

Proposta Deliberazione
n. 2118

1

Servizio Sanitario della Puglia
Azienda Sanitaria Locale di Lecce
Sede Legale e Direzione Generale
Lecce

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE NUMERO	<u>182</u>	DEL	<u>17 GIU. 2010</u>
---------------------------------	------------	------------	---------------------

OGGETTO:	ADOZIONE REGOLAMENTO ATTIVITA' U.O. DI PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELL'ORGANIZZAZIONE
-----------------	---

L'anno 2010, il giorno Acquino del mese di giugno

in Lecce, nella Sede dell'Azienda, in via Miglietta n.5

STRUTTURA (Codice)	CENTRO DI COSTO (Codice)
A0116	A0116

STRUTTURA	CENTRO DI COSTO
Unità Operativa Psicologia del lavoro e dell' Organizzazional	Unità Operativa Psicologia del lavoro e dell' Organizzazional

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D.lg. 30/12/1992 n.502 e successive modifiche ed integrazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994, n.36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994, n.38;
- Vista la Legge Regionale 03/08/2006, n.25;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006, n.39;
- Vista la Deliberazione della Giunta Regionale n.721 del 9/5/2008;
- Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;

Il Dirigente dell'Unità Operativa Semplice di psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione relaziona in merito:

Premesso che:

- con Deliberazione n. 2804/09 è stata Istituita L'Unità Operativa Semplice " Psicologia del lavoro e dell'organizzazione;
- con successivo atto Deliberativo n. 3025/09 è stato affidato l'incarico di responsabile al dott. Emilio De Pascali al quale è stato dato mandato nello stesso atto di predisporre una proposta d'organizzazione del Servizio
- ad ossequio delle disposizioni, il Dirigente dell'Unità di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione ha elaborato la bozza del regolamento.
- tale bozza è stata oggetto di consultazione sindacale.
- sullo stesso testo sono state apportare variazioni ed integrazioni da parte della Direzione Aziendale.

Propone l'adozione del regolamento delle attività dell'Unità Operativa Semplice di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione, nel testo allegato.

IL DIRETTORE GENERALE

Convenuta la relazione istruttoria e la proposta;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per le motivazioni tutte in premessa esplicitate e che s'intendono espressamente richiamate:

- 1) Adottare il Regolamento delle attività dell'Unità Operativa Semplice di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione nel testo allegato, quale parte integrante e sostanziale.
- 2) Dare mandato al Dirigente della Unità Operativa di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione di:
 - a) promuovere specifici incontri d'informazione sugli aspetti procedurali e regolamentari delle attività dell'Unità Operativa di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione.

ALLEGATO

Regolamento attività dell'Unità Operativa Semplice di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione.

Premesso che con Deliberazione del Direttore Generale n. 2804 del 25 agosto 2009 è stata istituita l'Unità Semplice "Psicologia del lavoro e dell'organizzazione"; che detta Deliberazione al Punto 3 stabilisce di: *dare mandato al dirigente psicologo che sarà individuato quale responsabile dell'Unità Operativa di predisporre una proposta d'organizzazione del Servizio che definisca le relazioni con le aeree e le strutture aziendali ed, in particolare, con l'Area Gestione del Personale e con il Medico Competente.*

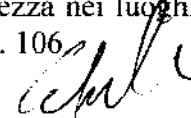
Preso atto che lo scrivente, con Deliberazione del Direttore Generale n.3025 del 16 settembre 2009, ha ricevuto l'incarico di responsabile dell'U.O. Semplice Psicologia del lavoro e dell'organizzazione, come da mandato, presenta la proposta d'organizzazione del Servizio.

1. Campo d'applicazione

- 1.1 L'attività lavorativa dell'Unità Operativa riguarda tutte le strutture Aziendali dell'ASL di LECCE, ivi comprese le categorie professionali dei Medici di Medicina Generale, dei Pediatri di libera scelta, dei Medici della continuità Assistenziale e può essere estesa in favore delle Strutture Sanitarie convenzionate.
- 1.2 L'Unità di psicologia del lavoro e dell'organizzazione supporta la Direzione Aziendale per ottimizzare la Governance dell'Intero Sistema Aziendale.
- 1.3 Si occupa della risorsa umana in ambito lavorativo. Concentra la propria attività sulla prevenzione, diagnosi e sugli interventi in ordine al disagio lavorativo favorendo il miglioramento del clima, la qualità dei servizi, il benessere del lavoratore.

2. Compiti dell'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione.

- 2.1 Analisi del Benessere Organizzativo finalizzata alla valutazione della dimensione psico-sociale dei gruppi di lavoro, dei punti di forza o di debolezza delle connessioni esistenti fra i diversi settori che compongono l'intero sistema aziendale. Tale segmento lavorativo riguarda, precisamente, l'analisi delle connessioni tra le macro aeree che compongono l'intero sistema, con particolare riguardo alle modalità comunicative, organizzative e di raccordo operativo tra i singoli settori e le diverse categorie ivi comprese quelle dei Medici di Medicina Generale, dei Pediatri di libera scelta, dei Medici della continuità assistenziale.
- 2.2 Attività di valutazione del clima organizzativo finalizzata a comprendere la natura del disagio di gruppo e/o individuale ed a rimuoverne le cause all'interno delle macro aeree. In tale settore è collocato il progetto "Prevenzione dei rischi psicosociali per il Benessere Organizzativo" iniziato nell'anno 2006 che, per le dieci strutture indagate è in via di completamento e rappresenta una buona prassi da applicare a tutte le rimanenti strutture Aziendali. Nei fatti, il citato progetto prevedendo, attraverso l'uso di questionari protocollati scientificamente, la rilevazione dei dati relativi ad aspetti fondamentali dell'organizzazione ed ai fattori di rischio inerenti alle patologie stress-lavoro correlate, oltre ad offrire dati utili per la rimozione delle criticità organizzative, risponde adeguatamente agli obblighi di Legge disposti dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", e dalle modifiche apportate dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106.



2.3 Attività di consulenza su richiesta per l'accoglimento, inserimento ed orientamento lavorativo in rapporto ai nuovi reclutamenti del personale ed alla mobilità interna necessaria per l'istituzione dei nuovi servizi o/e per la riorganizzazione di quelli esistenti previsti dal PAL, per una valutazione multidimensionale finalizzata ad un inserimento gratificante e produttivo. L'eventuale parere rilasciato dall'UOS non è vincolante. L'Unità Operativa, per quest'aspetto del lavoro, è impegnata a garantire un'adeguata ambientazione del dipendente all'Azienda ed alle sue strutture operative puntando l'attenzione sulla dimensione qualitativa delle relazioni interpersonali e di gruppo, le modalità dei processi comunicativi. L'obiettivo è quello di umanizzare il contatto con il lavoratore, privilegiando la dimensione affettiva – emozionale e le caratteristiche psicologiche e psicoattitudinali, per garantire la prevenzione del disagio lavorativo e ritorni positivi in termini di collaborazione verso l'organizzazione aziendale, produttività, servizio efficiente verso l'utenza.

2.4 Attività di sportello sul disagio psicologico individuale con la finalità di definire uno spazio individuale d'elaborazione delle difficoltà, garantendo un breve periodo di counseling. L'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione garantisce, quindi, degli interventi a livello individuale che possono trovare un naturale prosieguo nell'ambito del Servizio di Psicologia Clinica.

2.5 I Dipendenti possono accedere al servizio durante l'orario di servizio, avvertendo preventivamente il rispettivo Dirigente.

3. Attività di proposta all'Ufficio Formazione dei percorsi formativi (ECM e non) previsti dall'Art.15 – comma 4 – punto C della Deliberazione n.941/ 09.

4. Compiti della rete degli operatori specializzati.

4.1 Con successivo provvedimento sarà costituito il gruppo degli operatori chiamati a collaborare con tutte le attività relative alla rilevazione del clima lavorativo aziendale

5. Compiti dei Direttori di Struttura Complessa, Area, Dipartimento, Distretto, Dirigenti UU.OO, Dirigenti delle Professioni Sanitarie e Tecniche.

5.1. Le iniziative e le collaborazioni connesse alle attività d'analisi del benessere organizzativo, di valutazione del clima organizzativo, per la prevenzione dei rischi psicosociali e le patologie stress-lavoro correlate, per l'accoglimento, l'inserimento ed orientamento lavorativo, attuate dai Direttori/ Dirigenti delle UU.OO, costituiscono fondamentale elemento di valutazione ai fini della conferma degli incarichi.

5.2 I Direttori/Dirigenti facilitano, all'interno delle proprie strutture, il lavoro dell'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione partecipando, direttamente o per delega, attivamente alle iniziative di merito e fornendo assetti organizzativi ed i dati necessari alle diverse azioni lavorative.

6. La rete dei referenti per l'area sanitaria.

- 6.1 E' istituita a livello aziendale nell'area sanitaria, la rete dei referenti per la prevenzione del disagio lavorativo.
- 6.2 I referenti sono individuati per ogni U.O nel Direttore delle UU.OO. complesse, e nel referente dell'area di comparto designato dai lavoratori della stessa U.O fra i dipendenti di comprovata esperienza e professionalità e con particolare inclinazione alle relazioni umane. I referenti svolgono le attività d'analisi del benessere organizzativo, di valutazione del clima lavorativo per la prevenzione dei rischi psicosociali e le patologie stress-lavoro correlate, per l'accoglimento, l'inserimento ed orientamento lavorativo.
- 6.3 I referenti collaborano con l'Unità di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione per le attività di merito ed il tempo dedicato è considerato a tutti gli effetti, orario di servizio.

7. La rete dei referenti per l'area amministrativa, tecnica e professionale.

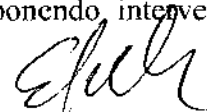
- 7.1 E' istituita a livello Aziendale per l'area amministrativa, tecnica e professionale, la rete dei referenti per la prevenzione del disagio lavorativo.
- 7.2 I referenti sono individuati per ogni U.O nel Direttore delle UU.OO. complesse, e nel referente dell'area di dirigenza STPA designato dai dirigenti della stessa U.O fra i dipendenti di comprovata esperienza e professionalità e con particolare inclinazione alle relazioni umane. I referenti svolgono le attività d'analisi del benessere organizzativo, di valutazione del clima lavorativo per la prevenzione dei rischi psicosociali e le patologie stress-lavoro correlate, per l'accoglimento, l'inserimento ed orientamento lavorativo.
- 7.3 I referenti collaborano con l'Unità di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione per le attività di merito ed il tempo dedicato è considerato a tutti gli effetti, orario di servizio.

8. Relazioni con la Direzione Aziendale.

- 8.1 L'Unità Operativa opera in staff con la Direzione Aziendale, pertanto ne recepisce le Direttive e valuta le attività da intraprendere in base alle priorità stabilite dal management e dalla programmazione aziendale e d'altro canto l'Unità Operativa contribuisce alla programmazione aziendale, offrendo dati e possibili accorgimenti organizzativi, rivenienti dall'attività di monitoraggio sistematico. Riferisce alla Direzione Aziendale ed al Comitato di Direzione eventuali criticità rilevate a livello di Governance del sistema Aziendale, così come pone in evidenza eventuali buone prassi operative dell'organizzazione per la diffusione delle stesse.

9. Relazioni con l'Area Gestione Risorse Umane.

- 9.1 L'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione relaziona, almeno due volte all'anno, al Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane in merito ai dati rilevati sul clima organizzativo indicando le criticità rilevate e proponendo interventi mirati alla rimozione delle stesse.



9.2 L'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione segnala tempestivamente, di concerto con il medico competente, al Direttore dell'Area Gestione risorse Umane le situazioni individuali e di gruppo ad alto rischio d'insorgenza di patologie stress lavoro-correlate.

9.3 L'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione interviene per l'Accoglimento, l'inserimento e l'orientamento lavorativo di tutti i nuovi reclutamenti del personale e in merito alla mobilità interna necessaria per l'istituzione di nuovi servizi o/e per la riorganizzazione di quelli esistenti previsti dal PAL.

9.4 Il Direttore dell'Area Gestione risorse Umane richiede l'intervento dell'Unità di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione per situazioni critiche o/ e conflittuali segnalate dalle UU.OO per l'attuazione di un sistema di Job protection e per qualsiasi altra necessità correlabile ai compiti della succitata U.O.

10. Relazioni con le Organizzazioni Sindacali.

10.1 L'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione è tenuta a comunicare almeno due volte all'anno, in modo assembleare e attraverso l'Ufficio Contrattazione e Rapporti con le OO.SS, punti di forza e di criticità rilevati presso quelle strutture che sono state oggetto d'intervento.

10.2 L'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione è tenuta a coinvolgere durante le attività svolte nelle diverse UU.OO., i rispettivi rappresentanti sindacali.

- 11. Relazioni con l'Ufficio del Medico Competente.

11.1 L'Unità Operativa di psicologia del lavoro e dell'organizzazione svolge su richiesta del medico competente e dell'interessato attività di consulenza psicologica con lo scopo primario di valutare il disagio soggettivo e supportare il parere del medico competente nella sua valutazione del personale sottoposto a visita.

12. Relazioni con il Servizio di Prevenzione e Protezione Ambientale.

12.1 L'unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione collabora per l'individuazione dei rischi psicosociali e la definizione di una mappa sul rischio delle patologie stress-lavoro correlate, come previsto dalle disposizioni di Legge.

13. Relazioni con gli organismi istituzionalmente preposti alla comunicazione.

13.1 Collaborazione con l'Unità Operativa preposta alla Comunicazione Istituzionale, risulta fondamentale visti gli obbiettivi istituzionali comuni, vale a dire innovare la cultura lavorativa, offrendo nuovi strumenti per l'ottimizzazione delle relazioni e dei modelli organizzativi. Per tali obbiettivi è fondamentale utilizzare i canali comunicativi istituzionali anche per attivare dinamiche che gradatamente introducano nella quotidianità lavorativa un nuovo lessico e diversi angoli di lettura del contesto lavorativo.

14. Relazioni con l'Ufficio relazioni con il Pubblico.

14.1 L'Ufficio Relazioni con il Pubblico è l'unità operativa che viene a conoscenza dei disagi che i cittadini incontrano quando vengono a contatto con i servizi aziendali, rilevandone le criticità. E' quindi utile instaurare una collaborazione per la conoscenza e l'analisi di quei processi organizzativi e rapporti interpersonali che suscitano nell'utenza sia lamentele sia piena gratificazione dei bisogni.

15. Relazioni con il Consulente di fiducia.

15.1 L'Unità di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione può richiedere in casi particolari, previo consenso dell'interessato, l'intervento della Consulente di fiducia per una collaborazione attiva nella risoluzione dei conflitti evidenziati.

16. Relazioni con il Servizio di Psicologia Clinica.

16.1 Il Servizio di Psicologia clinica è la struttura che storicamente ha supportato in modo concreto ed efficace il progetto "Prevenzione dei rischi psicosociali per il benessere organizzativo" che fornisce all'U.O. di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione supporto professionale per le attività di rilevazione, elaborazione dei dati e per le attività di consulenza. Il Servizio prende inoltre in carico, a livello individuale, su proposta dell'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione e su richiesta degli interessati, il personale Aziendale con rilevato disagio lavorativo.

17. Relazioni con il Comitato Consultivo Misto, con il Comitato per il Mobbing, con il Comitato per le pari Opportunità.

17.1 Il Comitato Misto consultivo è l'organismo privilegiato per la rilevazione dei bisogni dell'utenza ed il miglioramento della qualità dei servizi. E' praticamente un interlocutore indispensabile per la rilevazione da parte dell'Asl del "punto di vista del cittadino" quale elemento essenziale per orientare l'organizzazione aziendale e l'operatività quotidiana. D'altro canto l'istituzione dei Comitati per le pari Opportunità e per il Mobbing, rientra nella politica aziendale di promozione di un clima lavorativo sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza e rispetto della dignità del lavoratore. Considerando che il grado della customer satisfaction esterna è intrinsecamente rapportabile al grado della customer satisfaction interna, si può asserire che gli obiettivi dei citati Comitati coincidono in grande misura e sono peraltro direttamente riferibili ai contenuti operativi dell'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione che è tenuta a collaborare con i citati Comitati offrendo ogni necessaria consulenza.

18. Risorse umane, strumentali e logistiche

18.1 L'unità operativa di psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione è impegnata per linee essenziali nelle seguenti attività: analisi del Benessere Organizzativo, sportello sul disagio psicologico individuale con la finalità d'individuare uno spazio individuale per l'elaborazione delle difficoltà, proposta, in collaborazione con l'Ufficio Formazione, dei percorsi formativi (ECM e Non). Tali attività lavorative possono essere svolte con il supporto professionale delle seguenti figure: psicologi, Sociologi, Assistenti Sociali, Educatori. Considerando che è fondamentale disporre di una banca dati delle risorse umane puntuale e sistematicamente aggiornata, che includa anche quelle caratteristiche individuali che possono essere utilizzate

per un ottimale pianificazione organizzativa, diviene indispensabile il contributo di un operatore del comparto con forti competenze informatiche. Altro fondamentale aspetto lavorativo è rappresentato dalle elaborazioni statistiche dei dati rilevati che richiede il supporto di un operatore amministrativo/tecnico. Il Dirigente Psicologo Responsabile della U.O.S. sarà coadiuvato da almeno 2 Dirigenti psicologi, n.1 Dirigente Sociologo o Assistente Sociale e da 1 Dipendente del ruolo amministrativo. Si prevede inoltre l'inserimento delle figure professionali dell'Assistente Sociale e dell'Educatore.

- 18.2 L'attività lavorativa dell'Unità Operativa riguarda tutte le strutture Aziendali dell'ASL di LECCE ed è pertanto necessario che tutti gli operatori siano dotati di una postazione informatica completa, d'indirizzo mail, d'autonomo collegamento internet. Per il Dirigente dell'Unità Operativa è previsto l'accesso Intranet e ovviamente per l'Ufficio, il protocollo informatico. Di particolare importanza è la strumentazione necessaria per il trattamento dei dati delle diverse indagini (scanner a lettura ottica; software per l'elaborazione dei dati; proiettore e computer portatile).
- 18.3 Per agevolare la collaborazione della maggior parte degli operatori specializzati che fanno parte del gruppo di supporto e per consentire un avvio tempestivo dell'attività lavorativa, dato lo spazio disponibile, si stabilisce che la sede operativa dell'Unità Operativa di Psicologia del lavoro e dell'organizzazione è allocata a Maglie nei locali dell'Ex Direzione Aziendale. Per favorire i rapporti con la Direzione Aziendale ed i percorsi d'accesso ai servizi, è assegnata una stanza allocata negli Uffici della Direzione Aziendale dell'ASL di Lecce.

PRESTAZIONI EROGATE:

A livello individuale:

Consulenza psicologica su richiesta del medico competente (art.13 della Legge 626/94) e su richiesta dell'interessato (art.4 della Legge 626/94) con lo scopo primario di valutare il disagio soggettivo e supportare il parere del medico competente nella sua valutazione d'idoneità del personale sottoposto a visita.

Consulenze individuali su richiesta dell'interessato per diagnosi psicologica

Consulenza e diagnosi su mobbing e burnout

Counseling individuale su problematiche legate al lavoro

A livello organizzativo:

Definizione progetti operativi su benessere psico-sociale e Governance del sistema

Interventi mirati al benessere del lavoratore all'interno dell'Azienda

Interventi sulle dinamiche di gruppo

Consulenze sul clima organizzativo rivolte ai Responsabili del servizio

Interventi sui singoli e gruppi in situazioni di disagio conclamato

Valutazione e somministrazione dei test psico-attitudinali per i neo assunti e per il personale in mobilità

A livello formativo

Attività di formazione in tema di Governance, benessere organizzativo, clima lavorativo, prevenzione dei rischi psicosociali, comunicazione, gestione dei conflitti, dinamiche di gruppo, umanizzazione delle cure.

MODALITA' D'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI

Su richiesta della Direzione Aziendale

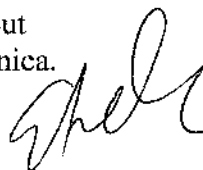
Su richiesta dei Responsabili dei servizi

Su richiesta del Medico competente

Su richiesta del Comitato Misto Consultivo

Su richiesta del Comitato per il Mobbing e il Burnout

Su richiesta individuale tramite prenotazione telefonica.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located to the right of the list of access modalities.

b) Attivare la rete dei referenti prevista agli art 6 e 7 del regolamento

3) Incaricare il Direttore degli Affari generali ed Istituzionali di notificare copia del presente atto ai:

- a) Direttori Amministrativi e Sanitari dei Presidi Ospedalieri.
- b) Direttori dei Distretti
- c) Direttori d'Area
- d) Direttori dei Dipartimenti
- e) Dirigenti degli Uffici di staff.

affinché gli stessi lo notificano, a loro volta, ai Direttori delle Unità Operative Complesse di competenza per la successiva divulgazione a tutti i Dirigenti ed al personale dell'Area contrattuale di comparto.

4) Disporre che il presente regolamento entri in vigore dal 1 Luglio 2010 e sia pubblicato sul sito Internet e sul sito intranet.

Il Responsabile dell'istruttoria (dott. Emilio De Pascali)

Il Direttore Amministrativo (dott.sa Paola Ciannamea)

FIRMATO
Dott.sa Paola Ciannamea

Il Direttore Sanitario (dott. Franco Sanapo)

FIRMATO
Dott. Franco SANAPO

Il Direttore Generale (Dott. Guido Scoditti)

FIRMATO
Dott. Guido Scoditti

AZIENDA SANITARIA LOCALE

LECCE

n. _____ reg. pubbl.

La presente Deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio di quest'Azienda per 15 giorni consecutivi

18 GIU. 2010

- 2 LUG. 2010

Dal _____ al _____

18 GIU. 2010

Lecce, li _____

Il Responsabile dell'Ufficio
Segreteria Direzione Generale**FIRMATO**
Dott. Antonio VIGNA

La presente deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale con nota del _____