



CARTA ETICA E BEN ESSERE NEL LAVORO

Macro obiettivi

1. Sviluppare i processi di cambiamento nel lavoro pubblico
2. Costruire identità professionale
3. Rafforzare il senso di appartenenza
4. Stimolare la motivazione al lavoro
5. Valorizzare le competenze
6. **Migliorare la comunicazione interna, attraverso il miglioramento delle interrelazioni (anche per favorire un maggior utilizzo degli strumenti già messi a disposizione, quali rete intranet e house organ, e favorire la partecipazione degli operatori alla vita dell'azienda)**
7. Migliorare la qualità del lavoro e le risposte fornite ai cittadini

Strumenti

1. Questionario sul Benessere organizzativo, quale strumento propedeutico al
2. Progetto “Carta etica, dar valore ai valori”

Parte 1 – Questionario sul Benessere Organizzativo

Azioni

Ottobre 2006 – febbraio 2007

- costituzione gruppo di lavoro aziendale composto da: Direttore Generale, Direttore Sanitario, RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), Direttori di Area (ospedaliera, distrettuale, della prevenzione, tecnico-amministrativa), coordinatrice del Comitato aziendale Pari Opportunità, coordinatrice del Comitato Mobbing, Direttore SC Psicologia, Direttore della Comunicazione.
- Definizione degli obiettivi e del percorso
- Valutazione e scelta degli strumenti
- Individuazione del questionario sul “Benessere organizzativo”. Il gruppo ha deciso di utilizzare il questionario promosso dal programma “Cantieri di Innovazione” del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato dalla facoltà di Psicologia 2 dell’Università “La Sapienza” di Roma
- Pubblicazione sulla rete intranet aziendale dei materiali di lavoro (esperienze di altre Pubbliche Amministrazioni, documenti del Programma Cantieri, ecc.)

Marzo – aprile 2007

- Parziale rielaborazione del questionario (adattato alla realtà aziendale) e integrazione dello stesso con alcune domande proposte dal Comitato Pari Opportunità (CPO aziendale). In totale il questionario risultava composto da 76 domande
- Definizione delle modalità di somministrazione e ritiro del questionario. Il gruppo di lavoro ha ritenuto di privilegiare la consegna del questionario a tutti gli operatori aziendali (intero

universo e non un campione selezionato), dipendenti, convenzionati, interinali, pari a **circa 2200 unità**

Maggio 2007

Distribuzione e raccolta dei questionari compilati

Questionari consegnati: 2200 circa

Questionari restituiti compilati: 1841 pari all'83,68%

I questionari potevano anche essere compilati in parte. Sono stati ritenuti validi quelli compilati almeno al 50%.

Settembre 2007 – dicembre 2007

Data Entry e visualizzazione dei primi risultati

Gennaio 2008 – marzo 2008

Data Analysis completa (incrocio dati) e realizzazione del report

Aprile – maggio 2008 e mesi successivi

- Restituzione del dato ai dipendenti utilizzando gli strumenti della comunicazione interna: intranet aziendale e house organ, eventuali incontri con gruppi di operatori
- Utilizzo dei risultati del questionari per azioni di miglioramento organizzativo e comunicativo all'interno del Progetto "Carta etica".
- Integrazione e armonizzazione dei risultati del questionario all'interno del progetto "Carta etica"

Parte 2 – Progetto "Carta Etica, dar valore ai valori"

Premessa

Il progetto "Carta etica, dar valore ai valori" si colloca anch'esso nell'ambito degli interventi rivolti alla costruzione di condizioni di maggiore benessere lavorativo. Con la Carta etica si intende recuperare e ri-proporre una serie di valori sui quali costruire un rinnovato rapporto tra operatori, tra operatori e lavoro svolto, tra operatori e utenti. La Carta è scaturita grazie al contributo fornito da tutti i dipendenti e costituisce una sorta di sigillo di raggiunta maturità dell'Azienda, dimostrazione della sua capacità di annodare i fili che legano il suo passato al suo presente, in vista di un possibile futuro. Più in dettaglio rappresenta uno strumento in grado di:

1. fornire una guida ai problemi organizzativi, così come sono vissuti da chi nell'Azienda lavora;
2. orientare possibili soluzioni ai più frequenti problemi di comportamento organizzativo, capitalizzando le buone pratiche etiche già avviate;
3. fungere da chiaro e univoco punto di riferimento etico comportamentale per tutto il personale;
4. esprimere, verso l'interno e verso l'esterno, gli impegni assunti dall'Azienda in fatto di identità, valori, scelte di management;
5. fungere da grande "patto lavorativo" che gli operatori virtualmente stipuleranno con l'Azienda per cui lavorano, con se stessi e con le ragioni del proprio fare, con i colleghi e con gli organi cosiddetti "gerarchici" e, naturalmente, con gli utenti

L'intero progetto è finanziato con fondi FSE

Azioni

Giugno – settembre 2007

- Attività formativa rivolta al "gruppo pilota – Attivatori della Carta etica". Il gruppo composto da 23 attivatori è stato individuato dalla Direzione Strategica sulla base della rappresentanza delle aree organizzative in cui è articolata l'Azienda, per il ruolo strategico ricoperto o per la particolare attenzione ai problemi del benessere organizzativo. Il corso, articolato in 4 moduli con una durata complessiva di ore 66,5, è stato tenuto da un filosofo, con ampia esperienza nel

settore.

Temi trattati:

1° modulo – aspetti epistemologici del ben essere

2° modulo – aspetti etico-relazionali del ben essere

3° modulo – il tempo, lo spazio, il corpo nei progetti di ben essere lavorativo

4° modulo – l'implementazione del ben essere nel tessuto organizzativo

Ottobre 2007 – aprile 2008

Attività formativa a favore di 200 operatori aziendali, in rappresentanza di tutte le aree organizzative in cui è articolata l'Azienda. Sono stati costituiti 10 gruppi di 20 persone (agli incontri erano presenti anche gli "attivatori"), che hanno preso parte a 6 moduli per un totale di 23 ore, sempre guidati dal filosofo, in qualità di docente.

22 febbraio 2008

Convegno di presentazione delle linee e dei contenuti della Carta etica. L'evento è stato anche l'occasione per ripercorrere l'intero iter progettuale, per ascoltare la testimonianza di alcuni protagonisti del percorso "Carta etica", per mettere a confronto l'esperienza vissuta. Al convegno hanno preso parte tutti coloro che hanno partecipato al percorso formativo, la Direzione aziendale, il filosofo-docente, il gruppo "attivatori", gli operatori interessati.

Febbraio – marzo 2008

Stesura del Regolamento per il funzionamento del gruppo "attivatori". Lo stesso avrà il compito di tenere viva la Carta etica e sperimentarne la concretezza. Di seguito le funzioni:

- creare le condizioni di sensibilizzazione su temi etici di carattere istituzionale, di carattere sperimentale e di carattere culturale;
- favorire la diffusione della Carta etica e dei principi in essa contenuti all'interno delle singole realtà aziendali (ad esempio riunioni periodiche documentate nelle diverse strutture, individuazione dei referenti della Carta etica in ogni struttura, richiami formativi, ecc.);
- ascolto delle situazioni di criticità (mancata applicazione dei principi della Carta) e individuazione di soluzioni migliorative con gli interessati;
- favorire l'applicazione dei contenuti della Carta etica in alcuni Dipartimenti (dietro adesione volontaria), ponendola come obiettivo di budget.

Marzo 2008

- Stampa del volume "Carta etica USL Valle d'Aosta – Eudaimonia e Ben Essere nel Lavoro"
- Attivazione di un "blog" sulla rete intranet aziendale, per ospitare commenti, riflessioni, considerazioni sulla Carta etica e sul programma Ben Essere lavorativo
- Acquisto di testi specifici sul tema del Ben Essere e dell'Etica del lavoro, collocati presso la biblioteca ospedaliera, a disposizione di tutti i dipendenti (sezione "Biblioteca del Ben Essere");

Aprile 2008

Diffusione della Carta etica" all'interno dell'Azienda, utilizzando tutti gli strumenti della comunicazione interna (consegna diretta, intranet, house organ)

Maggio 2008

Pubblicazione del documento "Carta etica" in formato pdf sul sito internet istituzionale

www.ausl.vda.it

Parte 3 – Ben Essere fisico

La promozione della salute dei dipendenti e del loro benessere psico-fisico si armonizza con i programmi sulla Carta etica e Ben Essere nel Lavoro. La Direzione aziendale e la struttura di Comunicazione, hanno organizzato e promosso corsi sperimentali di attività fisica. In particolare:

Novembre 2007 – aprile 2008

- Organizzazione di un corso di Yoga della durata di mesi 6, nella palestra dell'ospedale, aperto a tutti i dipendenti, finanziato al 40% dall'Azienda;
- Promozione di corsi di ginnastica per i dipendenti, in convenzione con una palestra del capoluogo regionale, finanziati al 40% dall'Azienda.