

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

EGUAGLIANZA vs DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL LAVORO

CUG UNIMORE 7 Marzo 2017

Conciliazione Tempi di Vita e Tempi di Lavoro:
Lavoro Flessibile in Azienda USL di Modena

Francesca Isola – Direttore Amministrativo AUSL Modena

Perché il Lavoro Flessibile

Miglioramento
Efficienza

Revisione
organizzazione
del Lavoro

Aumento
Motivazione

Revisione
Processi
Produttivi

Riduzione
Assenteismo

Engagement

Qualità della vita
e del lavoro

Conciliazione
tempi di vita e di
lavoro

Vantaggi per l'Azienda

Vantaggi per il lavoratore

Riduzione impatto sull'ambiente

Lavoro flessibile: Definizione e riferimenti normativi

Il **Lavoro Flessibile** è una opportunità per favorire pari opportunità sul lavoro.

Il **telelavoro** costituisce una possibile alternativa alla presenza giornaliera nella sede di lavoro assegnata per conciliare vita professionale e familiare in situazioni particolari (esigenze familiari, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della vita, necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, mobilità sostenibile, etc.)

- L. 191/98 – art. 4 «telelavoro» allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le PPAA possono avvalersi di forme di lavoro a distanza.
- D.P.R. 70/99 Art. 1 (Regolamento del Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni) Il telelavoro si svolge in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato fuori dalla sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile con il prevalente supporto di tecnologie della informazione e della comunicazione.
- Accordo Quadro Nazionale 23/3/00 sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni
- Art. 36 CCNL Integrativo del Comparto Sanità del 1998/2001 (disciplina per l'attivazione di progetti di telelavoro)
- Accordo Quadro Europeo 16/7/02 per la impresa privata. Salute e sicurezza per il telelavoratore



Lavoro flessibile: Tipologie previste

Telelavoro “a domicilio”: prestazione di lavoro eseguita dal dipendente presso il proprio domicilio per alcuni giorni alla settimana;

Lavoro “mobile”: lavoro decentrato che comporta l’effettuazione della prestazione in una sede aziendale diversa dalla sede di lavoro al quale il dipendente è assegnato, per alcuni giorni alla settimana.

Smartworking («lavoro agile»): Forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto, ad esempio «x» giornate annuali che il dipendente può utilizzare in caso di necessità, per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, presso il proprio domicilio o sede diversa dalla propria. Il privato ha già applicato lo smartworking.

Disegno di Legge con semplificazioni per applicarlo anche alla Pubblica Amministrazione, attualmente in fase di approvazione (presentato al Senato il 2/3/17).

Background: esperienze in altre organizzazioni pubbliche



In Regione Emilia-Romagna è attivo il Telelavoro a domicilio. Questa modalità di lavoro flessibile viene rivista ogni anno, sia per riverificare se sono cambiate le necessità del lavoratore o se è mutata la tipologia del lavoro.

Generalmente quantificato in 2+3 giornate, a casa e sul posto di lavoro.



In ARPAE è attivo il Lavoro Mobile. L'ARPAE è un'azienda provinciale, pertanto ci sono diverse sedi aziendali dislocate sul territorio. Il dipendente svolge parte del suo computo orario nella sede più vicina al domicilio e non nella sede assegnata.

In Azienda USL di Modena

- Il CUG nasce nel 2013 con l'obiettivo di assicurare l'assenza di qualsiasi discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione e di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico. I compiti sono:
 - **Propositivi** su promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.
 - **Consultivi** su orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.
 - **Di verifica** su aspetti organizzativi e prevenzione del disagio lavorativo in ottica di pari opportunità.
 - Nel piano triennale delle azioni positive, approvato dalla Consiglieria di Pari Opportunità, rispetto al tema della conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro sono stati individuati due progetti da sviluppare:
 1. Revisione dell'asilo nido aziendale;
 2. ***Sviluppo di un progetto sul lavoro flessibile.***
- Sul **punto 2** costituito un gruppo di lavoro aziendale interdisciplinare che ha elaborato il Progetto che vogliamo sviluppare, in coerenza all'evoluzione della normativa e sollecitazioni delle RU aziendali.

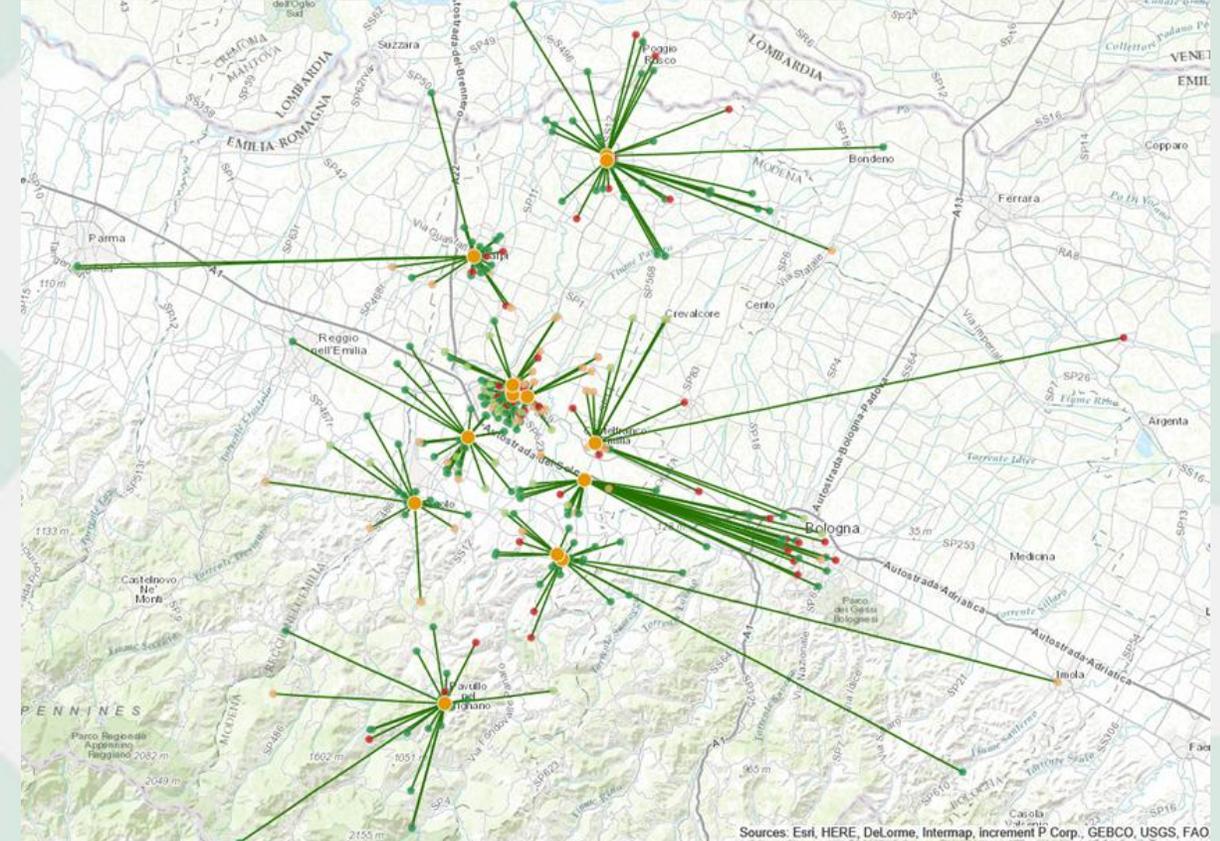
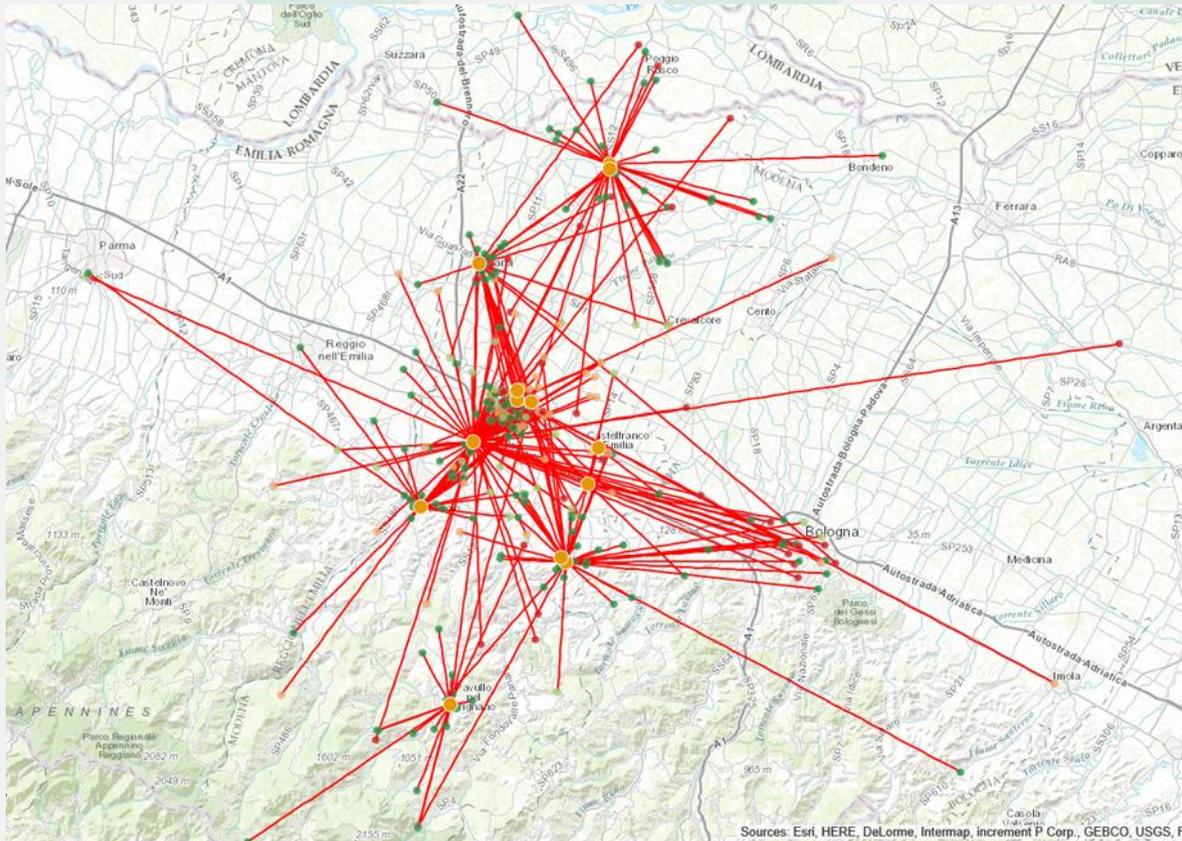
In AUSL di Modena: è possibile una diversa organizzazione del lavoro?

- Forte prevalenza di dipendenti donna (73%), spesso con carichi familiari importanti;
- Invecchiamento età media dei lavoratori (la maggioranza dei dipendenti ha un'età compresa tra i 50 e i 60 anni);
- Territorio AUSL Modena di considerevole estensione: spostamento fisico, tempi di percorrenza significativi, forte impatto ambientale;
- Necessità di regolamentare condizioni di Lavoro Mobile già attive in Dipartimenti Territoriali;
- Opportunità di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione;
- Necessità di accentrare processi di lavoro, salvaguardando competenze;
- Consapevolezza che molte delle attività non sanitarie e non di front office con utenti/pazienti sono eseguibili anche a distanza su procedure informatizzate;
- Forte impatto sulla soddisfazione lavorativa;
- Opportunità di adottare modalità lavorative già previste dal nostro ordinamento.

Ipotesi di Telelavoro a domicilio in AUSL: confronto distanze percorse

Distanza attuale tra domicilio e sede di lavoro

Ipotesi distanza tra domicilio e sede di lavoro più vicina



Nelle immagini è stato riproposto un confronto fra i Km percorsi da un campione di dipendenti (Dipartimento di Sanità Pubblica e Servizio Amministrazione del Personale). Nella prima immagine vediamo la distanza tra il domicilio e la sede di lavoro assegnata, mentre nella seconda la distanza tra il domicilio e la sede aziendale più vicina.

Lavoro Mobile in AUSL

Il **Dipartimento di Sanità Pubblica** è la struttura preposta alle attività di prevenzione collettiva e di tutela della salute pubblica dai rischi di origine ambientale, lavorativa, alimentare e di tutela della salute e del benessere degli animali. In particolare svolge attività di:

- prevenzione e profilassi delle malattie infettive e diffuse della collettività;
- prevenzione dai rischi infortunistici e sanitari connessi agli ambienti di vita ed alle attività lavorative;
- sorveglianza e controllo sulla produzione di alimenti in tutte le fasi della filiera produttiva;
- promozione della salute e del benessere animale;
- tutela dell'attività sportiva.

Il 30% dei dipendenti del DSP svolge le proprie attività sia nel territorio della provincia che nella sede AUSL assegnata. Spesso la propria sede è distante dal territorio dove si sta facendo il controllo o la sorveglianza (Macelli, Allevamenti, Produzioni zootecniche, Aziende Produttive Alimentari). Pertanto, una volta terminato il sopralluogo, i professionisti possono usufruire della sede più vicina al territorio in cui si trovano per continuare la propria attività lavorativa (Inserimento dati e produzione reportistica; Valutazione documentazione). I dipendenti hanno modo di ottimizzare i tempi di lavoro riducendo lo stress dovuto agli spostamenti.

Questa tipologia di lavoro flessibile potrebbe essere estesa a molte funzioni dei servizi di area amministrativa, se non prevedono accesso del pubblico, sia interno che esterno, se le attività possono essere svolte in autonomia grazie ai collegamenti informatici.

L'Azienda USL di Modena sta provvedendo anche ad una revisione della Rete Amministrativa Diffusa, tramite l'accentramento di alcune funzioni, in modo da generare maggiore efficienza, economie di scala ed ottimizzare l'impiego di risorse umane.

Benefici

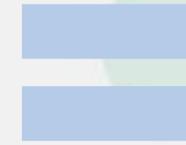
Qualità della
vita



Conciliazione
vita privata /
lavoro



Aumento della
motivazione



Benefici per il
lavoratore

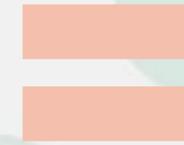
Revisione
organizzazione
e del lavoro



Engagement



Lavoro per
obiettivi e
risultati



Benefici per
l'Azienda

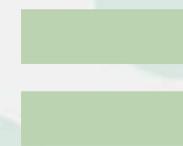
Riduzione
inquinamento



Minore
utilizzo mezzi
di trasporto



Minore
necessità della
costruzione di
parcheggi



Benefici per
l'ambiente

Work in progress

- Formalizzazione e valorizzazione delle attività che vengono attualmente svolte in Lavoro Mobile:
 - Accentramento di alcune attività amministrative su un'unica figura che rimane nella propria sede di lavoro: *efficientamento del lavoro; evitare spostamento di sede*
 - Stesura reportistica dei sopralluoghi di vigilanza eseguiti in luoghi diversi dalla propria sede di lavoro: *ottimizzazione del tempo lavoro e riduzione spostamenti; minore impatto ambientale*
 - Individuazione di altre attività che potrebbero essere oggetto di lavoro mobile o telelavoro a domicilio: *attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*

Work in progress

- Analisi di fattibilità per altre attività che potrebbero essere oggetto di lavoro “mobile” o di telelavoro a domicilio, tramite la valutazione di punti di forza/debolezza e minacce/opportunità: *consolidare una metodologia che possa portare a decisioni aziendali di forte impatto per i lavoratori*
- Verifica dell’efficienza e della positività delle forme attuali di “lavoro mobile”: *individuare indicatori misurabili di valutazione*
- Definizione di un regolamento aziendale sul «Lavoro Flessibile»: *riconoscere regole a tutela dell’Azienda e del Lavoratore*
- Confronto con dirigenti dei Servizi potenzialmente interessati: *condividere opportunità e nuove responsabilità*
- Confronto con le organizzazioni sindacali: *condividere nuove opportunità*
- Sperimentazione sia del Telelavoro a Domicilio che del Lavoro Mobile: *provare per credere in diverse forme di organizzazione del lavoro.*



Grazie per l'attenzione