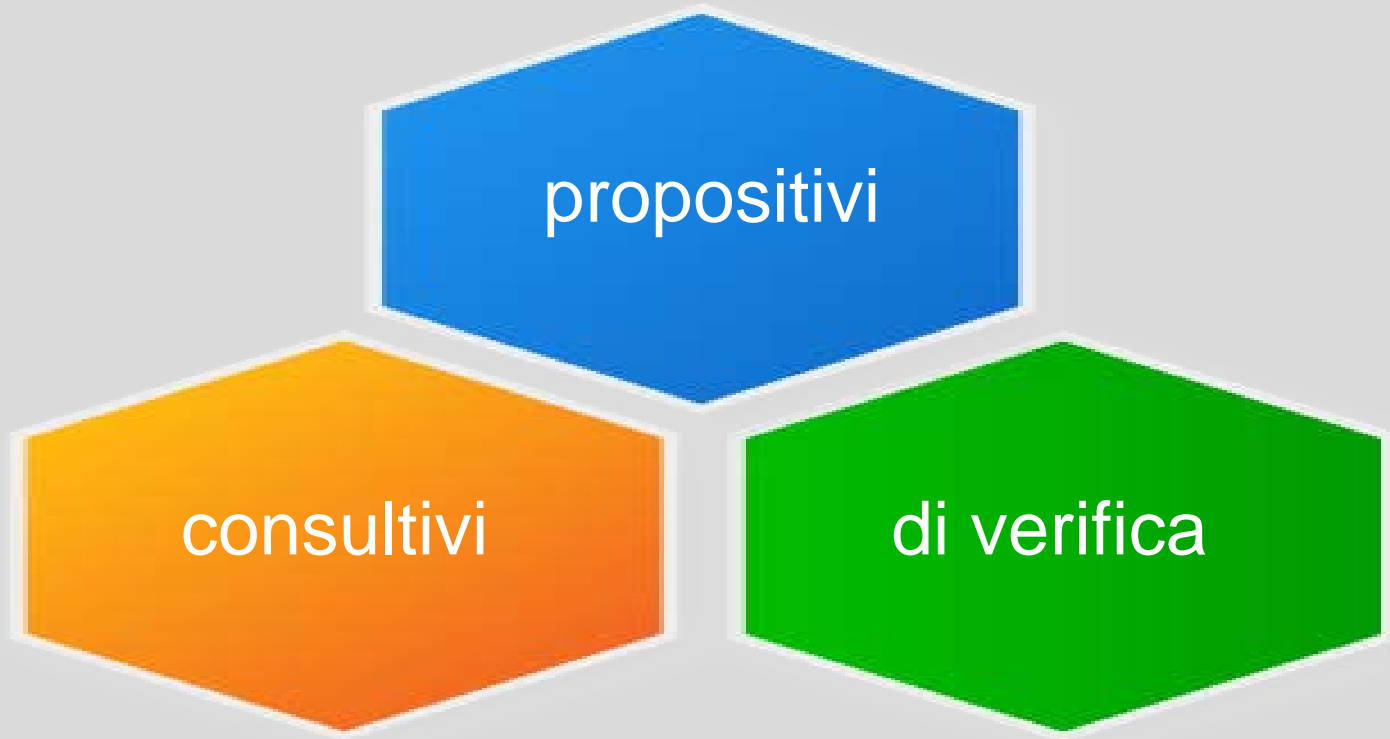
A red silhouette of a person's head and shoulders, with a white outline, positioned above a red rectangular box with rounded corners and a white outline. The box contains white text.

adeguare il
comportamento del
datore di lavoro
pubblico alle
indicazioni della
Unione Europea.

A blue silhouette of a person's head and shoulders, with a white outline, positioned above a blue rectangular box with rounded corners and a white outline. The box contains white text.

Favorire
l'ottimizzazione
della produttività del
lavoro pubblico

Compiti del CUG



Compiti propositivi

piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro

proposte su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Compiti propositivi

piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro

proposte su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Compiti propositivi

analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini

diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate

interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta

Compiti consultivi

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)

Compiti consultivi

su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione

su piani di formazione del personale

criteri di valutazione del personale

su orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica

È auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo

Compiti di verifica

risultati delle
azioni positive,
dei progetti e
delle buone
pratiche in
materia di pari
opportunità

esiti delle azioni di
contrasto alle violenze
moralì e psicologiche nei
luoghi di lavoro - mobbing;

esiti delle azioni di
promozione del
benessere
organizzativo e
prevenzione del
disagio lavorativo

assenza di ogni
forma di
discriminazione...

Collaborazioni

Ufficio Nazionale
Antidiscriminazioni Razziali

Organismi
Indipendenti di
Valutazione (delle
performance)

Le amministrazioni
forniscono ai CUG tutti i
dati e le informazioni
necessarie a garantirne
l'effettiva operatività.

Ragioneria Generale dello Stato
Ministero Economia e Finanze

Circolare n.17 del 24 aprile 2015

Conto Annuale 2014

Rilevazione prevista dal Titolo V del D.L. 30 marzo 2001, n. 165

Istruzioni per l'acquisizione in SICO dei dati di organico e di spesa del personale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche per l'anno 2014 (conto annuale).

Le variabili rilevate sono:

consistenza e struttura del personale in servizio

consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile

assenze retribuite e non retribuite

turn-over e mobilità

età anagrafica e anzianità di servizio

titoli di studio

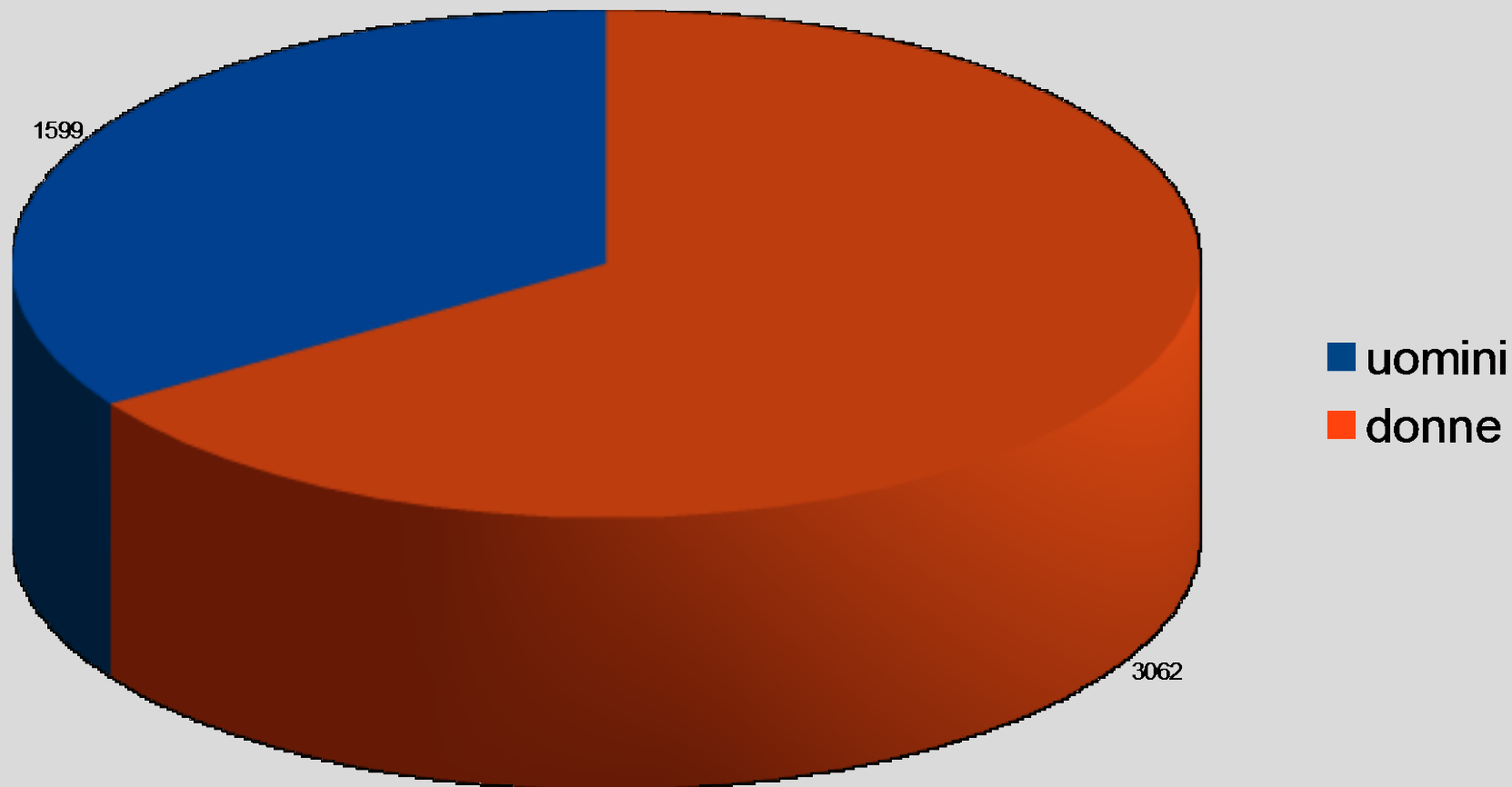
distribuzione geografica

costo del lavoro

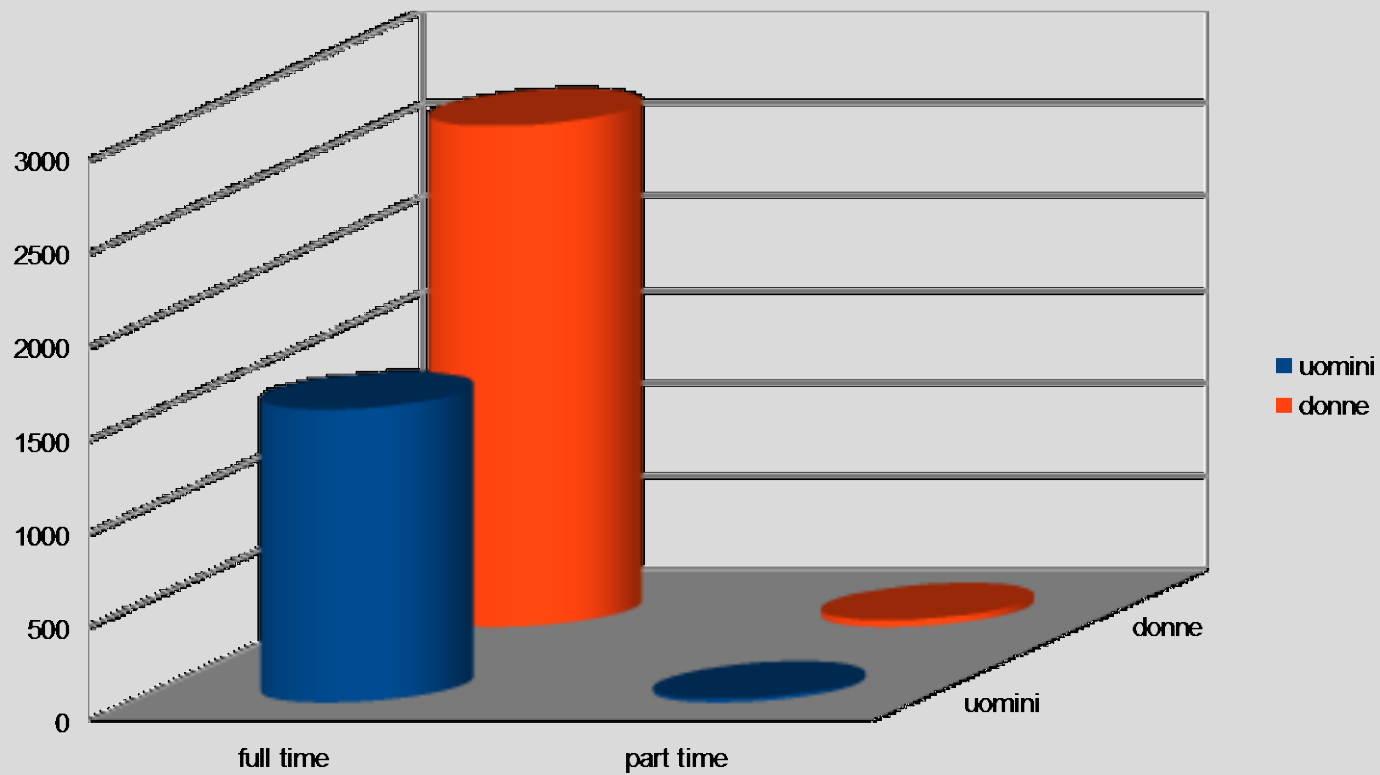
retribuzioni medie pro-capite

consistenza ed utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa

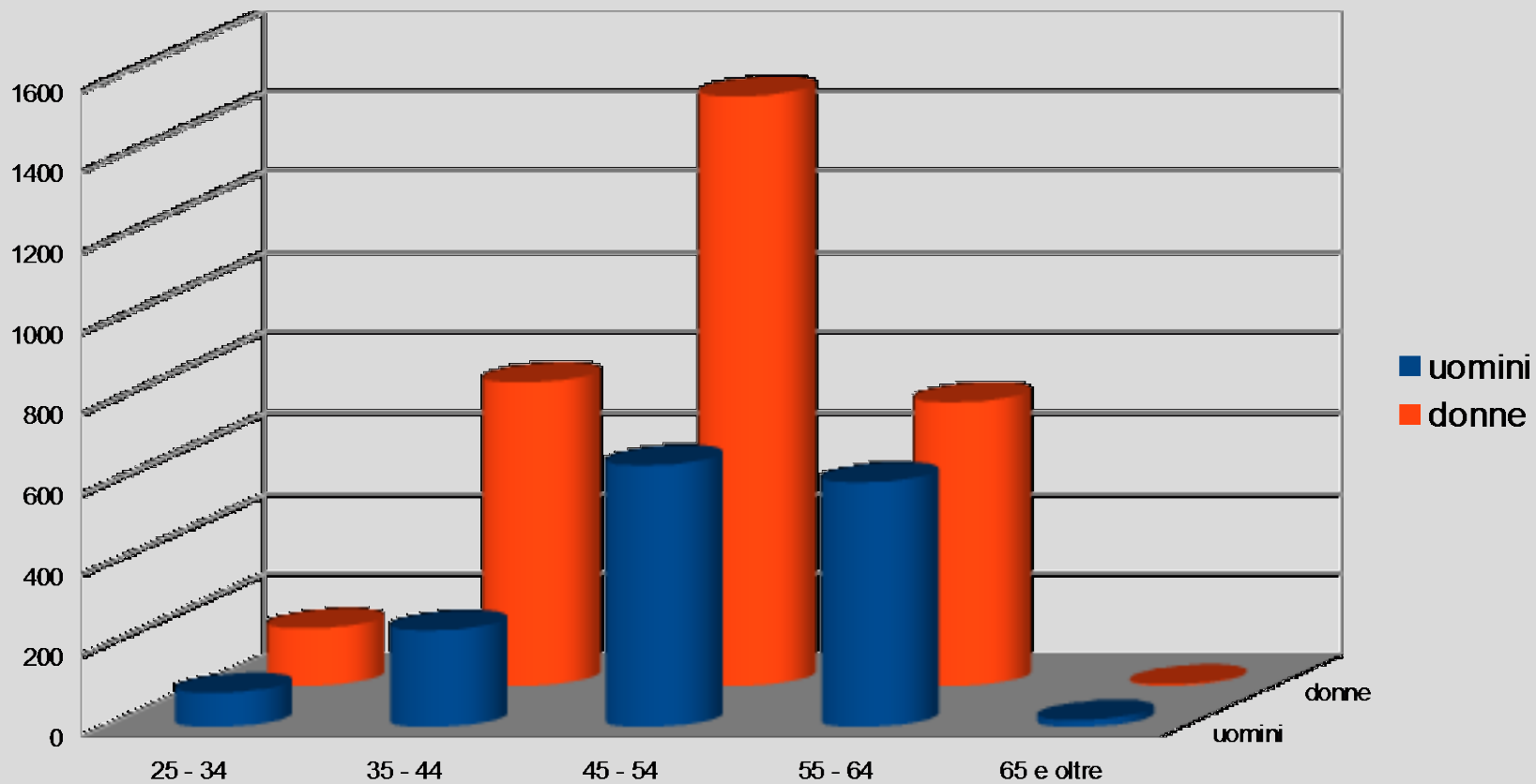
Distribuzione per genere del personale IRCCS San Martino - IST



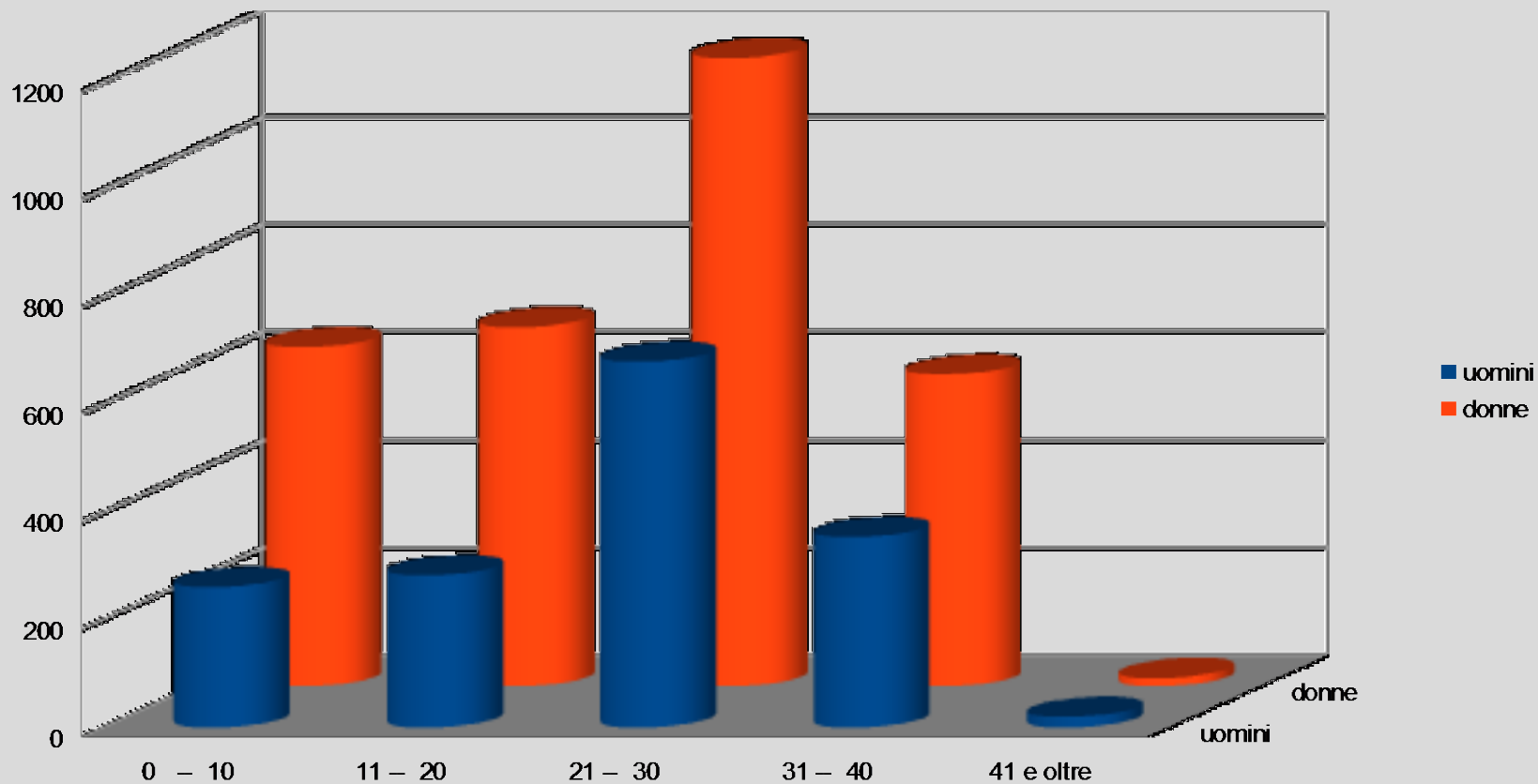
Orario di lavoro



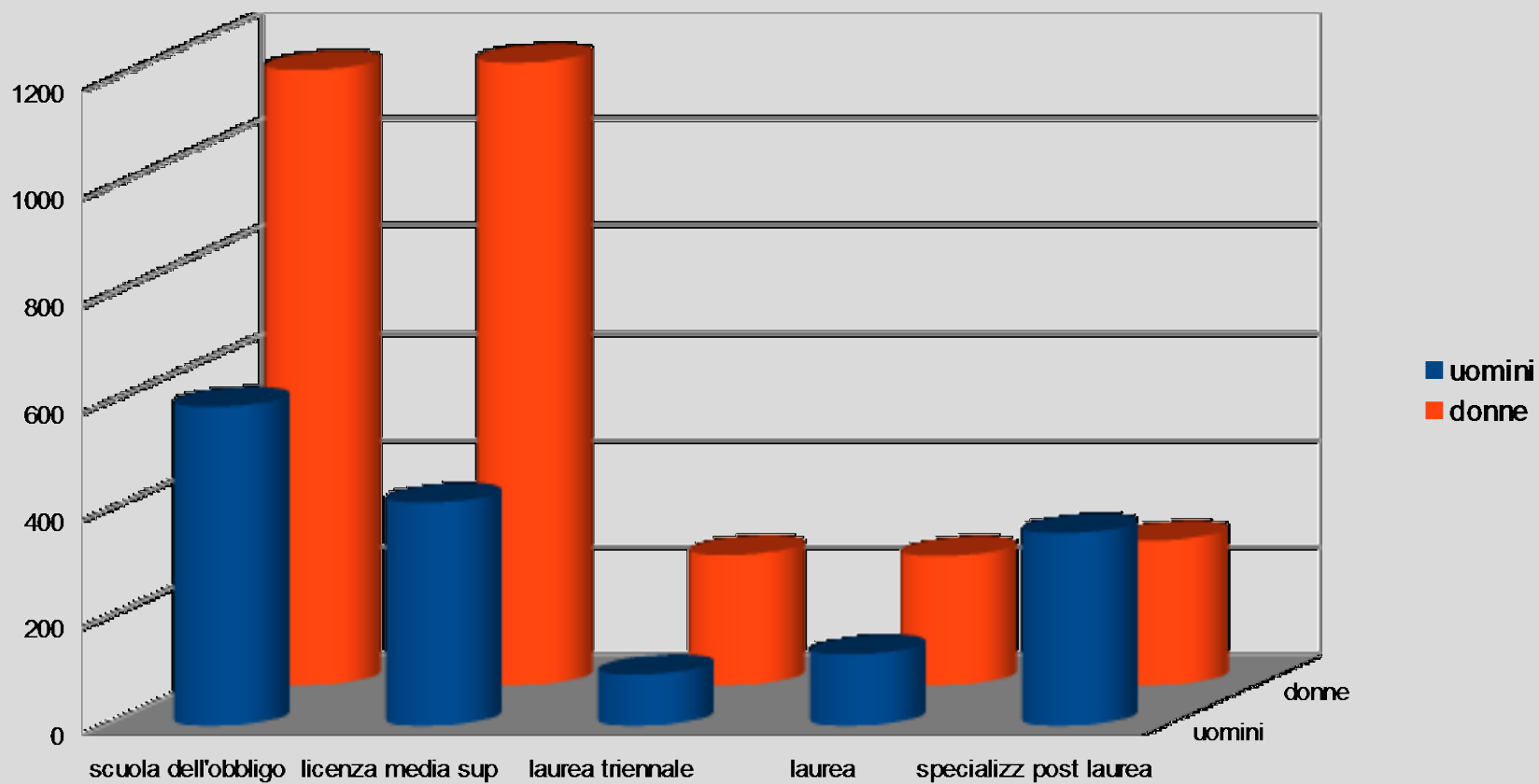
Fasce d'età



Anzianità di servizio



Titolo di studio



Punti di forza e punti di debolezza?



Grazie!

Farsi delle domande: la visione globale

“Vedi, a volte va così. Io sto sulla sponda di un fiume che scorre veloce e sento le grida di un uomo che sta affogando. E allora io salto nel fiume, lo tiro a riva e gli faccio la respirazione artificiale. Appena lui comincia a respirare, qualcun altro chiede aiuto: e allora io mi butto nel fiume di nuovo, lo raggiungo, lo tiro a riva e gli faccio la respirazione artificiale, e, di nuovo, appena comincia a respirare, c'è un altro che chiede aiuto.

Così: ancora dentro il fiume, raggiungilo, tiralo, fagli la respirazione, e poi ancora un altro.

Io sono così occupato a saltare dentro e tirarli a riva, che non ho neanche il tempo di vedere chi diavolo è che, a monte, li butta dentro”.

McKinley, 1975

citato dal G. Majani

SCENARIO

Forti cambiamenti in corso nel mondo economico e ricadute a livello lavorativo



MALASANITA' IL CALVARIO DI UNA GIOVANE: AL PRONTO SOCCORSO AVREBBERO SOTTOVALUTATO I SUOI DOLORI

Appendicite acuta, non gastrite

Tre volte in una notte all'ospedale di Rivoli: è stata operata al Martini



«All'ospedale di Rivoli? No, non si torneranno mai più», dice Patrizio Romano. «Ovvero, quando racconta la brutta esperienza vissuta nel Pronto soccorso rivolese si accende di rabbia. Sua figlia Selina Morilla di 19 anni, dopo essersi presentata per ben tre volte in ospedale a Rivoli con un'appendicite infiammata per farsi operare, è dovuta andare al Martini di Torino. Ma procediamo con ordine...»

«Dopo l'incidente di giovedì 25 marzo - racconta Romano - quando venivo verso l'addome di cambiare ospedale. Verso l'una e due di notte i dolori non sono ancora cessati e i miei genitori decidono di portarla in auto al Pronto soccorso di Rivoli. Selina viene registrata alle 2,18. «Il medico mi ha visitata e mi ha fatto fare gli esami del sangue», ricorda la giovane. «E alla fine ha diagnosticato una gastrite». Intanto Selina continua a scendere una corsia da corso»



Selina Morilla la giovane operata a appendicite



SALA D'ATTESA



Max 07

A COMMISSIONE PARLAMENTARE: DA APRILE 2009 A SETTEMBRE 2010 242 EPISODI, LA METÀ MORTALI

Malasanità in Italia, un caso ogni due giorni

Taglia nera per Calabria e Sicilia. Orlando: «Problema anche politico»

RO GRAVINA

MA. Un caso di malasanità ogni due giorni. Da fine aprile 2009 a settembre 2010 ben 242 episodi, di 163 hanno causato la morte del paziente. I dati, allarmanti, che fotografano una situazione della sanità italiana che desta grande preoccupazione, emergono dal lavoro fatto in poco più di un anno di lavoro della commissione parlamentare sugli errori sanitari presieduta da Leoluca Orlando. I casi esamini, inoltre, non sono tutti quelli: si sono verificati nel nostro Pa-



I MEDICI: «POCHI INVESTIMENTI»
Carenze del personale, assenza di investimenti e di formazione:

LA MALASANITÀ NELLE REGIONI
Da fine aprile 2009 a settembre 2010

Regioni	Casi	Decessi
Calabria	64	50
Sicilia	52	38
Lazio	24	14
Puglia	15	8
Campania	15	12
Lombardia	15	4
Veneto	14	6
Toscana	12	7
E. Romagna	9	7
LIGURIA	8	7

«NECESSARIO L'OSSERVATORIO»

«I DATI della Commissione errori non ci sorprendono. Si aggiungono a numerosi altri, compresi i nostri, ma non è l'Osservatorio sugli errori che da anni chiediamo al ministero». Lo afferma Francesca Moccia, coordinatrice nazionale del Tribunale per i diritti del malato-Cittadinanzattiva, commentando i dati sui casi di malasanità. «Da anni denunciavamo le carenze strutturali e

Lunedì 19 Aprile 2010 | VII

DIRITTO & SOCIETÀ

In barella con accanto il morto

Pazienti parcheggiati nei corridoi del pronto soccorso. Donna deceduta sul lettino per 2 ore

ANGELO CONTI

Era morta da due ore, eppure è rimasta lì nel suo letto accanto ad altri pazienti che consumavano il pranzo. No, non è una delle tante immagini shock che girano su YouTube, ma la scena che si sono trovati di fronte i carabinieri del Nas all'ospedale di Chivasso.

È la storia di Clarinda Florio - 94 anni, che ha perso la vita alle 10.30 per un'emorragia cerebrale - è solo la punta dell'iceberg. Anche per il resto non si scherza. Tanto per cominciare, barelle nel pronto soccorso. Non ci dovrebbero stare perché rappresentano una situazione insostenibile: persone spesso in condizioni gravi, o comunque serie, costrette ad attendere ore, talvolta anche giorni, prima di essere avviate ai reparti.

Personale certamente non abbandonato a se stesso, ma costretto a vivere in situazioni difficili, di continuo passaggio, di promiscuità,



21

i malati trovati nei corridoi

Durante l'ispezione dei militari del capitano Tamponi hanno segnalato la gravità alla direzione ospedaliera

250

mila persone il bacino d'utenza

Dell'ospedale di Chivasso costretto ad affrontare spesso situazioni di emergenza per i posti letto

30

giorni il termine

Locri I genitori della bambina vittima di un presunto caso di malasanità scrivono al ministero della Salute e all'Ordine dei medici

«Sara uccisa dalla mancanza di senso del dovere»

Antonio Lupis ROCCELLA

«Capiamo che puntare il dito contro qualcuno in particolare è sbagliato. Almeno finché l'esito degli esami autoptici non dimostrerà il contrario (anche se per noi la causa del decesso di nostra figlia è chiarissima) ma c'è un particolare, tutt'altro che secondario, di cui siamo certi: nell'ospedale di Locri, al fianco di professionisti ben preparati, ci sono anche medici di dubbia qualità e preparazione e senza



La piccola Sara Sarti

alcuni requisiti che a nostro avviso sono indispensabili per essere buoni medici: il senso del dovere e la specializzazione specifica per il reparto dove si presta la propria opera». A sostenerlo, in una lettera trasmessa all'Ordine dei medici della Calabria, al ministero della Salute, all'assessorato regionale alla Sanità e alla stampa, sono Alessandro Sarti e Caterina Nicita i genitori della piccola Sara, la bambina toscana di 4 anni e mezzo, in vacanza nella Locri, a Casigliana, nell'abitazione



Alessandro Sarti e Caterina Nicita

dei nonni materni, deceduta all'ospedale di Locri il 24 agosto scorso per cause ancora da accertare. La piccola la sera precedente la morte era stata visitata e poi dimessa dai medici dello stesso nosocomio locale. La Procura di Locri ha iscritto nel registro degli indagati quattro medici, tre dell'ospedale, tra cui una pediatra, e uno esterno.

«Troppo spesso purtroppo - si legge nella lettera - sentiamo parlare di episodi dubbi che si verificano nei vari ospedali,

specialmente in Calabria a causa di una superficialità medica e/o tecnica. Le persone che arrivano in ospedale hanno bisogno di sentirsi sicuri. È un bisogno ma anche un diritto sapere che i medici che ci cureranno sono quanto meno preparati. Invece, in questi ultimi anni, sono imprudenti l'ospedale di Locri la gente ha paura. Paura di incontrare il dottore di turno poco umano, poco professionista, poco o per nulla preparato. Nella nostra visita, martedì scorso 1. settembre - scrivono i genitori -

«Ormai, per i pazienti, è quasi la regola: capita un certo grave, legato a un'operazione, subito dopo scatta la causa per colpa medica. Ma il medico non è tenuto a dare un risultato o meglio, il nesso tra evento grave e la colpa del medico è quasi mai così scontato». Così il giudice Andrea Del Nevo, del Tribunale di Chiavari, commenta l'aumento esponenziale - in Italia come all'«Egalità» - delle cause contro le Asl riproposte da pazienti che ritengono di essere stati vittime di un errore medico.

«Non sempre, però, le cause vengono accolte - prosegue Del Nevo - Infatti, contestualmente all'aumento di cause civili che vengono presentate, ma più numerose anche quelle che vengono ritenute infondate e per questo non vengono accette. Perché, il vero errore grave che vanno risarcite, è quello che vada fatto valere il principio che nella medicina il risultato positivo non può essere garantito».

A oggi, fine febbraio, in Tribunale a Chiavari ci sono 18 cause pendenti di cui almeno una in fase di accertamento.

Il contenzioso per danno da prestazione sanitaria, secondo l'Ania, pesa per 2,5 miliardi di euro

Malpractice, è boom delle cause

Crescono le richieste di risarcimento nei confronti di medici

Pagina a cura di FEDERICO UNNIA

Oltre 15 mila cause all'anno promosse contro medici e ospedali. Secondo i dati Ania, un giro di 2,5 miliardi di euro all'anno di risarcimenti danni.

Il pianeta responsabilità e risarcimento dei danni cresce a dismisura e con esso le questioni attinenti la responsabilità soggettiva e personale del medico e della struttura, la quantificazione e la liquidazione del danno. Con un occhio ai temi emergenti, quelli il cui consenso informato sulla cura cui



TRIBUNALE E RICORSI

Il danno biologico è elastico

Nell'ultimo decennio le cause civili per malpractice sono aumentate di numero, soprattutto in alcuni settori dell'attività medica. «L'attuale orientamento giurisprudenziale in tema di ripartizione dell'onere della prova e di accertamento del nesso di causalità rende più gravosa la difesa del medico o della struttura sanitaria. Hanno poi assunto maggior rilievo altri profili: si pensi, ad esempio, alla violazione dell'obbligo di informazione. Grande attenzione va prestata all'indagine sulle voci di danno non patrimoniale e alla individuazione dei danneggiati», spiega ad Avvocati Oggi Antonio Costanzo, giudice presso il Tribunale di Bologna. Secondo Paolo Cendon, animatore di Priso-



Antonio Costanzo

Malasanità, boom di cause ma molte vengono respinte

Il giudice: «Il nesso tra evento grave e colpa medica non è scontato»



Palazzo di Giustizia a Chiavari: sono 18 le cause pendenti per malasanità

» LA SENTENZA CUBETTO RADIOATTIVO SUL CAMION, 4 ASSOLT

*** CHIAVARI Sono stati assolti quattro imputati del processo per il cubetto di radio trovato sul camion di una ditta di smaltimento riciclaggio del ferro di Chiavari. Ieri pomeriggio il Tribunale di Chiavari, il giudice Roberto Carli ha assolto perché il fatto non sussiste i tre titolari dell'azienda padre e due figli, difesi da Pierluigi Bongiorno Gallesra - e il professionista che aveva firmato i progetti di costruzione dell'impianto, assistito da Giuseppe Maria Nadalin. I quattro erano a processo perché accusati di aver violato la normativa sullo smaltimento di rifiuti pericolosi. In particolare, nell'ottobre del 2004, su un camion della ditta carico di 25 tonnellate di ferro e diretto in una discarica di

“ prendersi cura dell’organizzazione che cura” : quale contributo?

Facilitare un processo di condivisione che possa sviluppare il senso di appartenenza alla propria U.O. e all’Azienda

Miglioramento qualità processi, attività e prestazioni

Diminuzione costi indiretti derivanti da demotivazione o burn-out.

**Necessità di nuovi paradigmi per
affrontare i cambiamenti...**

Nuovi codici del lavoro

«*dimensioni, princìpi e comportamenti* che sono di particolare rilievo per la qualità dei servizi, per la soddisfazione dei singoli e per l'efficienza delle organizzazioni»

- Etica, Senso e significato del lavoro
- Relazioni
- Cultura della responsabilità e della volontà
- Empatia
- Comunicazione e formazione
- Partecipazione
- **Benessere organizzativo** (e stress lavoro-correlato)

Benessere Organizzativo

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.

Questo concetto, dunque, cerca di superare la dicotomia tra individuo e organizzazione evidenziando come entrambi siano attori e responsabili della salute



Il benessere come ri-progettazione e sviluppo dell'organizzazione

Il focus è sulla relazione tra soddisfazione dei bisogni individuali e raggiungimento degli obiettivi organizzativi.



Benessere ,Clima, Cultura,Relazioni



Parametri del
Benessere
Organizzativo



Variabili critiche per il Benessere Organizzativo

Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge
Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative
Riconoscimento e valorizzazione delle competenze
Comunicazione intraorganizzativa circolare
Circolazione delle informazioni
Prevenzione degli infortuni e rischi professionali
Clima relazionale franco e collaborativo
Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi
Giustizia organizzativa
Apertura all'innovazione
Stress
Conflittualità

(DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA SULLE MISURE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, 24 marzo 2004)

Benessere ,Clima, Cultura,Relazioni



Parametri del
Benessere
Organizzativo



Clima
organizzativo

Clima organizzativo

“Atmosfera prevalente che circonda l’organizzazione, il livello del morale e l’intensità dei sentimenti di appartenenza e di affezione e buona volontà che si riscontra tra i dipendenti”
(Mullins, 2005)

Influenza l’attitudine dei lavoratori a concentrarsi sulla loro performance lavorativa e sulle relazioni personali.

A sua volta è influenzato dal grado di accettazione della cultura dell’organizzazione, che richiama alle idee e ai valori



Benessere ,Clima, Cultura,Relazioni



Parametri del
Benessere
Organizzativo



Clima
organizzativo



Centralità
delle
relazioni



Costi tangibili e intangibili del disagio organizzativo

Costi per l'individuo

- Costi «umani»: paura, dolore, riduzione qualità della vita, disagio familiare
- Costi «economici»: perdita del reddito, consultazioni, farmaci, cure, costi sostenuti da famiglia e amici

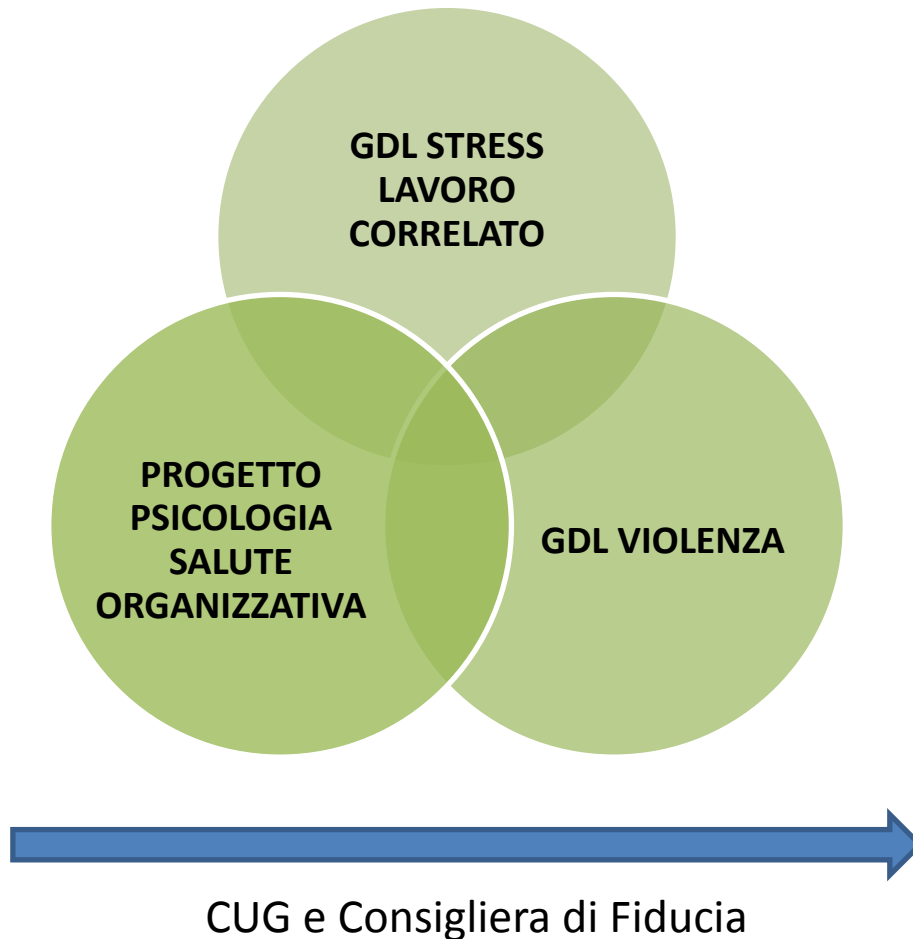
Costi per l'organizzazione

- Assenteismo
- Presenteismo
- Turnover
- Costi attrezzature
- Contenzioso legale e indennizzi
- Perdita produttività
- Prematuro pensionamento
- Danni immagine pubblica

Costi per la Società

- Assistenza medica
- Inabilità lavorativa
- Pensionamento anticipato
- Diminuzione produttività
- Costi amici/famiglia

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'IRCCS AOU SAN MARTINO - IST



UUOO coinvolte:

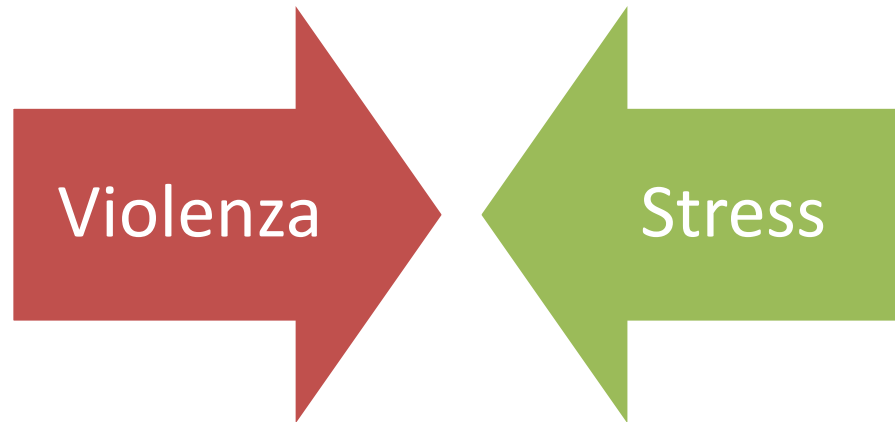
- Direzione Sanitaria
- Risorse Umane e Formazione
- DAPS
- Medicina del Lavoro
- SPP
- Psichiatria
- Psicologia
- Qualità
- RRLSS

Gruppo Aziendale Stress Lavoro Correlato

- Attivo dal 2009
- Multidisciplinarietà e multidimensionalità
- Compiti
- Approfondimenti
- Indagini conoscitive
- Azioni correttive



VIOLENZA:
fattore causale ed evento sentinella dello
STRESS LAVORATIVO



Gruppo Aziendale

Violenza sul posto di lavoro

- Attivo dal 2012
- Multidisciplinarietà e multidimensionalità
- Formazione
- Indagini conoscitive
- Azioni correttive



Ministero della Salute

DIPARTIMENTO DELLA QUALITÀ
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA, DEI LIVELLI DI
ASSISTENZA E DEI PRINCIPI ETICI DI SISTEMA
UFFICIO III

RACCOMANDAZIONE PER PREVENIRE GLI ATTI DI
VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI SANITARI

Ministero della Salute, 2007 (Intranet)



Indagine OAS (Overt Aggression Scale)

PSICOLOGIA DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA

Prevenzione e gestione dei disagi psicosociali

Prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato e del burnout

Miglioramento delle condizioni di salute psicosociale dei lavoratori

Promozione del benessere organizzativo

Miglioramento della qualità del servizio erogato agli utenti



- Valutazione approfondita SLC: le percezioni soggettive
- Gestione del disagio psicosociale nei gruppi di lavoro
- Formazione
- Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro-correlato**

Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro correlato

FINALITA'

- Offrire **informazioni**
- Rilevare ed **intervenire su episodi di riferito malessere organizzativo** individuando le tipologie di consulenza, differenziate e più adatte per il disagio presentato
- Offrire uno spazio **d'ascolto, di accoglienza e di rilettura del disagio**
- Osservare il fenomeno in senso statistico per **progettare interventi** su altri livelli

SPORTELLO INFORMATIVO E DI ASCOLTO

PER IL DISAGIO PSICOSOCIALE LAVORO-CORRELATO



L'IRCCS AOU San Martino – IST ha individuato l'utilità di intervenire a sostegno dei lavoratori attraverso l'attivazione dello SPORTELLO INFORMATIVO E DI ASCOLTO PER IL DISAGIO PSICOSOCIALE LAVORO-CORRELATO.

Accanto ai rischi tradizionali per la salute dei lavoratori, i rischi psicosociali stanno diventando una delle principali cause di alterazione della salute per i lavoratori e per le organizzazioni. Dai rischi psicosociali possono derivare disagi lavorativi di particolare rilievo a livello individuale, organizzativo e sociale.

Lo Sportello informativo e di ascolto rappresenta un intervento a livello individuale volto all'accoglienza di tali disagi e rientra nel progetto «Psicologia della Salute Organizzativa» promosso dall'U.O.C. Psicologia Clinica e Psicoterapia.

FINALITA'

- Offrire uno spazio d'ascolto e di accoglienza alla persona che vive un disagio e che non sempre trova degli adeguati interlocutori.
- Rilevare ed intervenire sugli episodi di riferito malessere organizzativo ed individuare le tipologie di consulenza più adatte, condividendo eventuali azioni da adottare.
- Offrire sostegno attraverso il potenziamento delle risorse dell'individuo.

Lo sportello è gratuito, in completo anonimato e fuori orario di servizio per garantire la privacy.
L'accesso allo sportello avviene previa prenotazione.

PER INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI

Per informazioni o per prenotare un incontro telefonare al 010/5553741 (lasciare un messaggio in segreteria) oppure scrivere a elena.sarclotti@hsanmartino.it

LA PERSONA, IL BENESSERE E IL DISAGIO LAVORATIVO: **Ascolto, sostegno e valorizzazione della persona**

«Per l'azione di aiuto e di sostegno diventa sempre più importante il recupero del senso di unicità della persona, del significato che il lavoro ha per questa e delle implicazioni che il disagio organizzativo ha sulla qualità della sua salute rispetto anche ai suoi altri contesti di vita. Questa impostazione sottende un approccio olistico, che consideri l'importanza dell'integrazione e della conciliazione dei diversi scenari di vita che vedono la persona protagonista.

La dimensione dell'ascolto, della comprensione, del potenziamento delle risorse personali è un'importante chiave di accesso per il miglioramento della sua condizione di vita lavorativa e generale.»



E. O. Ospedali Galliera - Genova
(L. 833/1978, art. 41; D. lgs n. 517/1993 art. 4 c. 12)
 Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione
(D.P.C.M. 14 luglio 1995)

**CODICE DI COMPORTAMENTO
 DELL'E.O. OSPEDALI GALLIERA**



IRCCS Azienda Ospedaliera Universitaria San Martino - IST
 Istituto Nazionale per la Ricerca sul Cancro
 Largo Rosanna Benzi, 10 16132 GENOVA

Codice di Condotta

per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori



Codici di condotta

L' Amministrazione definisce e garantisce, per la tutela della dignità di tutte le lavoratrici e i lavoratori, il diritto ad un ambiente di lavoro nel quale le relazioni interpersonali siano improntate all'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona

Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro correlato



Consigliera di fiducia

- Offrire **informazioni**
- Rilevare ed **intervenire su episodi di riferito malessere organizzativo** individuando le tipologie di consulenza, differenziate e più adatte per il disagio presentato
- Offrire uno spazio **d'ascolto, di accoglienza e di rilettura del disagio**
- Osservare il fenomeno in senso statistico per **progettare interventi** su altri livelli

- La Consigliera di fiducia è un esperto incaricato di fornire **consulenza ed assistenza alle persone oggetto di presunte molestie fisiche, morali o sessuali**
- Ove la persona oggetto di presunte molestie lo richieda, la Consigliera o il Consigliere di fiducia interviene al fine **di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro**, segnalando la situazione di rischio specifica e indicando le possibili soluzioni all'Amministrazione.

Dalla fragilità alla resilienza: per i pazienti per gli operatori per l'organizzazione

dal lat. *fragilis*, der. di *frangere*
«rompere»

- Rimanda alla nozione di qualche cosa che se sottoposto ad una pressione, ad un impatto, rischia di danneggiarsi facilmente
- Predisposizione alla rottura, al danno
- Difficoltà definitoria

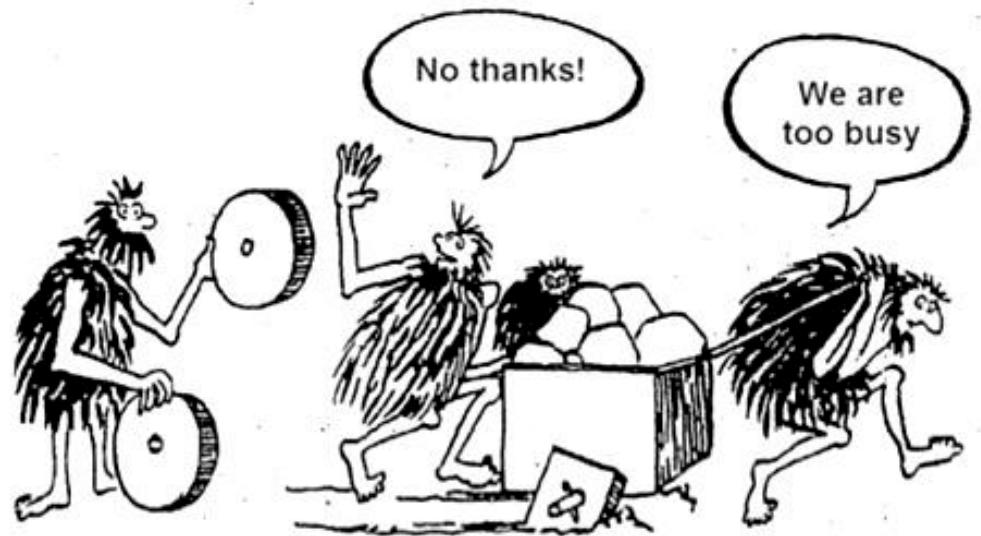
dal lat. *resiliens -entis*, part. pres.
di *resilire* «rimbalzare»

- grado in cui una struttura metallica o mentale è capace di resistere ad un urto senza “spezzarsi”
- capacità di proteggere la propria integrità sotto l'azione di forti pressioni
- forza interiore che consente alle persone di reagire ai colpi della vita, di risollevarsi, di ricostruirsi, di ritrovarsi



“E’ necessario che le persone che operano nei servizi pubblici siano competenti, motivate e abbiano consapevolezza della centralità del loro ruolo. Occorre che recuperino la rilevanza della loro missione, ne colgano i valori e ricostruiscano il senso profondo del proprio lavoro”.

(F.Avallone, M. Bonaretti)



Codice...



Etico

(norme etico – comportamentali,
base volontaristica,
Corporate Social Responsibility)

Codice...



Di Comportamento

DPR 62/2013 (comportamento del pubblico dipendente, accettazione regali -> valenza anticorruzione)

Codice...



Disciplinare

Norme comportamentali,
prescrizioni, sanzioni, procedimenti

Codice...



Di Condotta

Norme Comportamentali finalizzate
al Benessere Organizzativo

Codice di Condotta



- **15 Articoli;**
- Un anno di lavoro, elaborato attraverso un confronto con altre realtà locali (Regione Liguria, Comune di Genova, ARPAL, Ospedale Galliera);
- Fornisce alcuni strumenti formali ed informali per la trattazione dei casi e la gestione dei conflitti;
- Introduce la Consigliera/e di Fiducia.

Codice di Condotta



Art. 1	Ambito di applicazione.....	1
Art. 2	Principi e finalità	1
Art. 3	Definizioni	2
Art. 4	Molestie e violenza	2
Art. 5	Molestie morali e mobbing	2
Art. 6	Molestie sessuali e discriminazioni	3
Art. 7	Stalking	4
Art. 8	Procedure per la trattazione dei casi	4
Art. 9	Consigliera o Consigliere di fiducia.....	4
Art. 10	Procedura informale	5
Art. 11	Procedura formale	6
Art. 12	Riservatezza e tutela	7
Art. 13	Azioni preventive e di monitoraggio	7
Art. 14	Formazione e informazione.....	8
Art. 15	Modifiche ed entrata in vigore.....	8

Codice di Condotta



Art. 1 Ambito di applicazione

1. L'Amministrazione dell'IRCCS Azienda Ospedaliera Universitaria San Martino – IST Istituto Nazionale per la Ricerca sul Cancro, di seguito Istituto, definisce e garantisce con il presente Codice di Condotta, di seguito Codice, per la tutela della dignità di tutti i soggetti che svolgono la propria attività presso l'Istituto, il diritto ad un ambiente nel quale le relazioni interpersonali siano improntate all'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona, coerentemente con quanto stabilito dalle norme vigenti.
2. I dipendenti e le dipendenti dell'Istituto e tutti coloro che, svolgono attività lavorativa, di studio e di ricerca (di seguito denominati non dipendenti), presso l'istituto stesso sono tenuti all'osservanza e al rispetto dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice. Le Direttrici ed i Direttori hanno inoltre il dovere di favorire la prevenzione delle molestie fisiche, morali, psicologiche e sessuali nell'ambito delle unità organizzative che sovrintendono.
3. Per le modalità applicative della tutela accordata si fa rinvio ai successivi Art. 10 ed Art. 11.

Codice di Condotta



Art. 9 Consigliera o Consigliere di fiducia

1. La Consigliera o il Consigliere di fiducia è un esperto incaricato di fornire consulenza ed assistenza alle persone oggetto di presunte molestie fisiche, morali o sessuali, nominato dal Direttore Generale a seguito di procedura di selezione tra soggetti esterni di comprovata esperienza e con idonee competenze e capacità professionali.
2. Dura in carica al massimo due anni e può essere confermato automaticamente una sola volta, previo parere del CUG. Alla Consigliera o al Consigliere di fiducia viene riconosciuto un compenso forfettario annuo nella misura stabilita all'interno del provvedimento di nomina.
3. L'Amministrazione concorda con la Consigliera o il Consigliere di fiducia le risorse necessarie per adempiere alle sue funzioni.
4. Al termine del proprio incarico e comunque ogni quattro mesi, la Consigliera o il Consigliere di fiducia relaziona all'Amministrazione ed al CUG sul proprio operato.
5. La Consigliera o il Consigliere di fiducia può partecipare alle riunioni del CUG con funzione propositiva ma senza diritto di voto.
6. In casi eccezionali, previa autorizzazione dell'Amministrazione e previo stanziamento a bilancio della necessaria copertura finanziaria, può avvalersi di consulenti esterni.

Codice di Condotta



7. Ove la persona oggetto di presunte molestie lo richieda, la Consiglieria o il Consigliere di fiducia interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, segnalando la situazione di rischio specifica e indicando le possibili soluzioni all'Amministrazione. Al contempo relazionerà al CUG per garantire l'azione di monitoraggio del Comitato e fornire elementi utili allo stesso per l'eventuale proposta di azioni positive preventive di interesse generale.
8. L'intervento della Consiglieria o del Consigliere di fiducia deve avvenire nell'osservanza delle cautele di cui al successivo art. 11.

Codice di Condotta



Art. 10 Procedura informale

1. La Consigliera o il Consigliere di fiducia, a seguito di segnalazione e su richiesta della persona oggetto di presunte molestie fisiche, morali o sessuali, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. In particolare la Consigliera o il Consigliere di fiducia:
 - a) esamina il caso, fornendo all'interessata o interessato ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
 - b) procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e la valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
 - c) d'intesa con la persona offesa dal comportamento molesto, valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, con la presunta autrice od il presunto autore della molestia;
 - d) può chiedere, previa autorizzazione dell'Amministrazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 6, l'intervento di altri esperti (psicologi del lavoro, legali, etc.) per supportare il proprio giudizio con pareri qualificati;

Codice di Condotta



- e) dopo aver informato la parte lesa delle iniziative che intende assumere e acquisito il suo assenso ad intraprenderle, comunica preventivamente ad entrambe le parti le soluzioni che intende attuare;
 - f) promuove la conciliazione attraverso incontri di mediazione tra la persona vittima della molestia e l'autrice o l'autore della stessa;
 - g) può riferire, con l'assenso della persona interessata, al Direttore dell'U.O. Risorse Umane o, se lo stesso risulta coinvolto nel caso, al Direttore Generale sull'esito della procedura.
3. La procedura informale deve concludersi entro il termine massimo di 60 giorni dalla richiesta di attivazione, salvo motivate ragioni di proroga, per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 30 giorni.
 4. Il Consigliere o la Consigliera di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
 5. La persona offesa può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e decidere di avvalersi di altra forma di tutela.

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

AGGIORNAMENTO SULLA FIGURA DELLA CONSIGLIERA
DI FIDUCIA

MI PRESENTO



CENNI EVOLUTIVI

**Nella sua breve vita, il/la Consigliere/a di fiducia vanta già
un dignitoso passato**

**Il/la Consigliere/a di fiducia è una figura atipica e
non certo una figura anomala**



CENNI EVOLUTIVI

**Nell'ordinamento
legislativo sono rinvenibili i presupposti di
legittimità che giustificano (anche se in termini di mera volo
ntarietà) la scelta
del datore di lavoro
pubblico e privato di organizzarne il servizio previa
approvazione di un codice di condotta**

IL RUOLO DI CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Ruolo Prescritto

Ruolo Atteso

Ruolo Agito

Figura Terza neutrale qualificata

(come prescritto nel c.d. codice di condotta)

Incaricata a dare consulenza ed

assistenza ai dipendenti che

ritengano di essere oggetto di mobbing ovvero

comportamenti lesivi della loro

dignità personale, discriminazione, molestie fisiche , morali e sessuali



IL RUOLO DI CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Ruolo Prescritto

Ruolo Atteso

Ruolo Agito

Nel trattamento del singolo caso, la Consigliera agisce in piena autonomia e riservatezza, seguendo una procedura formale ed una informale (come prescritto nel c.d. codice di condotta)

Relaziona periodicamente al CUG mantenendo la riservatezza sui singoli casi, ai soli fini di garantire l'azione di monitoraggio del Comitato e di fornire elementi utili allo stesso per l'eventuale proposta di azioni positive preventive di interesse generale.



IL RUOLO DI CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Ruolo Prescritto

Ruolo Atteso

Ruolo Agito

Fornisce supporto e consulenza alla Direzione Generale anche attraverso contributi per il perfezionamento del Codice medesimo

Partecipa ad incontri iniziali informativi sulla figura della Consigliera di Fiducia

Partecipa su richiesta alle riunioni del CUG



IL RUOLO DI CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Usualmente si confondono i/le Consiglieri/e di fiducia con i/le Consiglieri /e di parità o con i/le Consulenti del lavoro.

Il consigliere di fiducia non è un sindacalista, né un rappresentante dei lavoratori, non è un componente dei comitati pari opportunità, non è un rappresentante per la sicurezza, nemmeno un medico del lavoro



MOBBING

Serie di azioni e pratiche ripetute che :
sono dirette contro uno o più lavoratori,
non sono volute dalla vittima,
possono essere messe in atto in maniera deliberata o
inconsapevole
provocano chiaramente umiliazione, offesa e distress
possono interferire con la performance lavorativa
possono causare un ambiente lavorativo non piacevole.

TIPI DI MOBBING

Mobbing orizzontale:

sono così definiti i comportamenti aggressivi tra pari grado e quindi perpetrati orizzontalmente tra colleghi.

TIPI DI MOBBING

Mobbing verticale:

attività esercitate dal sottoposto verso il superiore gerarchico oppure dal superiore verso il sottoposto.

È indubbio che la seconda ipotesi sia la più probabile e frequente,

ma non si deve comunque tralasciare la prima, che può ben verificarsi.

TIPI DI MOBBING

Mobbing aziendale

questa denominazione è utilizzata per descrivere i casi in cui i vertici di un'azienda (solitamente in crisi) intendono disfarsi dei servizi non di un singolo lavoratore, bensì di una serie di lavoratori. Provocare le loro dimissioni è una soluzione molto più economica rispetto ad altre alternative come il licenziamento

MOBBING

Comportamenti mobizzanti

1) Cambiamento degli incarichi o delle mansioni lavorative della vittima in modo negativo

Dopo 8 anni presso la Direzione XY, la dipendente, dichiara di essere stata “cacciata” ed inserita, da 2 anni, nella direzione “fantasma” con a capo la Dott.ssa VVVV.

MOBBING

Comportamenti mobizzanti :

2) compresi i casi in cui le attività vengono rese più difficili e meno piacevoli da eseguire

“In questo passaggio le viene mantenuta la P.O. senza nessun collaboratore da gestire “davvero” e tra Gennaio e Marzo 2011 non riceve né dal Dirigente né dal Direttore d’Area nessuna richiesta di lavoro”

MOBBING

Comportamenti mobizzanti:

3) Isolamento sociale indotto tramite la mancanza di comunicazione e l'esclusione dagli eventi sociali

**“Dichiara di avere tracce , dal 2008 al 2011 ,
del suo dichiarato demansionamento ,
del suo mancato coinvolgimento nell'aggiornamento
o nella formazione ai dipendenti”**

MOBBING

Comportamenti mobizzanti

4) Diffusione di dicerie riguardanti la vittima (“Si dice qualcosa di me in giro?”)

“dichiara che alcuni colleghi ,posizionati nell’organizzazione come lei , le hanno riferito che nelle riunioni di AREA si dice che abbia coordinato in modo impopolare , suscitando lamentele nei suoi collaboratori per la sua rigidità “

MOBBING

Comportamenti mobizzanti

5) Attacchi personali o riguardanti la sfera privata condotti insultando, ridicolizzando o comportamenti simili

“in occasione della sua recente richiesta di aspettativa per assistere un figlio disabile riceve commenti ,nei corridoi , sulla sua situazione paragonandola ad un'occasione ed ad una scorciatoia per evitare la permanenza sul posto di lavoro mantenendo la posizione lavorativa”

MOBBING

Comportamenti mobizzanti

6) Minacce verbali tramite cui una persona viene criticata o umiliata in pubblico

Nei corridoi

“se ti assenti , quando rientrerai non troverai neppure la polvere della tua scrivania ”

MOBBING

Comportamenti mobizzanti

7) Episodi di violenza fisica o minaccia di tale violenza

La dipendente dichiara che si è trovata a difendersi da un superiore che usava entrare nella sua stanza senza bussare, la interrompeva qualunque cosa facesse , le parlava con tono di voce molto alto rimanendo in piedi davanti alla scrivania , le faceva pressione sulle richieste urgenti senza valutare le emergenze del settore di cui si occupava la dipendente . Tutto questo succedeva prima dell'ultimo trasferimento nella Direzione fantasma , durando per alcuni mesi”

UN ESEMPIO DI INTERVENTO E SUO ESITO

Esito dell'intervento proposto

La dipendente autorizza la Consigliera a far presente , alla Direzione dell'Ente ed al Direttore del suo Settore , la sua situazione; non acconsente di essere ascoltata o di incontrare altro protagonista della sua vicenda testimoniata. Concordiamo che , fino al momento del proprio rientro dall'aspettativa (di 2 anni circa) , ci sentiremo o ci rivedremo , fissando degli aggiornamenti ,via email , per avere il monitoraggio della situazione e per valutare come e se parlarne al S.G.

La Direzione R.U. dell'Ente preso atto della testimonianza della dipendente promuove , in accordo con la Consigliera , un percorso di chiarimento organizzativo con il Direttore del Settore . Il tracciato di questo chiarimento arriva fino alla nuova riorganizzazione dell'Ente .

Note per il Cug

Programmare una formazione ,nell'ambito di questa Direzione, sul tema del Mobbing , utilizzando un test di autovalutazione su questo fenomeno e già collaudato all'interno del CUG

EFFETTI DEL MOBBING

Limitazioni sulla possibilità di comunicare

Attacchi alle relazioni sociali

Attacchi all'immagine sociale

**Attacchi alla qualità della situazione professionale e
privata**

Attacchi alla salute



MOLESTIE

**Per molestia sessuale si intende ogni comportamento
indesiderato a**

**connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di
discriminazione**

**basata sul sesso, sull'orientamento sessuale e sull'identità
di genere,**

**che offenda la dignità delle donne e degli uomini che le
subiscono,**

**inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale,
che**

**creano un ambiente di lavoro intimidatorio , ostile e
umiliante.**

MOLESTIE

Comportamenti molesti

1) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale

non gradite e ritenute offensive da chi ne è oggetto;

2) atti o comportamenti sessuali o basati sul sesso di un soggetto che utilizzi a scopo

ricattatorio i poteri e le facoltà derivanti dalla sua posizione per ottenere prestazioni

sessuali, dichiarando o lasciando intendere di poter influenzare le decisioni riguardanti

l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli

orari, gli emolumenti od altro aspetto della vita lavorativa;

MOLESTIE

Comportamenti molesti

3) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo

sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento

od estinzione del rapporto di lavoro

4) contatti fisici fastidiosi e indesiderati

MOLESTIE

Comportamenti molesti

5) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità

6) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale


7) esposizione e diffusione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche mediante l'uso di strumenti telematici

8) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.

MOLESTIE

Comportamenti molesti

- 7) esposizione e diffusione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche mediante l'uso di strumenti telematici**

 - 8) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.**
- 

MOLESTIE

Attualmente dichiara di subire ,in modo preoccupante, le ingerenze e le prepotenze sia da una collega che dal proprio dirigente ;

dichiara aver fatto cenno di questa situazione al proprio direttore d'area

Ritiene insopportabile l'atteggiamento del suo dirigente definendolo "rozzo" e "allusivo dal punto di vista sessuale "a cui lei non sa rispondere.

VIOLENZA

**“ogni aggressione fisica,
comportamento
minaccioso o abuso verbale
che si verifica nel posto di
Lavoro”**

RESPONSABILITA'

**Determina atteggiamento
partecipe e attivo**

**Combatte
il cambiamento seguito
passivamente “da spettatore” e al
quale si assiste dall'esterno**

Grazie dell'attenzione

RESPONSABILITA'

Grazie dell'attenzione



Per approfondire:

- [Sito web CUG](#)
- [Regolamento di Funzionamento](#) del CUG
- [Codice di Condotta](#) dell'Istituto
- [FAQ Consigliera di Fiducia](#)

Giovanna Ferrandes – Presidente CUG

Matteo Cappellato – Segretario CUG

MariaCarla Sbolci – Consigliera di Fiducia

Nadia Zucchi – Componente CUG