

Il CUG ha ritenuto utile mettere a disposizione dei dipendenti un'informazione efficace e completa per consentire a ciascun operatore di conoscere con precisione i percorsi da seguire in caso di disagio lavorativo. Di seguito sono riepilogate tutte le informazioni necessarie.

PERCORSI DISAGIO LAVORATIVO

Tipo di disagio	Dove rivolgersi	A chi rivolgersi	Telefono/mail	Quando	Dove
*Stress organizzativo e relazionale	USD Psicologia Sportello ascolto	Dr. Lionello Gualeni	Tel 3346153570	Giovedì 13.30-14.30 (previo appuntamento telefonico)	Ospedale Seriate, Edificio Blu, settimo Piano.
∞Mobbing	Medicina del lavoro	Dr. Marino Signori	035 3063225	Orario ufficio	Medicina del Lavoro: Seriate, Alzano Lovere, Piario
*Stress da errore clinico-assistenziale	Progetto "Imparare dall'errore" (Risk Management-USD Psicologia)	Dr. Lionello Gualeni	Tel 3346153570	Da concordare	U.O./Struttura richiedente
≈ Discriminazione - mancato rispetto delle pari opportunità	U.O.C. Gestione Risorse Umane	Dr.ssa Caterina Ursino	035.3063765 affari.general@bolognini.bg.it	Orario ufficio (previo appuntamento telefonico)	Ospedale Seriate SEDE AMM.VA
Conflitto dipendente/utente o dipendente/dipendente	Servizio Ascolto e Mediazione	Dr. Lionello Gualeni Ancilla Zappella	Tel 3346153570	Da concordare	Ospedale Seriate, Edificio Blu, settimo Piano.

Il dipendente, se preferisce, può anche scegliere di rivolgersi ad un rappresentante sindacale presente in azienda, che farà da tramite con uno degli interlocutori del disagio lavorativo.

A proposito ricordiamo di seguito i nominativi dei rappresentanti sindacali che fanno parte del CUG:

- dott. Strippoli Antonio (SINAFO) Farmacia Alzano L
- dott.ssa Pezzali Elena (CISL MEDICI) Medicina G. Piario
- sig.ra Piantoni Rossana (CGIL) Farmacia Alzano L.
- dott. Tuveri Eugenio (FESMED) Direzione Sanitaria Sede
- dott. Scalisi Lionello (FIALS MEDICI, ANPO, ASCOTI) Riab Motoria Gazzaniga
- sig.ra Ferro Patrizia (FIALS) SPDC Alzano L.
- dott. Gualteroni Carlo (CIMO ASMD) Ostetricia Ginecologia Alzano L
- sig.ra Bergamelli Emanuela (UIL FPL) Riab Cardiologica Seriate
- dott.ssa Cazzato Mariagrazia (AUPI) CPS Nembro
- sig. Pandolfi Gianalberto (CISL) Neurologia Seriate

Per qualunque approfondimento o suggerimento a riguardo è possibile rivolgersi al **Comitato Unico di Garanzia** mandando una mail al seguente indirizzo di posta: personale@bolognini.bg.it

***STRESS LAVORO-CORRELATO**

Lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento ovvero la risposta di ognuno di noi nell'interazione con l'ambiente.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno.

“Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping (in italiano si potrebbe tradurre col termine cavarsela).

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di stress negativo).

Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro

“... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.” (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

∞ **MOBBING**

Il mobbing è assimilabile ad una strategia persecutoria messa in atto nei confronti uno o più soggetti e protratta nel tempo con l'intenzione di perseguitare, di nuocere, di espellere la vittima, negando ogni ragionevole tentativo di soluzione del conflitto che può portare la vittima ad un profondo trauma emotivo.

Il risultato patologico è in genere il Disturbo Post-Traumatico da Stress.

Gli eventi che più frequentemente si registrano in casi evidenti di mobbing sono (l'elenco puramente esemplificativo e non esaustivo):

- a) demansionare in modo formale o solo di fatto
- b) marginalizzare il lavoratore fino al punto di metterlo in una condizione di totale inoperosità
- c) costruire ad arte "incidenti" miranti a rovinare la reputazione della vittima
- d) discriminare sulla carriera, le ferie, l'aggiornamento, la postazione di lavoro, il carico e la qualità del lavoro
- e) negare diritti contrattuali
- f) utilizzare espressioni o atteggiamenti offensivi o di squalifica, fino alla diffamazione vera e propria
- g) isolare dal contatto con gli altri lavoratori
- h) utilizzare in modo esasperato ed esasperante il potere di controllo e l'azione disciplinare.

≈ DISCRIMINAZIONE– MANCATO RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA’

Mancato rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne sancito dalla normativa.

Il decreto legislativo n. 5/2010, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2010, serie generale n. 29, ha emanato il recepimento della Direttiva n. 54 del 2006 relativa al **principio "delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego"**. Obiettivo del provvedimento è quello di evitare disparità di trattamento tra uomini e donne nel mondo dell’occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione che ancora sopravvive negli ambienti di lavoro.

- Il decreto prevede il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive.
- Vengono garantiti l'accesso al lavoro, la parità di trattamento economico per la medesima mansione, la mobilità verticale nella carriera.
- Vengono inclusi, tra i fattori discriminanti, i trattamenti di sfavore subiti da chi ha rifiutato comportamenti indesiderati o molestie sessuali, espresse a livello fisico, verbale o non verbale, che violano la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creano un clima intimidatorio e offensivo.
- Sanzionabili anche le discriminazioni cosiddette "indirette", ossia quelle provocate da disposizioni, prassi, atteggiamenti in apparenza neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.
- Si interviene, inoltre, sul cosiddetto "gender pay gap" vietando qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, relativa alle retribuzioni, sanzionando i datori di lavoro che discriminano le lavoratrici con l'ammenda da 250 a 1.500 euro e stabilendo, altresì, qualora il datore di lavoro non ottemperi alla sentenza che accerta la discriminazione, l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.
- Quanto all'accesso alle prestazioni previdenziali, viene riconosciuto alle lavoratrici il diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.
- È inoltre prevista la possibilità che associazioni e organizzazioni sindacali rappresentative del diritto o dell'interesse leso possano costituirsi in giudizio, ed è riconosciuta la tutela giudiziaria non solo alle vittime, ma anche a coloro che pagano per aver difeso una persona discriminata.
- Vengono infine potenziati gli organismi di parità.