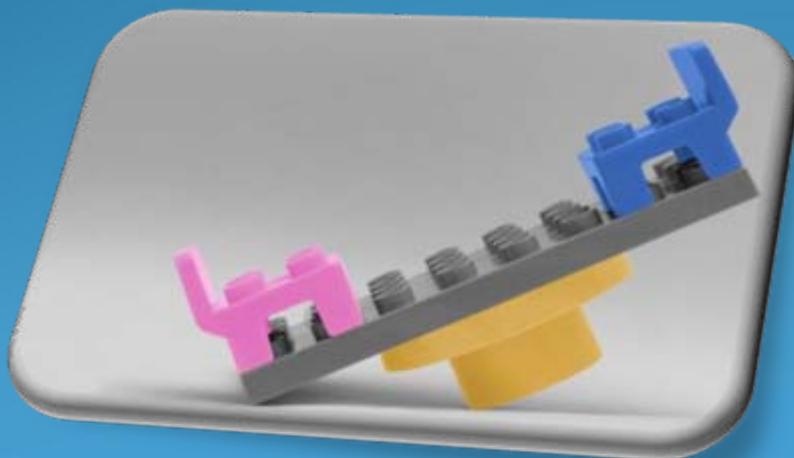




UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

LA CULTURA DEL BENESSERE LAVORATIVO



15 Aprile 2013
13 Maggio 2013

L'art. 21 della Legge n. 183/2010

ha istituito il

**Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di
chi lavora e contro le
discriminazioni (CUG)**

Tra gli obiettivi dei CUG:

✓ Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;

✓ Garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

✓ Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

I due comitati e il delegato del rettore alle pari opportunità hanno intrapreso inoltre diverse iniziative, per agevolare i dipendenti e studenti del nostro Ateneo, come previsto dal Piano di azioni positive dell'Ateneo 2010-2013.

TELELAVORO



Con il termine telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita dal personale in un luogo diverso dalla sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento, anche differito, con l'Amministrazione

Come fare domanda ?

Il **progetto di telelavoro** deve essere redatto dal Responsabile della struttura congiuntamente con il dipendente. L'accesso al progetto viene stabilito in funzione:

- ✓ del grado di “telelavorabilità” delle attività;
- ✓ delle esigenze organizzative della struttura;
- ✓ delle esigenze di conciliazione e di mobilità del dipendente.

Dati indispensabili per la presentazione del progetto:

- gli obiettivi realizzabili con l'attività di telelavoro;
- le condizioni di "telelavorabilità" delle attività gestite all'interno della struttura;
- le tecnologie da utilizzare;
- i criteri di verifica della prestazione lavorativa;
- le eventuali modificazioni organizzative ritenute necessarie;
- i rientri periodici del telelavoratore e la loro frequenza;
- la durata del progetto.

TELELAVORO BENESSERE LAVORATIVO



Con Decreto Rettorale . n. 404/2013 del 4 aprile 2013 è stato ricostituito il Tavolo tecnico previsto dall'art. 11 del "Codice di Condotta dell'Università degli Studi di Ferrara per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali" (Tavolo benessere lavorativo)

Valutazione stress lavoro correlato

Indagine di Clima

LO STRESS LAVORO-CORRELATO PUÒ ESSERE CAUSATO DA FATTORI DIVERSI RELATIVI A:

TIPO DI LAVORO COME P.ES.

- mansioni monotone
- eccessivo carico di lavoro
- carenza di varietà
- alti livelli di pressione temporale
- carenza di controllo sui tempi

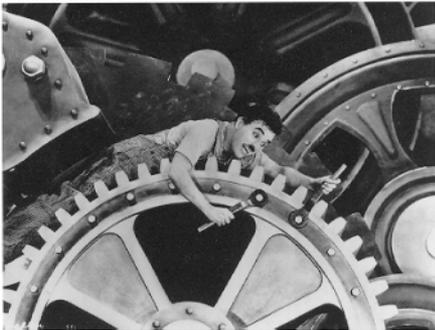


O CONTESTO LAVORATIVO COME P.ES.

- ambiguità di ruolo
- scarsa partecipazione ai processi decisionali
- conflitti interpersonali
- scarso supporto dai colleghi e dal superiore
- asse



Oltre agli effetti sulla salute psico-fisica dell'individuo, lo stress, se correlato all'attività lavorativa, può produrre effetti negativi sulla qualità dei servizi svolti con anche l'adozione di comportamenti non sicuri con conseguente aumento di incidenti ed infortuni.



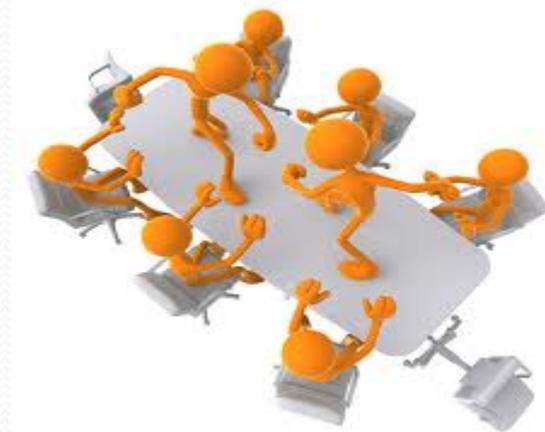
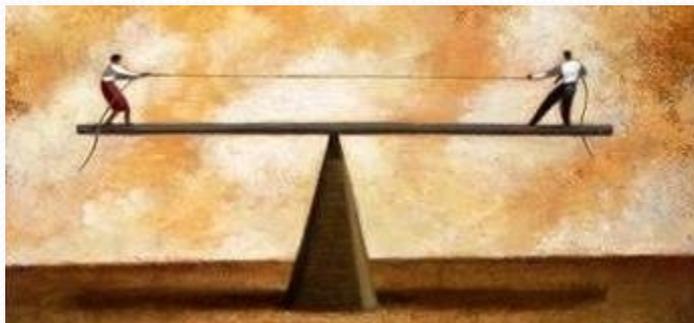
Con riguardo alle specifiche valutazioni dei rischi da stress lavoro correlato previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n° 81/2008, uno strumento molto valido e significativo è quello della rilevazione, attraverso idonei strumenti di indagine, anche del clima presente nel luogo di lavoro.

Il “clima” indica lo stato di benessere (o di malessere) dell'organizzazione del lavoro così come percepito dalla maggior parte dei lavoratori.



BenEssere
Organizzativo

Il sistema gestionale e organizzativo anche se talvolta in modo non consapevole, può favorire il manifestarsi di un clima di lavoro stressante e determinare comportamenti negativi tra il personale. Da ciò si può facilmente desumere quanto sia importante agire sull'organizzazione del lavoro per realizzare una efficace attività di prevenzione di questi eventi.



Un adeguato sistema di prevenzione non prescinde da rilevazioni collegate al clima aziendale, rilevazioni che possono fornire indicazioni molto precise sul clima nei luoghi di lavoro e permette di far emergere ambiti in cui possono rivelarsi disfunzionalità organizzative.

Per una corretta valutazione dei rischi da stress lavoro correlato risulta quindi utile la realizzazione di indagini di clima con tutte le cautele possibili come la sussistenza di garanzie di anonimato e di rispetto della privacy.





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

GRAZIE DELL'ATTENZIONE

CUG

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ: LA VALORIZZAZIONE
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**