



# Il benessere delle persone che lavorano nell'Azienda sanitaria

Carlo Antonio Gobbato, Ph. D.

dirigente sociologo responsabile progetti speciali  
staff della direzione generale

presidente del comitato unico di garanzia

**ASUIUD**

# Progetti speciali



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

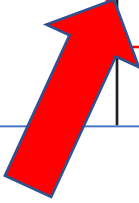
**AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA INTEGRATA  
di UDINE**

**PIANO ATTUATIVO LOCALE  
ANNO 2019**

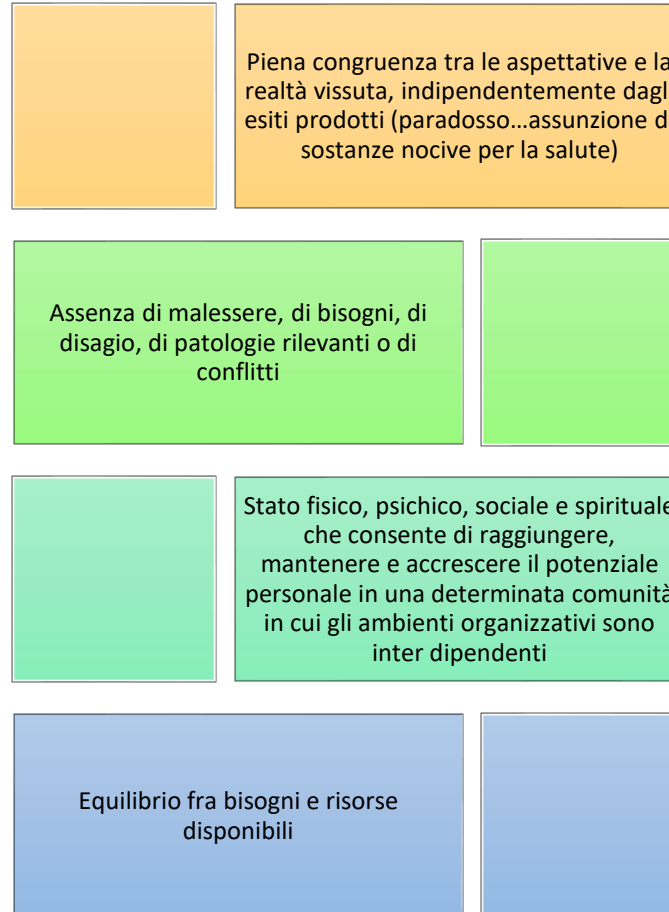
**Programma e  
programmazione economica annuale**

**3.7. Promozione della salute negli ospedali e nei servizi sanitari: la rete HPH**

Obiettivo aziendale:	Risultato atteso:
Proseguimento della strutturazione della Rete HPH FV e avvio a progetti riguardanti le seguenti 3 tipologie di soggetti: <ul style="list-style-type: none"><li>- personale dipendente</li><li>- pazienti</li><li>- cittadini</li></ul>	Partecipazione alle diverse linee di lavoro regionali riguardanti: <ul style="list-style-type: none"><li>Personale dipendente</li><li>- benessere soggettivo e dimensioni psico-fisiche:</li><li><del>Pazienti</del></li><li>- astensione del fumo di tabacco in fase peri-operatoria</li></ul>



# I diversi significati del benessere



# La responsabilità dello stato di benessere



Implementing health promotion in hospitals:

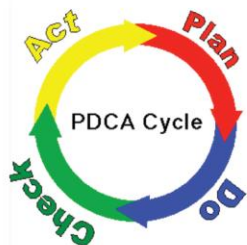
# Manual and self-assessment forms

Edited by:  
Oliver Groene

## 4.4. Developing a quality improvement plan

In implementing this project it is recommended to follow the plan-do-check-act (PDCA) cycle. The PDCA cycle was originally conceived by Walter Shewhart in 1930s, and later adopted by W. Edwards Deming. The model provides a framework for the improvement of a process or system. It can be used to guide the entire improvement project, or to develop specific projects once target improvement areas have been identified. The PDCA cycle is designed to be used as a dynamic model (Figure 4). The completion of one turn of the cycle flows into the beginning of the next. Following in the spirit of continuous quality improvement, the process can always be re-analysed and a new test of change can begin.

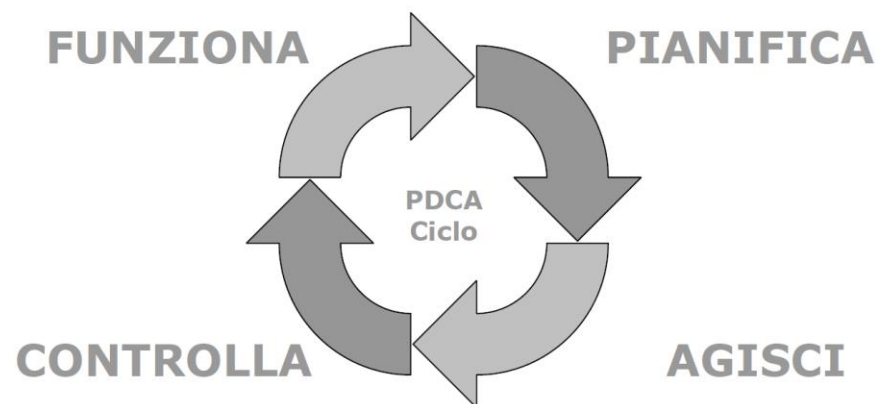
Figure 4: Plan-Do-Check-Act Cycle



## 4.4. Sviluppare un piano di miglioramento della qualità

Nel realizzare questo progetto si raccomanda di seguire il ciclo "pianifica -agisci -controlla - funziona"(Plan-do-check-act, PDCA). Il ciclo PDCA è stato originariamente concepito da Walter Shewhart negli anni 30, e più tardi adottato da W. Edgards Deming. Il modello fornisce una cornice per il miglioramento di un processo o di un sistema. Può essere utilizzato per guidare il progetto di miglioramento nella sua globalità, o per sviluppare specifici progetti una volta che le aree chiave di miglioramento sono state identificate. Il ciclo PDCA è disegnato per essere usato come un modello dinamico (Figura 4). Il completamento di un ciclo, porta a iniziare il successivo. Seguendo lo spirito del miglioramento continuo della qualità, il processo può sempre essere rianalizzato e può iniziare una nuova fase di cambiamento.

Figura 4: Ciclo: Pianifica -Agisci -Controlla - Funziona



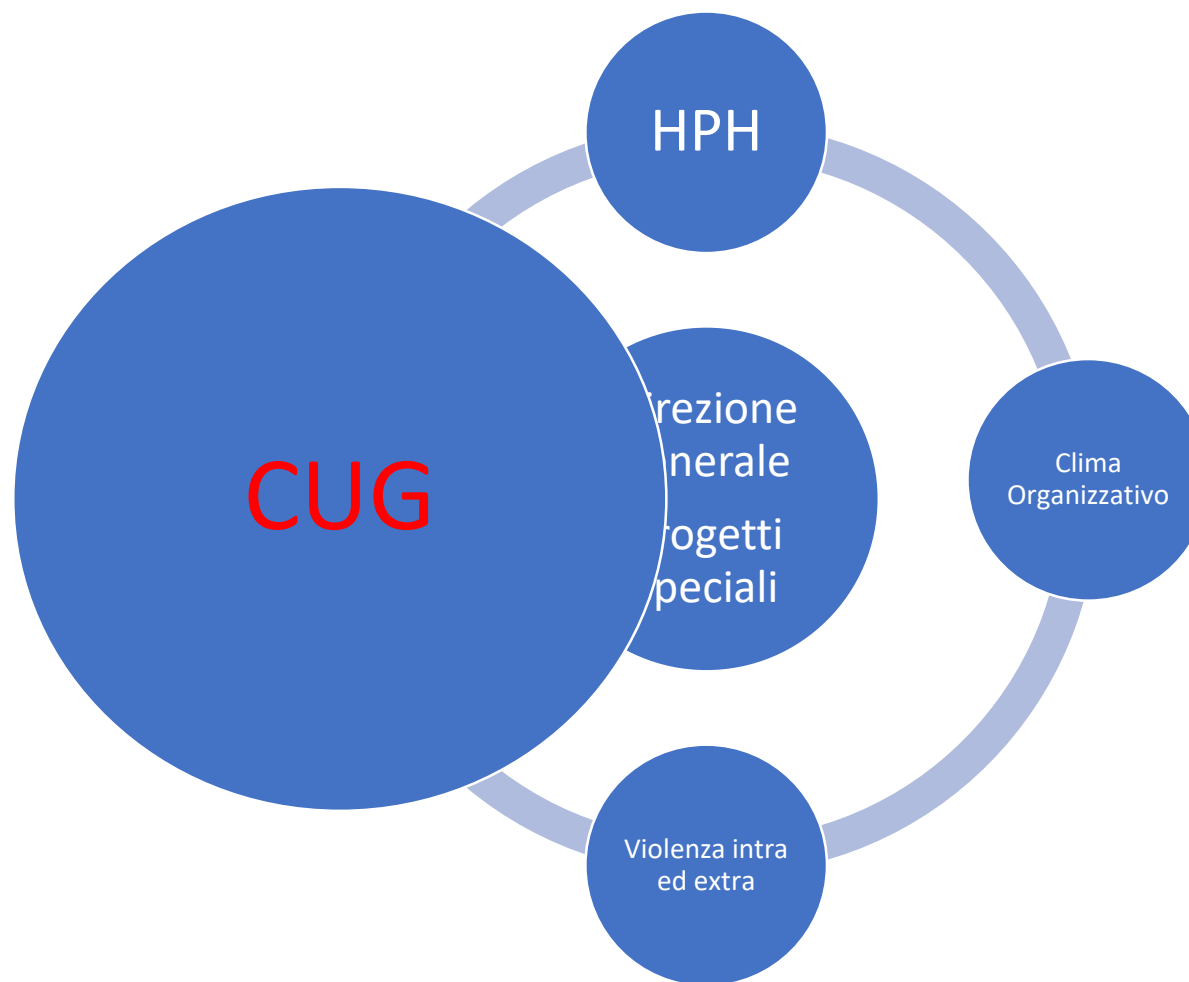
Implementare la Promozione della Salute negli Ospedali:

## Manuale e schede per l'autovalutazione

**Edito da:**  
Oliver Groene  
Technical Officer, Quality of Health Systems and Services  
Division of Country Health Systems  
Country Policies, Systems and Services Unit  
Barcelona Office

**Versione italiana a cura di:**  
Emanuele Torri, Marcello Dalbosco, Matteo Vezzoli  
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (Provincia Autonoma di Trento)

# Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



# Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- ✓ Legge n. 183/2010, articolo 21 (istituisce il Comitato unico di garanzia)
- ✓ Decreto del Direttore generale del 5 luglio 2017, n. 574 (costituzione del Comitato)
- ✓ Piano triennale e costituzione dei Gruppi di Lavoro (a cura del Comitato)
- ✓ Direttiva n. 1/2019 Dipartimento Funzione pubblica (inserimento disabili)
- ✓ Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento F.P. e D.P.O (misure per rafforzare il ruolo del Comitato)

## Altre norme di riferimento:

- ✓ Decreto legislativo n. 81/2008 (introduce l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato)
- ✓ Decreto legislativo n. 150/2009 (attribuisce ad OIV il compito di condurre indagini sul benessere)
- ✓ Decreto legislativo n. 33/2013 (pone l'obbligo di pubblicazione risultati indagini sul benessere)
- ✓ Direttiva n. 3/2017 2017 (linee guida per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro)



# Standard HPH 1: politica dell'organizzazione

## *Chi ha attivato l'Osservatorio e perché*

- ***L'Osservatorio sui Bisogni delle persone che lavorano nell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata***, nasce concettualmente nel 2011 sulla base di un articolo scientifico a carattere socio-criminologico (Gobbato, 2011)
- Avvio nel **2012** su mandato della **Direzione generale e della Responsabile delle Risorse umane** nell'ambito del Comitato unico di garanzia(CUG)
- **Strumento operativo** volto alla conoscenza, alla valutazione, alla prevenzione dei rischi soggettivi e sociali, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per il benessere lavorativo
- **Opportunità** per tutti i collaboratori aziendali che possono esporre i propri bisogni, problemi e difficoltà nell'ambito dell'organizzazione del lavoro nella più assoluta riservatezza



# Standard HPH 2: Analisi dei bisogni come sta il personale che si rivolge all'Osservatorio



# A livello nazionale , nel 2019...si prevedono azioni specifiche per rinforzare il ruolo del CUG



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E  
IL SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITA'

DIRETTIVA N. 2 /2019

VISTA la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

## 3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

L'ordinamento italiano, con la legge n. 183 del 2010, ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* (art. 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001).

# Il ruolo del Comitato unico di garanzia è rinforzato...

- 1) Obbligo del Piano triennale di azioni positive
- 2) Costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Azienda
- 3) Bilancio di genere
- 4) Attiva collaborazione con i diversi organismi istituzionali
- 5) Formalizzare la Carta della conciliazione
- 6) Promuovere percorsi informativi e formativi a tutti i livelli

# Il ruolo del Comitato unico di garanzia è rinforzato...

Il Comitato è chiamato a svolgere la funzione consultiva o successiva all'adozione dei provvedimenti aziendali, formulando pareri su:

- 1) Azioni per la prevenzione delle discriminazioni
- 2) Progetti di riorganizzazione
- 3) Piani di informazione
- 4) Piani di formazione;
- 5) Progetti di riorganizzazione
- 6) Forme di flessibilità organizzativa
- 7) Interventi di conciliazione
- 8) Criteri di valutazione del personale

# Standard HPH 3: azione e intervento secondo le evidenze scientifiche

## Quali sono le nostre risposte?

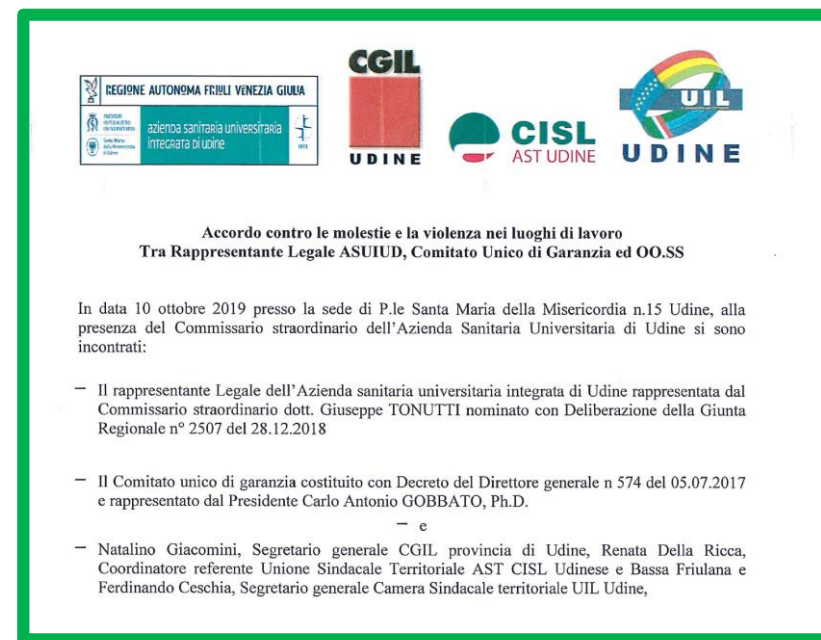
Collegamento alle Politiche Organizzative dello Standard 1 e 5 perché si consolidano le alleanze

*Dalle criticità alle opportunità*

- Accordo contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro



- Iniziative informative e formative



# Standard HPH 4: che cosa stiamo facendo per assicurare i fattori di protezione sul posto di lavoro

- Istituzione e costituzione dei Gruppi di Lavoro per la definizione di principi e criteri, in tempi certi e definiti, da proporre alla Direzione generale sui vari temi e problemi rilevati
- Accrescere le potenzialità dell'Osservatorio istituendo un **Nucleo di ascolto organizzato interno all'Azienda** composto da più professionalità, in collaborazione con la Struttura per la gestione del personale, il medico competente, il SPPGA e la rete HPH

## **Gruppi di lavoro:**

- Valutazione
- Molestie/Mobbing
- Mobilità Interna e Part Time
- Smart Working-Telelavoro
- Violenza contro gli operatori
- **Contributi per:**
  - Asilo Nido
  - Mensa e Parcheggio
  - Iniziative culturali (da intraprendere in futuro)

# PIANO TRIENNALE

I PIANI DI MIGLIORAMENTO 2018-2021



<b>Obiettivi</b> <i>(descrizione delle finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza - indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da un'analisi dei dati del personale, da segnalazioni dal CUG)</i>	<b>Azioni</b> <i>(indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo)</i>	<b>Attori coinvolti</b> <i>(indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate)</i>	<b>Anno di riferimento</b>	<b>Misurazione</b> <i>(indicatori - base line - target - fonte del dato)</i>	<b>Beneficiari</b> <i>(incidenza in termini di genere)</i>	<b>Spesa</b> <i>(capitolo di spesa e risorse impegnate)</i>
Iniziative volte a favorire il Benessere organizzativo	<b>Asilo nido aziendale</b> - Proposte di ridefinizione delle rette e/o loro riduzione e agevolazioni  - Proposte di Adeguamento degli orari di apertura e chiusura del servizio  - Proposta di un questionario di gradimento del servizio prestato	Gruppo di lavoro "Benessere organizzativo"/Direzione/Comitato di gestione dell'Asilo nido aziendale	2018	presentate le proposte alla Direzione e al Comitato di gestione dell'Asilo nido aziendale entro il 31/03/2018	tutti i dipendenti interessati al servizio	senza oneri aggiunti
			2018	garantita collaborazione nella validazione del questionario entro il 31/03/2018		
			2019/2021	verifiche annuali da parte del CUG sul mantenimento del servizio di diffusione del questionario di gradimento e sui conseguenti successivi adempimenti		
Iniziative volte a favorire il Benessere organizzativo	<b>Mensa</b> - richieste atte a consentire l'accessibilità al servizio per tutti ed in egual trattamento (proposta di attivazione di un sistema di prenotazione; proposta di attivazione di un sistema di accesso in fasce orarie in base ai turni di lavoro; proposta creazione punto di ristoro/bar padiglione n. 15; proposta di attivazione del controllo-qualità dei pasti)	Gruppo di lavoro "Benessere organizzativo"/Direzione	2018	presentate proposte entro il 31/03/2018	tutti i dipendenti interessati al servizio	senza oneri aggiunti
			2019-2021	verifiche sullo stato di avanzamento		
Iniziative volte a favorire il Benessere organizzativo	<b>Parcheggio</b> - proposte atte a consentire il mantenimento del servizio durante le attività di ripristino di alcune aree adibite a parcheggio/proposte di azioni atte a garantire una maggiore sicurezza del parcheggio "scambiatori" di Via Chiusaforte.	Gruppo di lavoro "Benessere organizzativo"/Ispettori/Direzione	2018	proposte avanzate entro il 31/03/2018	tutti i dipendenti interessati al servizio	senza oneri aggiunti
			2019-2021	verifiche sullo stato di avanzamento		

Obiettivi (descrizione delle finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza - indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da un'analisi dei dati del personale, da segnalazioni dal CUG)	Azioni (indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo)	Attori coinvolti (indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate)	Anno di riferimento	Misurazione (indicatori - base line - target - fonte del dato)	Beneficiari (incidenza in termini di genere)	Spesa (capitolo di spesa e risorse impegnate)
Iniziative volte a favorire il Benessere organizzativo	<b>Ginnastica posturale</b> - Proposta di messa in utilizzo di locali per il momento all'interno del Presidio di Udine	Gruppo di lavoro "Benessere organizzativo"/Medici competenti/Servizi tecnici/Affari generali	2018-2019	proposta avanzata entro il 31/12/2018	tutti i dipendenti interessati al servizio	senza oneri aggiunti
	- Eventuale attivazione di convenzioni con strutture ginniche nell'area del Presidio di Udine		2019-2021	verifiche sullo stato di avanzamento		
Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica	<b>Baby parking/Ostello o Foresteria</b> - Proposta alla Direzione con richiesta di ricognizione di locali da adibire	Gruppo di lavoro "Benessere organizzativo"	2018/2021	proposta avanzata entro il 31/12/2018	tutti i dipendenti interessati al servizio	senza oneri aggiunti
	- Eventuale attivazioni di convenzioni con strutture idonee all'accoglienza			verifiche sullo stato di avanzamento		
Diffusione Informazioni e cultura del Benessere organizzativo, delle Pari opportunità e del contrasto alla violenza e al Mobbing	Creazione e aggiornamento Pagina Web denominata "Comitato unico di garanzia"	URP/segreteria del Comitato	2018/2021	garantito aggiornamento	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
	Realizzazione e diffusione di un Opuscolo informativo	Gruppi di lavoro "Mobbing, Pari opportunità, Benessere organizzativo"	2018	realizzazione dell'Opuscolo entro il 31/12/2018	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
		Segreteria del Comitato e Segreteria di Direzione	2018/2019	garantita diffusione con le modalità previste (inoltro via mail, pubblicazione sito aziendale nella Pagina Web) - entro il 31/12/2019		
		Segreteria del Comitato e Segreteria di Direzione	2020/2021	aggiornamento e diffusione		

Obiettivi (descrizione delle finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza - indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da un'analisi dei dati del personale, da segnalazioni dal CUG)	Azioni (indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo)	Attori coinvolti (indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate)	Anno di riferimento	Misurazione (indicatori - base line - target - fonte del dato)	Beneficiari (incidenza in termini di genere)	Spesa (capitolo di spesa e risorse impegnate)
Servizio di ascolto con apertura dello sportello dedicato	mantenimento del servizio di apertura dello Sportello di ascolto denominato "Osservatorio bisogni dei dipendenti"	Responsabile sportello di Ascolto incaricato dal Comitato	2018-2021	servizio garantito	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
	costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione (direttiva n. 2-2019)	Responsabile sportello di Ascolto incaricato dal Comitato/Responsabile della Gestione delle risorse umane	2020/2021	costituzione del Nucleo di ascolto entro il 31/12/2020 ed eventuale sviluppo dell'attività	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
Iniziative volte a rilevare le aree particolarmente critiche	Proposta di indagine conoscitiva aree di attività – studio trasversale - Realizzazione di un questionario - Studio di fattibilità per la diffusione e raccolta informatizzata degli esiti - Avvio iniziativa	Gruppi di lavoro "Mobbing, Pari opportunità, Benessere organizzativo"/Soc Tecnologia dell'Informazione e comunicazione	2018/2021	presentazione della proposta in Direzione, studio di fattibilità per avvio alla diffusione del questionario e alla raccolta automatizzata entro il 31/12/2018	tutto il personale (e/o gruppi di strutture)	non previsti oneri aggiunti
		da definire		studio fattibilità entro il 31/12/2019		
		da definire		avvio iniziativa con analisi studio entro il 31/12/2020		
	Studio dei risultati del Progetto "Age management" Acquisiti i dati del progetto si avvierà un'analisi degli stessi al fine di formulare proposte	costituzione di un Gruppo di lavoro dedicato	2019	analisi effettuata entro il 31/12/2019	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
			2020	elaborazione di eventuali proposte entro il 28/02/2020 recepite nella prima seduta plenaria utile (nota a verbale)		
	Proposte sulla base dei risultati del Gruppo di lavoro aziendale sull'indagine di clima a livello regionale	Comitato unico di garanzia	2019-2020	elaborazione di un documento di proposta	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti

Obiettivi (descrizione delle finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza - indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da un'analisi dei dati del personale, da segnalazioni dal CUG)	Azioni (indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo)	Attori coinvolti (indicare i soggetti/ Uffici coinvolti nelle azioni realizzate)	Anno di riferimento	Misurazione (indicatori - base line - target - fonte del dato)	Beneficiari (incidenza in termini di genere)	Spesa (capitolo di spesa e risorse impegnate)
Formazione/Eventi/Corsi su tematiche rivolte al contrasto di ogni forma di violenza	Proposte di Corsi antiviolenza sessuale e di genere	Comitato unico di garanzia/Progetti speciali/Formazione/Pronto soccorso generale-Pronto soccorso della ginecologia e ostetricia/Direzione sanitaria/Medicina legale/Arma dei Carabinieri/Zero Tollerance	2018/2020	realizzazione dei corsi	professionisti e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari	senza oneri aggiunti
	Proposte di Corsi di formazione antiviolenza su operatori	Comitato unico di garanzia/Formazione/Servizio di Prevenzione e Protezione	2019	due edizioni primo semestre del 2019 con sviluppo successivo sui dipartimenti	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
	nuova Proposta di Corsi di formazione antiviolenza su operatori		2020	eventuali nuove edizioni in accordo con il servizio Formazione	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro	Promuovere la sottoscrizione dell'Accordo in Azienda con proposta di modifica/integrazione allo schema dell'Accordo Quadro sottoscritto tra CONFINDUSTRIA e CGIL-CISL-UIL in data 25-1-2016	CGIL, CISL, UIL/Direzione/Comitato unico di garanzia	2019	sottoscrizione dalle parti coinvolte: Commissario straordinario/CGIL-CISL-UIL/Presidente del Comitato	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
	Proposta di Regolamento aziendale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro	costituzione di un Gruppo di lavoro dedicato	2019-2020	documento da presentare alla Direzione entro il 31/01/2020	tutti i dipendenti	senza oneri aggiunti
Sensibilizzazione alla buone pratiche sul "fenomeno" del mobbing	Proposta di attivazione dei corsi, anche in FAD, rivolti ai responsabili della gestione del personale di tutti i ruoli nelle diverse strutture aziendali (es. coordinatori, responsabili dipartimenti dell'assistenza, posizioni organizzative, etc)	Gruppo di lavoro "Mobbing"/Formazione	2018	proposta entro il 31/12/2018	per iniziare le figure professionali con funzioni di responsabilità nella gestione del personale	senza oneri aggiunti
			2019/2021	avvio studio di fattibilità per la realizzazione dei corsi anche in FAD		senza oneri aggiunti

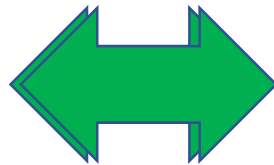
<b>Obiettivi</b> <i>(descrizione delle finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza - indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da un'analisi dei dati del personale, da segnalazioni dal CUG)</i>	<b>Azioni</b> <i>(indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo)</i>	<b>Attori coinvolti</b> <i>(indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate)</i>	<b>Anno di riferimento</b>	<b>Misurazione</b> <i>(indicatori - base line - target - fonte del dato)</i>	<b>Beneficiari</b> <i>(incidenza in termini di genere)</i>	<b>Spesa</b> <i>(capitolo di spesa e risorse impegnate)</i>
<b>Iniziative volte a sviluppare le proposte tematiche atte al benessere organizzativo, rilevate dalle indagini/dai dati dell'osservatorio</b>	Costituzione del Gruppo di lavoro dedicato alla predisposizione della proposta di integrazione e/o modifica dei criteri di valutazione del personale	Gruppo di lavoro/CUG	2019/2021	documento da presentare alla Direzione entro il 30/11/2019	tutto il personale	senza oneri aggiunti
	Costituzione del Gruppo di lavoro dedicato alla predisposizione di una proposta che contenga i principi e i criteri per la regolamentazione della mobilità interna e part-time			documento da presentare alla Direzione entro il 31/01/2020	tutto il personale	senza oneri aggiunti
	Costituzione del Gruppo di lavoro dedicato alla predisposizione di una proposta per l'introduzione dello "Smart Working"			documento da presentare alla Direzione entro il 31/03/2020	tutto il personale	senza oneri aggiunti
	Costituzione del Gruppo di lavoro dedicato alla predisposizione di un documento di analisi e proposta sulla Medicina di genere			documento da presentare alla Direzione entro il 28/02/2021	tutto il personale	senza oneri aggiunti

# Standard HPH 5: continuità e cooperazione

## Con chi collabora l'Osservatorio?

- *Direzione generale(committente)*
- **Organizzazioni sindacali**
- **Servizio del Comune di Udine contro le molestie (in attesa di convenzione)**
- **Servizio del Comune di Udine contro le discriminazione sul luogo di lavoro (in attesa di convenzione)**
- **Cooperativa per la gestione dell'asilo nido**
- **Studio di fattibilità per una convenzione con associazione o cooperativa per la gestione di percorsi di ginnastica posturale**
- **Studio di fattibilità per una convenzione con associazione o cooperativa al fine di inserire percorsi musicali e artistici nel contesto assistenziale**

# I soggetti della Rete HPH e il CUG per sinergie funzionali al Benessere dello staff

- Il Coordinatore HPH aziendale
  - I Referenti aziendali dei programmi regionali
  - I Link Professional per la promozione della salute
  - I Professionisti del Sistema sanitario regionale
  - I Cittadini attraverso il coinvolgimento in specifici progetti
- 
- CUG
  - Servizio Prevenzione Protezione e Gestione Ambientale-Legge 81/2008
  - Clima Organizzativo

***Decreto Regionale DCS 1100/2018***

# Strumenti della Rete HPH regionale

- Per il perseguimento dei propri obiettivi, la rete HPH FVG si avvale dei seguenti strumenti:
  - Comitato di Coordinamento HPH regionale
  - Gruppi di lavoro finalizzati regionali
  - Comitati di Coordinamento HPH locali
  - Sito web regionale
- In particolare il **Comitato di Coordinamento HPH locale** (da ora in avanti **Comitato HPH aziendale**) svolge le seguenti funzioni:
  - implementa i programmi/progetti regionali nell'organizzazione aziendale
  - individua i referenti di promozione della salute all'interno dell'organizzazione aziendale
  - propone progetti di valenza aziendale



# Il Coordinatore HPH aziendale

**Viene individuato dall'Azienda e partecipa al Comitato di Coordinamento HPH regionale all'interno del quale rappresenta l'Azienda stessa. Assicura le seguenti funzioni:**

- interfaccia il livello regionale con quello aziendale e coordina il Comitato di Coordinamento HPH aziendale;
- supporta i professionisti dell'Azienda dedicati ai singoli programmi, i Gruppi di lavoro finalizzati regionali, i referenti del Comitato di Coordinamento HPH aziendale e i referenti dei Dipartimenti individuati come esperti in promozione della salute;
- supporta la direzione aziendale nell'implementazione dei programmi e obiettivi regionali, affinché sia presente il mandato della promozione della salute in tutti i servizi aziendali;
- propone alla Direzione sanitaria aziendale i programmi di promozione della salute per sostenere e valutare l'introduzione della promozione della salute nella cultura dell'ospedale, del servizio sanitario e/o del servizio alla persona;
- cura il flusso dei dati per l'Azienda;
- promuove l'attivazione di audit sugli standard del manuale HPH;
- propone il piano di formazione annuale sulla promozione della salute HPH per i referenti dei singoli programmi e i referenti dei dipartimenti;
- integra il concetto di HPH nei processi ordinari di miglioramento della qualità;
- promuove la prassi amministrativa che riguarda il pagamento della quota di contributo annuale di adesione alla Rete internazionale HPH, entro 30 giorni dalla data della fattura;

# Il Coordinatore HPH aziendale

- crea attività e collaborazione significative per i componenti del comitato locale e attiva la rete di professionisti di riferimento all'interno delle strutture aziendali;
- facilita l'apprendimento e lo scambio di esperienze nel setting sanitario e nella comunità di riferimento anche tramite l'organizzazione di workshop per l'apprendimento interattivo;
- partecipa a progetti internazionali chiave;
- comunica tramite pagina web, utilizza efficacemente in nuovi media, compresi i social media e i mass media nella nuova era della comunicazione sviluppa e/o traduce documenti nella lingua locale, rende disponibili ore risorse di apprendimento e sviluppa l'abilità di marketing, in collaborazione con il servizio di comunicazione aziendale, per aumentare l'accettazione di HPH nella società medica e nella popolazione generale;
- controlla online le informazioni sull'ospedale e/o servizio sanitario all'indirizzo <http://www.hphnet.org/> e [www.retehphfvg.it](http://www.retehphfvg.it) e aggiorna i dati o inoltra il materiale idoneo all'aggiornamento al Coordinamento HPH regionale;
- in collaborazione con il servizio qualità, sviluppa un sistema per la valutazione continua dei processi e dei risultati degli effetti del lavoro HPH e favorisce l'inclusione di tali misure nella valutazione ordinaria della qualità;
- contribuisce ad aumentare la consapevolezza di HPH a livello istituzionale nella comunità di appartenenza, sviluppa l'abilità del parte artato, comprese le capacità comunicative, la creazione di obiettivi comuni e il beneficio condiviso delle diverse parti;
- Sostiene le quattro componenti chiave di empowerment dei setting sanitari (educazione e formazione, sviluppo delle risorse, creazione di reti di supporto e partecipazione).

# I Referenti aziendali

- Sono nominati dalla Direzione dell'Azienda e i nominativi sono comunicati alla Direzione centrale salute.
- Il responsabile aziendale del programma fa capo al Coordinatore HPH aziendale con cui collabora nella gestione del progetto specifico.
- Un professionista può far capo a più programmi e in alcuni casi il responsabile del programma può essere lo stesso Coordinatore HPH aziendale.

# I Link Professional per la promozione della salute

- 1. Sono impegnati nell'attività assistenziale e clinica e vengono individuati dall'Azienda**
- 2. Fungono da raccordo tra i professionisti delle strutture e i referenti aziendali dei programmi regionali**
- 3. Il loro ruolo è quello di promuovere la consapevolezza e l'applicazione dei diversi programmi promossi dalla “Rete HPH FVG” all'interno della propria struttura organizzativa:**
  - rappresentando un riferimento nel proprio contesto lavorativo;
  - favorendo il miglioramento delle conoscenze teoriche e pratiche dei singoli operatori e della struttura;
  - fungendo da interlocutore competente per la gestione delle criticità emergenti;
  - Promuovendo l'esecuzione di audit con il personale della struttura e sostenendo un programma di valutazione dello stesso;
  - collegando le azioni del quotidiano ai progetti HPH;
  - trovando soluzioni innovative che siano in grado di implementare standard e indicatori HPH in base ai bisogni della struttura di appartenenza e della popolazione assistita;
  - facilitando l'apprendimento e lo scambio di esperienza nel setting sanitario e nella comunità di riferimento.

# I Professionisti del Servizio sanitari regionale

- I Professionisti del SSR, sanitari e non, e delle strutture private accreditate aderenti alla rete HPH sono tenuti:
  1. a partecipare ai progetti e ai programmi della “Rete HPH regionale”
  2. a operare nel rispetto delle linee guida, dei protocolli e delle procedure che la Regione e gli Enti SSR/Case di cura private accreditate convenzionate adottano al fine di promuovere la salute nell'intero sistema.

# I Cittadini

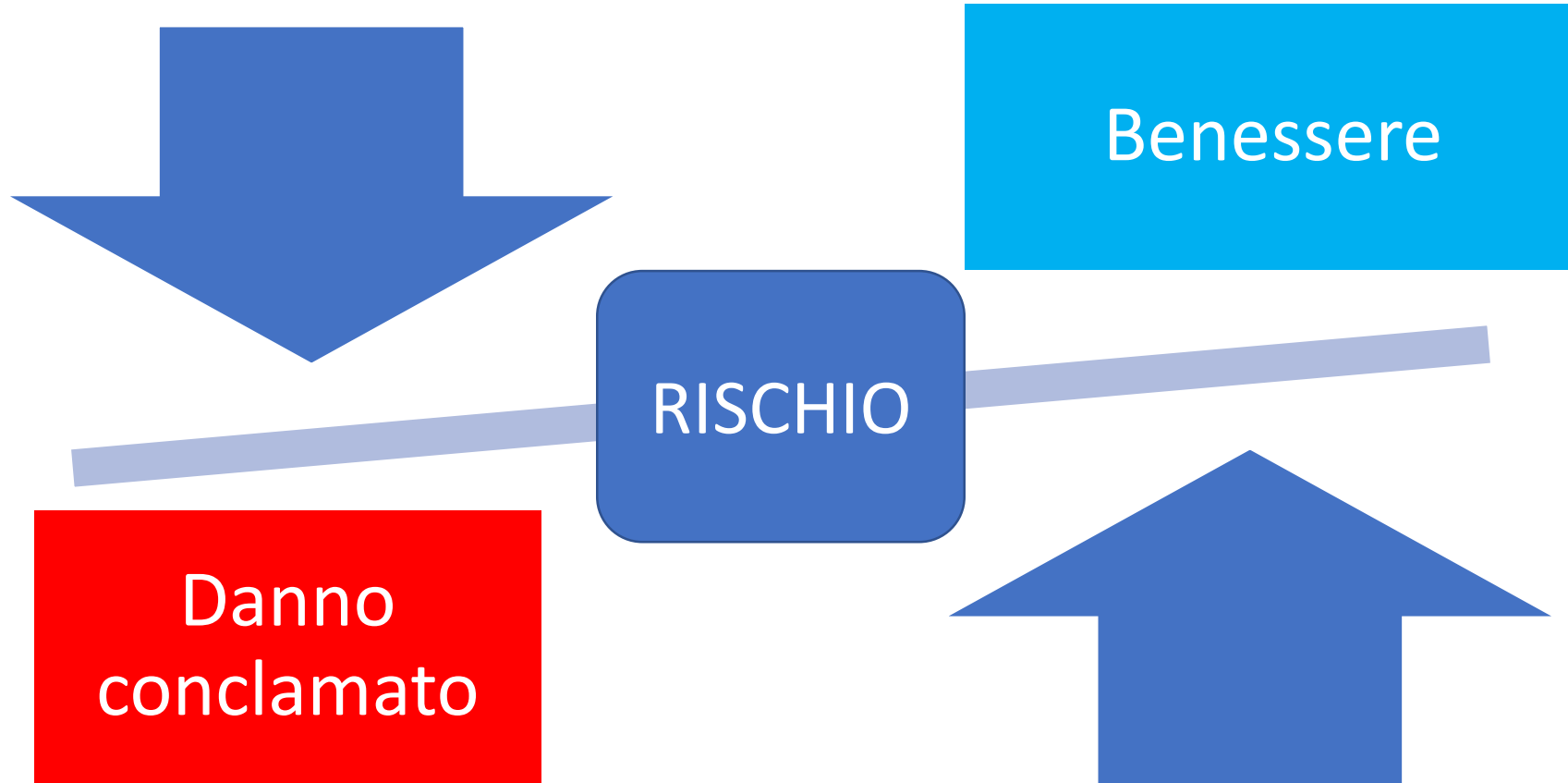
- I Cittadini entrano a fare parte della rete attraverso il coinvolgimento in specifici programmi. I cittadini possono proporre al Comitato di Coordinamento HPH regionale progetti e/o programmi di loro interesse.

# Strumenti della Rete HPH

Per il perseguimento dei propri obiettivi, la rete HPH FVG si avvale dei seguenti strumenti:

- Comitato di Coordinamento HPH regionale
- Gruppi di lavoro finalizzati regionali
- Comitati di Coordinamento HPH locali
- Sito web regionale

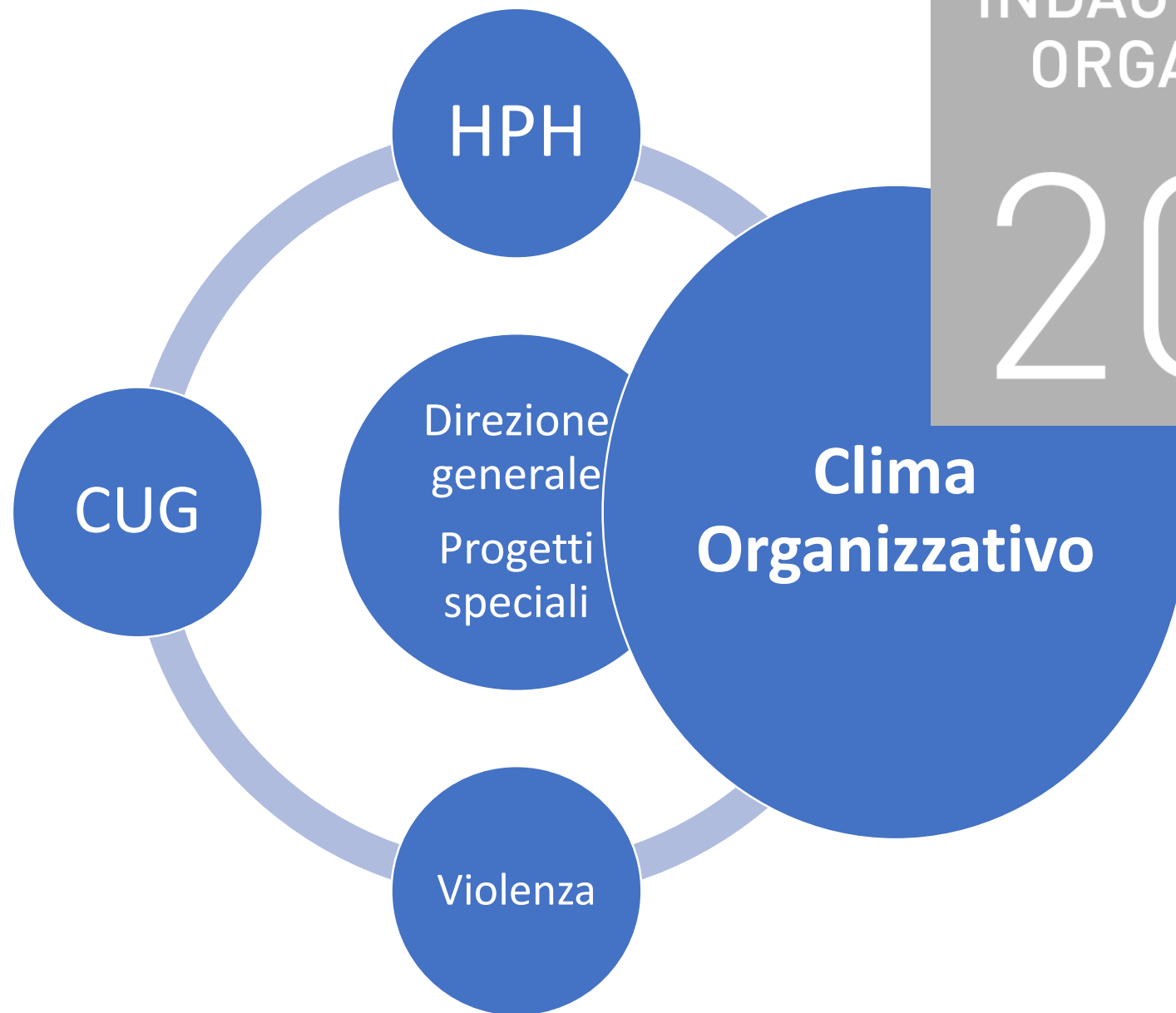
# Cambiare visione





INDAGINE DI CLIMA  
ORGANIZZATIVO

2019



# Prospettive 2020

## Gruppo di lavoro aziendale dedicato al benessere

Entro la cornice metodologica della qualità propria di HPH è possibile raccogliere e mettere a sistema tutti gli apporti che discendono da:

- Comitato HPH aziendale
- Link Professional
- Linee di gestione
- Medici Competenti
- Medici del lavoro formati in modo specifico su stili di vita e gestione dello stress
- Servizio Prevenzione e protezione e Gestione Ambientale
- Osservatorio/Nucleo organizzato sui bisogni dello staff
- Analisi di Clima aziendale

Si ipotizza la costituzione di un Gruppo di Lavoro aziendale permanente dedicato specificatamente al benessere in modo multi dimensionale e multi professionale

# Siamo giunti ad un punto fermo.....

## 1 Standard Politica dell'Organizzazione

Appendice standard 1

<b>Benessere psico emotivo: la valutazione in un sistema flessibile - la resilienza del sistema e degli individui</b>				
<b>1.4</b>	<b>L'organizzazione identifica le responsabilità per il benessere Psicoemotivo degli operatori</b>			
1.4.1	Individuato il referente coordinatore e il team di supporto per le azioni legate al benessere organizzativo. Il referente è in staff al Comitato HPH con funzioni di promozione e collegamento fra : amministrazione del personale, medico competente, Direzione Generale e di struttura, Servizio Formazione,ecc.	SI	IN PARTE	NO
	Note:			
1.4.2	Gli obiettivi relativi al perseguimento del benessere psico emotivo sono dichiarati e fanno parte degli obiettivi di programmazione annuale	SI	IN PARTE	NO
	Note:			



# Grazie per l'attenzione

[carlo.gobbato@asuiud.sanita.fvg.it](mailto:carlo.gobbato@asuiud.sanita.fvg.it)