

FAST, Milano, 04 ottobre 2017

Smartworking: una soluzione per il benessere del lavoratore a tutte le età?

Verso un modello di Welfare diffuso: le politiche di Regione Lombardia per il benessere dei lavoratori

Nicoletta Cornaggia

UO Prevenzione, Struttura Ambienti di vita e di lavoro - DG Welfare

Claudia Toso

ATS Brianza c/o UO Prevenzione, Struttura Ambienti di vita e di lavoro

DG Welfare

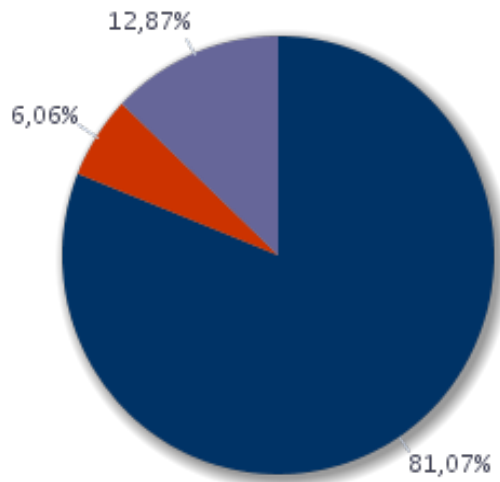
L. 22 maggio 2017, n. 81

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Art. 18. Lavoro agile

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di **incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, promuovono il **lavoro agile** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ripartizione % dei lavoratori idonei

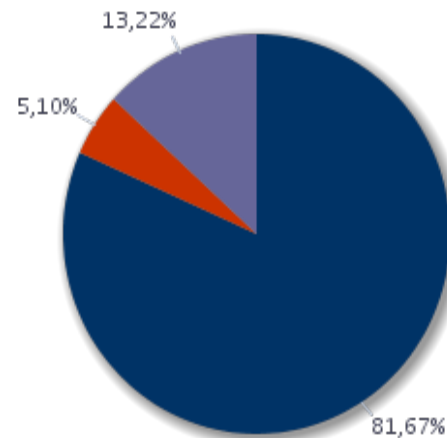


Italia

- Lavoratori idonei
- Lavoratori idonei con limitazioni/prescrizioni temporanee
- Lavoratori idonei con limitazioni/prescrizioni permanenti

Ripartizione % dei lavoratori idonei

Fonte: All. 3B . Anno 2016



Lombardia

- Lavoratori idonei
- Lavoratori idonei con limitazioni/prescrizioni temporanee
- Lavoratori idonei con limitazioni/prescrizioni permanenti

«... inidoneità più frequenti tra le donne che tra gli uomini; ... i dipendenti inidonei aumentano significativamente con il crescere dell'età; sono, infatti, meno del 4% nella fascia 25-29, mentre arrivano a circa il 24% nella fascia 60-64, con un picco del 31,8% per le lavoratrici fra i 60-64 anni. ...» (Università Bocconi CERGAS Centro di Ricerca sulla Gestione dell'Assistenza Sanitaria e Sociale. Le inidoneità e le limitazioni lavorative del personale SSN. Dic. 2015)

I DATI (2)

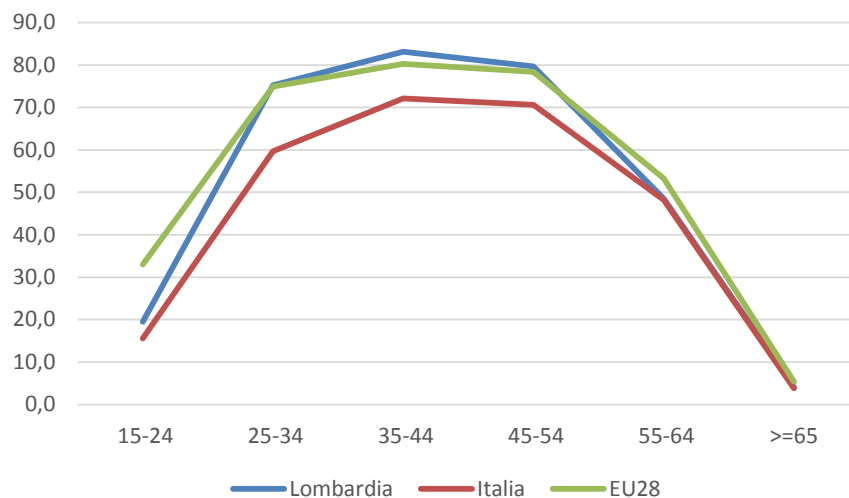
Speranza di vita alla nascita

	Anno 2008		Anno 2009		Anno 2010		Anno 2011		Anno 2012		Anno 2013		Anno 2014	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Varese	79,1	84,5	79,5	84,8	80,0	85,1	80,2	85,5	80,3	85,1	80,3	85,2	81,1	85,8
Como	78,9	84,7	79,7	84,7	80,1	84,7	80,5	85,2	80,1	85,7	80,4	85,1	80,9	85,8
Sondrio	77,1	84,1	77,0	84,3	77,7	84,4	78,3	84,6	78,7	84,6	78,9	85,0	78,7	85,0
Milano	79,2	84,4	79,7	84,8	80,0	85,0	80,4	85,4	80,4	85,2	80,7	85,6	81,4	86,1
Bergamo	78,6	83,9	79,1	84,1	79,3	84,4	79,9	84,6	79,7	84,5	80,1	84,5	80,6	85,0
Brescia	79,0	84,6	79,0	84,5	79,4	84,7	79,5	85,2	79,7	85,0	80,0	85,2	80,4	85,7
Pavia	77,6	83,4	78,1	83,6	78,2	83,5	78,6	83,7	78,8	83,9	79,0	84,0	79,6	84,5
Cremona	77,8	83,9	78,2	83,8	78,7	84,0	79,2	84,3	79,2	84,0	79,7	84,4	79,8	84,6
Mantova	78,7	84,2	78,3	84,2	79,4	84,7	79,6	84,8	79,6	84,6	80,2	84,8	80,5	85,0
Lecco	79,9	84,7	79,5	84,5	80,0	84,9	80,8	85,1	80,8	85,5	80,2	85,1	81,2	85,8
Lodi	77,9	83,3	77,7	83,1	78,4	83,6	79,4	83,8	78,7	83,7	79,4	84,1	80,3	84,6
Monza e della Brianza	79,9	84,4	80,1	84,9	80,1	85,0	80,9	85,3	80,9	85,4	81,0	85,6	81,4	85,6
Lombardia	78,8	84,2	79,1	84,4	79,5	84,6	79,9	84,9	79,9	84,9	80,3	85,1	80,8	85,5
Italia	78,7	83,9	78,9	84,0	79,3	84,3	79,5	84,4	79,6	84,4	79,8	84,6	80,3	85,0

Fonte: Istat

I DATI (3)

Anno 2015	Tasso d'occupazione per classi di età								
	Stati Membri		Totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65
femmine	Lombardia		41,8	16,3	67,6	75,3	70,2	38,5	1,6
maschi			58,5	22,4	82,6	90,8	89,0	59,0	7,4
totale			49,9	19,5	75,2	83,1	79,7	48,5	4,1
femmine	Italia		34,7	12,4	51,4	61,4	59,0	37,9	1,7
maschi			52,2	18,6	67,8	82,9	82,4	59,3	6,5
totale			43,1	15,6	59,7	72,1	70,6	48,2	3,8
femmine	EU28		46,4	31,2	69,1	74,1	73,2	46,8	3,6
maschi			58,3	34,8	80,7	86,6	83,7	60,1	7,8
totale			52,1	33,0	74,9	80,3	78,4	53,3	5,4



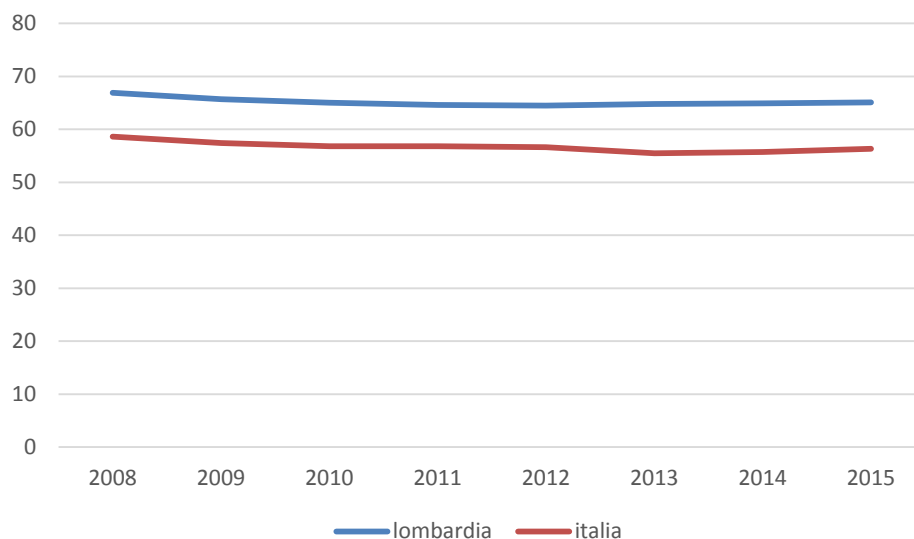
La curva dei tassi di occupazione per fascia di età in Lombardia trova forti analogie con quelle europee

Fonte: Eurostat

I DATI (4)

	Tasso di occupazione 15-64 anni							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lombardia	66,9	65,7	65	64,6	64,5	64,8	64,9	65,1
Italia	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3
		-1,8	-1,1	-0,6	-0,2	0,5	0,2	0,3

Fonte: Istat



La [strategia Europa 2020](#) (Brussels, 3.3.2010 COM (2010) 2020 final) si propone di **aumentare il tasso di occupazione** della popolazione in età compresa tra **20 e 64 anni al 75 %**.

... *The employment rate of the population aged 20-64 should increase from the current 69% to at least 75%, including through the greater involvement of women, **older workers** and the better integration of migrants in the work force; ...*

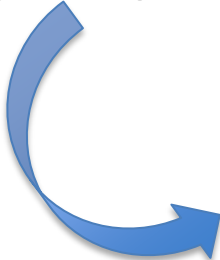
«... al 2020 vi saranno 16 anziani over80enni in più, di cui 3 non autosufficienti, ogni 1000 potenziali donne che potenzialmente se ne prenderanno cura ...» (Lombardia Statistiche Report n.1/2016 Non autosufficienza e carichi familiari in Lombardia: ieri, oggi e domani)

- ✓ La sfida è legata alla necessità di consentire a quote di lavoratori in **età lavorativa avanzata e/o con aumentato carico di comorbidità per patologie crónico-degenerative**, anche quando non riconducibili a cause lavorative, **e/o con aumentato carico di impegni di vita**, un **adeguato collocamento lavorativo**
- ✓ Nei primi anni '90 negli Stati Uniti si introduce il termine di ***accomodamento ragionevole*** ad indicare **l'accessibilità complessiva dell'ambiente di vita e di lavoro**, la riprogettazione individualizzata del posto di lavoro, l'adozione di ausili tecnici utili a facilitare i compiti lavorativi, la riorganizzazione dei processi e dei flussi di lavoro e l'eventuale supporto di assistenza personale, nel rispetto di una sostenibilità per il Datore di Lavoro.

Oggi il bisogno è garantire equilibrio tra lavoro e risorse individuali (salute, istruzione, valori, ambiente e organizzazione del lavoro)



«... Attuare principi di **flexicurity** ...»



Necessario consentire alle persone di acquisire nuove competenze (anche tecnologiche) per adattarsi alle nuove condizioni e ai potenziali cambiamenti

Pena: il collasso dell'organizzazione del lavoro nelle aziende

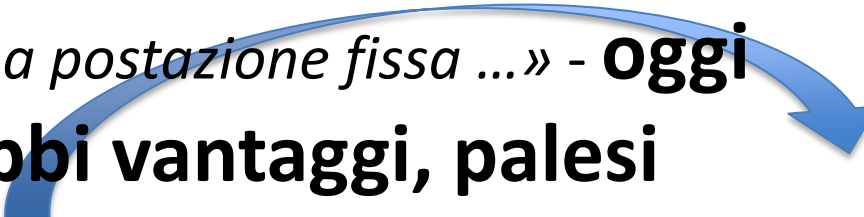
La sfida complessiva

«... Equally important will be our ability to meet the challenge of promoting a healthy and active ageing population to allow for social cohesion and higher productivity. ...»


«... Altrettanto importante sarà la nostra capacità di soddisfare la sfida di promuovere una popolazione ad **invecchiamento sano e attivo** per consentire la coesione sociale e una maggiore produttività. ...»

SCONGIURARE LE DISUGUAGLIANZE

Smartworking – «... prestazione erogata ...
in parte all'interno di locali aziendali e in parte
all'esterno senza una postazione fissa ...» - **oggi**
presenta indubbi vantaggi, palesi
per il lavoratore e per l'azienda
giacché offre la possibilità di una
diversa organizzazione del lavoro in
grado di conciliare l'erogazione
delle prestazioni con l'età e con i
bisogni familiari



miglior
conciliazione
delle esigenze
di vita e di
lavoro



minori spazi aziendali



dal controllo del processo al controllo del risultato

SMART WORKING IN ITALIA (1)

La ricerca ha coinvolto 339 manager delle funzioni It, Hr e Facility, oltre a un panel rappresentativo di 1.004 lavoratori (in collaborazione con Doxa) per rilevare le attuali modalità di lavoro delle persone.

Alcuni risultati

Facendo riferimento al solo lavoro subordinato, gli smart workers sono già 250 mila, circa il 7% del totale di impiegati, quadri e dirigenti, cresciuti del 40% rispetto al 2013.

Il lavoratore smart tipo è un uomo (nel 69% dei casi) con un'età media di 41 anni, che risiede al Nord (nel 52% dei casi, solo nel 38% nel Centro e nel 10% al Sud) e rileva benefici nello sviluppo professionale, nelle prestazioni lavorative e nel work-life balance rispetto ai lavoratori che operano secondo modalità tradizionali

SMART WORKING IN ITALIA (2)

Il 30% delle grandi imprese nel 2016 ha realizzato progetti strutturati di smart working, con una crescita significativa rispetto al 17% del 2015, a cui si aggiunge l'11% che dichiara di lavorare secondo modalità agili pur senza aver introdotto un progetto sistematico. Una situazione ben diversa si riscontra invece per le PMI, tra cui la diffusione di progetti strutturati è ferma al 5% del 2015, con un altro 13% che opera in modalità Smart in assenza di progetti strutturati.

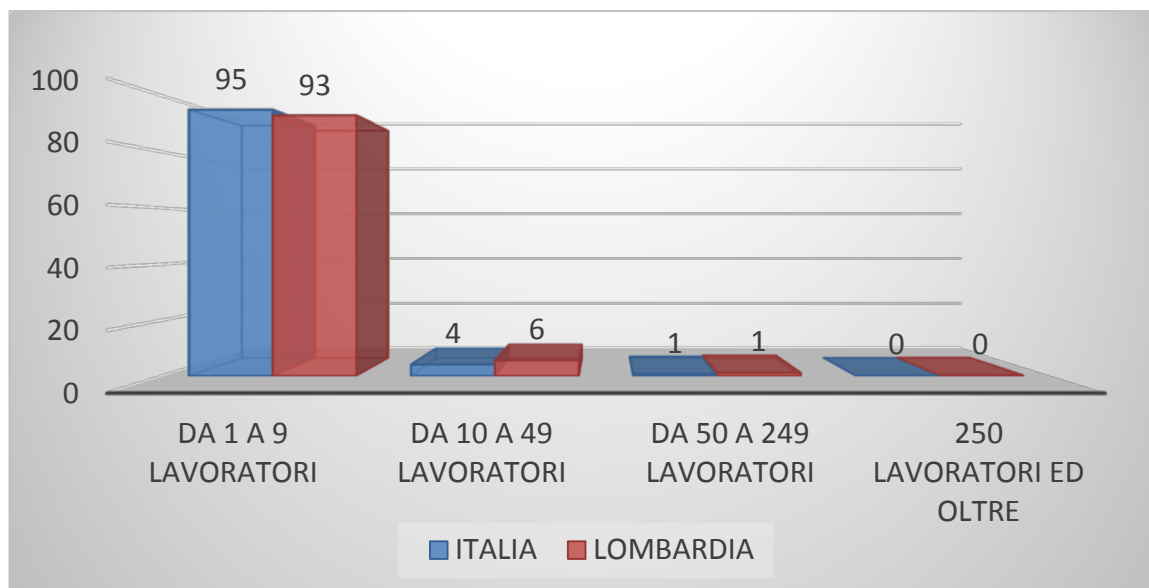
La ricerca rivela come il lavoro agile in Italia sia una realtà rilevante e in crescita.

Restano, tuttavia, sfide importanti, come:

- ✓ l'applicazione alla Pubblica Amministrazione;
- ✓ la diffusione tra le PMI;
- ✓ la declinazione del lavoro Smart nelle attività manifatturiere anche grazie all'innovazione introdotta dall'Industria 4.0

I DATI (5)

Complessivamente sul territorio nazionale sono attive **3341337 aziende**; 597366 sono le aziende attive in Lombardia (il **18%**). Considerando la distribuzione di frequenza relativa (%) delle aziende per classi dimensionali emerge che **il tessuto produttivo nazionale e regionale si caratterizza per una forte prevalenza delle micro/piccole imprese.**

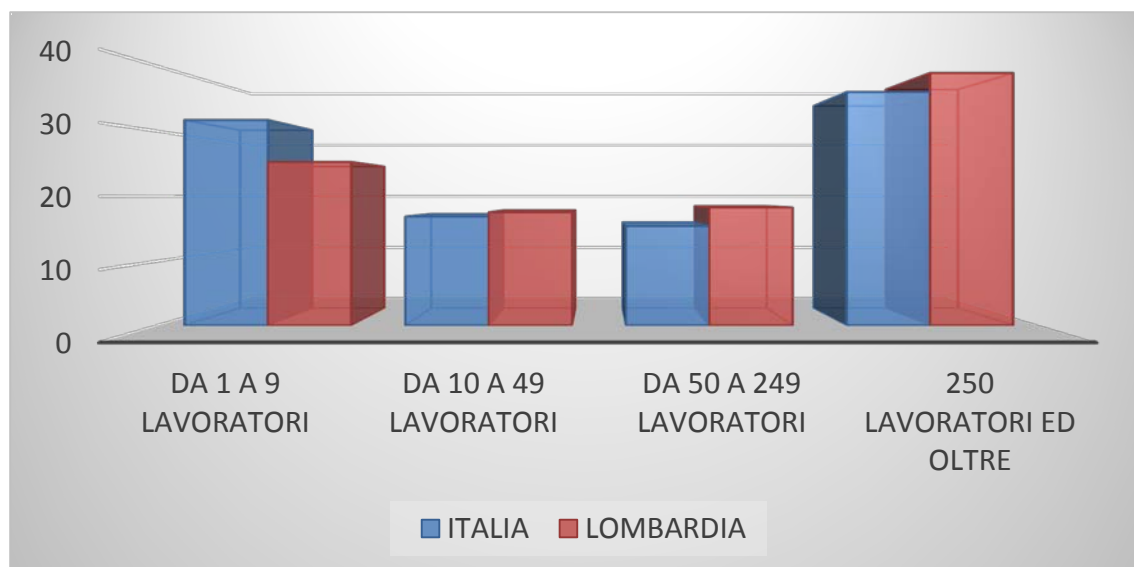


Distribuzione % aziende per classi dimensionali aziendali Italia Lombardia – dati aggiornati al 2015 – Fonte dati INAIL Banca Dati Statistica

Banca Dati Statistica di INAIL. Aggiornamento al 31 dicembre 2015

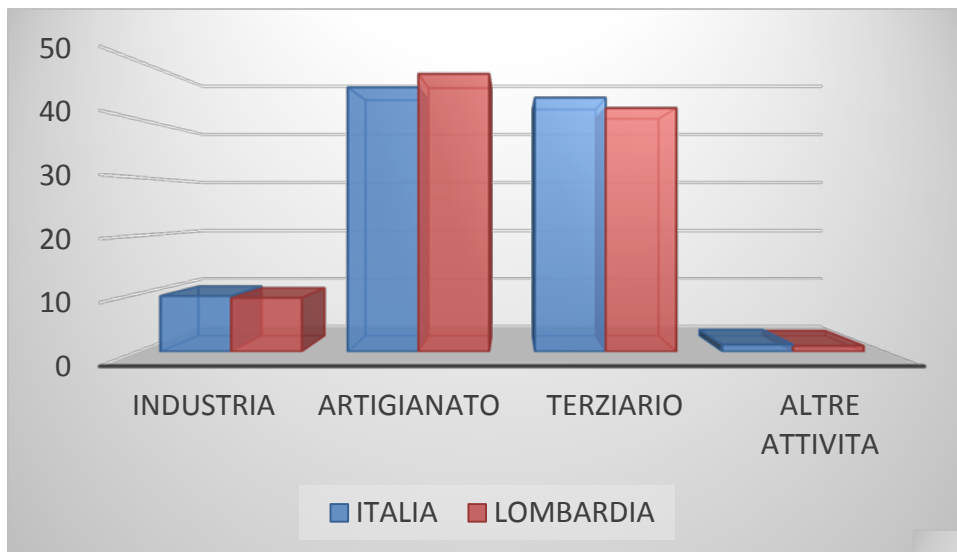
I DATI (6)

Analizzando la distribuzione di frequenza relativa (%) dei lavoratori per classi dimensionali aziendali, emerge che **quote importanti di lavoratori si distribuiscono anche nelle grandi aziende.**



Distribuzione % lavoratori per classi dimensionali aziendali Italia Lombardia – dati aggiornati al 2015 – Fonte dati INAIL Banca Dati Statistica

I DATI (7)

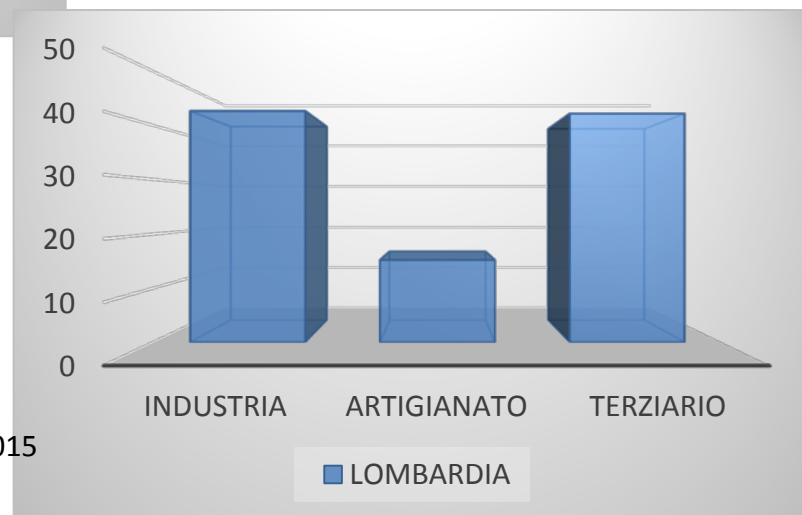


Distribuzione % aziende per gestione tariffaria Lombardia – dati aggiornati al 2015 – Fonte dati INAIL Banca Dati Statistica

Per gestione tariffaria, emerge una spiccata prevalenza dei settori artigianato e terziario su quello industriale

Resta una cospicua prevalenza di lavoratori nell'industria e nel terziario

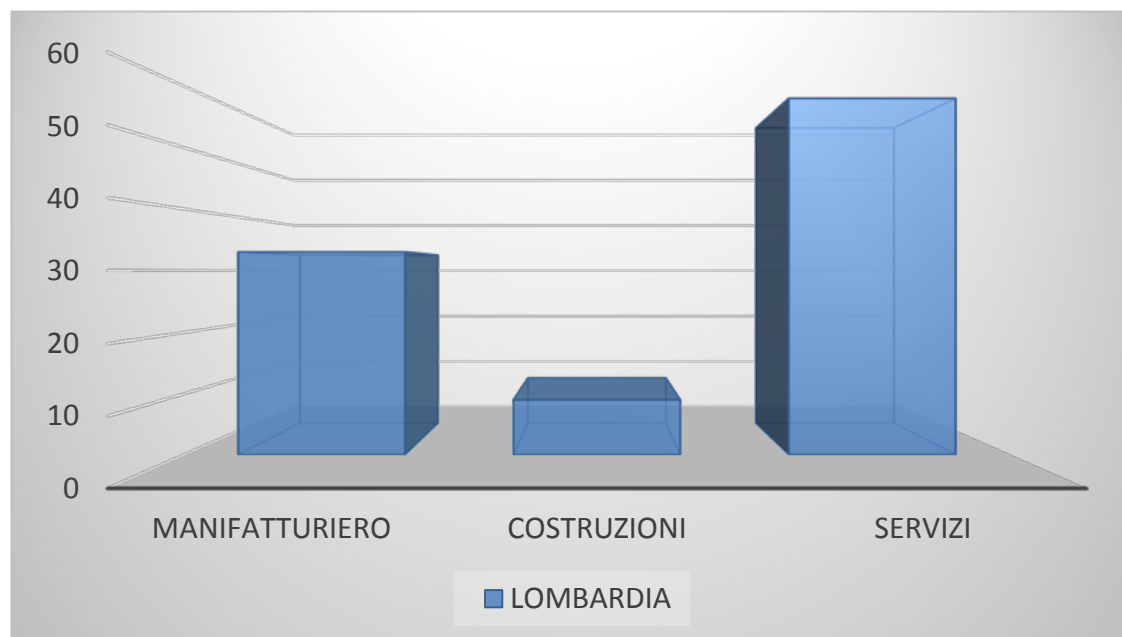
Distribuzione % lavoratori per gestione tariffaria Lombardia – dati aggiornati al 2015 – Fonte dati INAIL Banca Dati Statistica



Banca Dati Statistica di INAIL. Aggiornamento al 31 dicembre 2015

I DATI (8)

Per settore di attività economica, emerge largamente rappresentato il settore Servizi, ricomprendente tra gli altri il settore sanitario, socio-sanitario e dell'istruzione.



Distribuzione % lavoratori per settore di attività economica Lombardia – dati aggiornati al 2015 – Fonte dati INAIL Banca Dati Statistica

Banca Dati Statistica di INAIL. Aggiornamento al 31 dicembre 2015

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LO SMART WORKING

Effetti positivi del *lavoro agile* in relazione a:

1. sviluppo professionale e nella carriera;
2. prestazioni lavorative (come la qualità e quantità del lavoro svolto);
3. capacità di innovare il team di lavoro (effetto positivo concreto sull'engagement delle persone, oltre 1/3 del campione sente di contribuire positivamente alla creazione di un buon clima aziendale);
4. **work-life balance** (il 35% è molto soddisfatto di come riesce a organizzare il proprio tempo - rispetto al 15% di media - e il 29% riesce sempre a conciliare le esigenze personali e professionali - rispetto al 15% di media), con un maggiore beneficio per le donne rispetto agli uomini.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LO SMART WORKING

Alcuni topics dello smart working trovano riscontro in specifici elementi indicati dal modello di valutazione del rischio stress lavoro correlato, così come proposto dalla Commissione Consultiva ex art. 6 D. Lgs 81/08, nell'ambito degli **item di contenuto e contesto del lavoro**

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LO SMART WORKING

SMART WORKING

sviluppo professionale e nella
carriera

prestazioni lavorative

capacità di innovare il team di lavoro

work-life balance

CONTESTO DEL LAVORO

Cultura
organizzativa

Sviluppo di carriera

Interfaccia
famiglia/lavoro

CONTENUTO DEL LAVORO

Carico/ritmi di
lavoro

Orario di lavoro

one
guardia

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LO SMART WORKING

Parimenti la valutazione dei possibili **effetti avversi** del *lavoro agile* trova riferimenti nel modello di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

CONTENUTO DEL LAVORO

CONTENUTI LAVORATIVI AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro

CONTESTO DEL LAVORO

RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale

In generale l'attuale e futuro contesto socio occupazionale impone l'adozione di più efficaci modelli di tutela dei lavoratori, come indicato dal [National Institute for Occupational Safety and Health \(NIOSH\)](#) che nel giugno 2011 ha lanciato il Programma **Total Worker Health (TWH)** verso «*nazioni più sane*».

- ✓ la terziarizzazione dell'impiego
- ✓ le riorganizzazioni aziendali (fusioni, accorpamenti, acquisizioni ...)
- ✓ la forte instabilità del mondo del lavoro
- ✓ il lavoro parasubordinato
- ✓ il lavoro notturno e comunque società delle 24 ore
- ✓ la femminilizzazione del lavoro e le differenze di genere
- ✓ l'invecchiamento della popolazione lavorativa e la disabilità
- ✓ le nuove tecnologie (industria 4.0)

*Il DLgs 81/08 è
obsoleto?
(Confindustria)*

La TWH è definita dall'insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici a favore di un più ampio benessere del lavoratore.

Tradizionalmente i programmi di salute e sicurezza sul lavoro hanno come preoccupazione primaria che il lavoro sia sicuro e che i lavoratori vengano protetti dai danni generati dal lavoro stesso. La Total Worker Health (TWH) si incardina su questo approccio riconoscendo al ***lavoro il ruolo di determinante sociale di malattia***; fattori lavoro-correlati come reddito, orari di lavoro, carichi di lavoro e livelli di stress, rapporti con i colleghi e accesso ad ambienti di lavoro sani hanno tutti in qualche modo un impatto sullo stato di benessere dei lavoratori, delle loro famiglie e delle comunità in cui sono inseriti. La TWH non si limita ad esplorare strategie per la protezione della salute dei lavoratori, ben di più, pretende di raggiungere la salute e il benessere dei lavoratori mirando alle condizioni di lavoro.



L'evidenza scientifica ora è in grado di supportare i professionisti della prevenzione ed i lavoratori circa la consapevolezza che i fattori di rischio sul lavoro possono contribuire alla genesi di disordini in precedenza considerati non correlati al lavoro. Nel riconoscimento di queste relazioni, ad evidenza emergente, **l'approccio della TWH** pone l'attenzione su come i **fattori ambientali e occupazionali possano mitigare o accentuare le condizioni generali di salute dei lavoratori** superando la più tradizionale concezione della medicina del lavoro.

Ad esempio esistono fattori di rischio lavoro-correlati responsabili di alterazioni del peso corporeo, di disordini del sonno, di malattie cardiovascolari, di stati depressivi e di altre condizioni nosologiche.

L'approccio della TWH

Le direttrici sono tre:

✓ **Individuale**: miglioramento dei comportamenti relativi alla propria salute

✓ **Aziendale**: combinare la protezione da malattie ed infortuni con la promozione della salute

«I datori di lavoro che optano per programmi di promozione del benessere in assenza di adeguate misure di protezione per la salute e sicurezza dei lavoratori non stanno applicando i principi del TWH» (NIOSH 2012)

✓ **Sociale**: politiche di governo di tipo assistenziale e previdenziale; ma anche del territorio e delle infrastrutture e mobilità

IL SETTORE SANITARIO QUALE PARADIGMA

Il recente assetto organizzativo lombardo per le attività ospedaliere di tutela della salute nei luoghi di lavoro, esitato nella definizione della **“Rete delle Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro (UOOML) in Lombardia”** – DGR 6359/2017, valorizza l’impegno ad **integrare i protocolli sanitari con programmi di promozione della salute in coerenza con il principio della TWH.**

Nel contesto del nuovo assetto del sistema socio sanitario regionale introdotto dalla Legge 23/2015 le UOOML trovano la propria collocazione nelle ASST (rivolgendo l’azione preventiva direttamente alla persona) e collaborano con i DIPS delle ATS per il raggiungimento degli obiettivi del PRP.

Tra le funzioni esercitate dalle UOOML quella di MC delle ASST di cui sono parte

I DATI (9)

totale dirigenza sanitaria F	totale dirigenza sanitaria M
899	989
totale comparto F	totale comparto M
3890	1792
convenzionati F	convenzionati M
844	963
TOTALE (9377)	
5.633	3.744
% F/M	
60	

COMPARTO F + M		
ETA'	N.	%
31-40 ANNI	579	10
41-50 ANNI	1.767	31
51-60 ANNI	2.844	50
61-70 ANNI	303	5
<30 ANNI	189	3
TOT.	5.682	100

La forza lavoro nelle ATS: femminilizzazione ed aging

DIRIGENZA SANITARIA F + M		
ETA'	N.	%
31-40 ANNI	103	5
41-50 ANNI	334	18
51-60 ANNI	999	53
61-70 ANNI	451	24
<30 ANNI	501	27
TOT.	1.888	100

CONVENZIONATI F + M		
ETA'	N.	%
31-40 ANNI	675	37
41-50 ANNI	240	13
51-60 ANNI	334	18
61-70 ANNI	180	10
71-80 ANNI	0	0
<30 ANNI	377	21
TOT.	1.806	100

I DATI (10)

totale dirigenza sanitaria F	totale dirigenza sanitaria M
7.906	7.695
totale comparto F	totale comparto M
54.585	14.906
convenzionati F	convenzionati M
849	988
TOTALE (86929)	
63.340	23.589
% F/M	
73	

COMPARTO F + M		
ETA'	N.	%
31-40 ANNI	9.416	14
41-50 ANNI	26.126	38
51-60 ANNI	26.731	38
61-70 ANNI	2.798	4
<30 ANNI	4.420	6
TOT.	69491	100

La forza lavoro nelle ASST: femminilizzazione ed aging

DIRIGENZA SANITARIA F + M		
ETA'	N.	%
31-40 ANNI	3.435	22
41-50 ANNI	4.204	27
51-60 ANNI	5.728	37
61-70 ANNI	2.214	14
71-80 ANNI	0	0
<30 ANNI	20	0
TOT	15601	100

CONVENZIONATI F + M		
ETA'	N.	%
31-40 ANNI	194	11
41-50 ANNI	316	17
51-60 ANNI	743	41
61-70 ANNI	556	31
71-80 ANNI	2	0
<30 ANNI	11	1
TOT.	1.822	100

IL SETTORE SANITARIO QUALE PARADIGMA

Accanto ad azioni di promozione della salute, l'integrazione tra azioni di prevenzione e politiche aziendali a carattere sociale può intervenire positivamente.

Il *lavoro agile* può rappresentare una prima risposta al problema dell'aging, anche in sanità.

Ancora, il modello di valutazione del rischio stress lavoro correlato, così come proposto dalla Commissioni Consultiva ex art. 6 D. Lgs 81/08, suggerisce un'ipotesi di lavoro: **monitorare gli eventi sentinella quali indicatori di effetto del *lavoro agile*.**

EVENTI SENTINELLA
indici infortunistici
assenze per malattia
ricambio del personale
procedimenti e sanzioni
segnalazioni del medico competente

AREA INDICATORI AZIENDALI

	INDICATORE	DEFINIZIONE	FONTE INFORMATIVA
1	Indice infortunistico	$n. \text{ infortuni} / n. \text{ lavoratori} * 100$	FLUPER - FLUSSO C
2	Assenza per malattia	n. giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura (sono escluse maternità e allattamento)	
3	% assenze dal lavoro	$n. \text{ ore lavorative perse (per permessi per malattia, aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate)} / n. \text{ ore lavoro potenziali lavorabili da contratto} * 100$	
4	% ferie non godute	$n. \text{ giorni di ferie non usufruite} / n. \text{ giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} * 100$	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	$n. \text{ trasferimenti richiesti} / n. \text{ lavoratori} * 100$	
6	% rotazione del personale	$(n. \text{ lavoratori usciti} + n. \text{ lavoratori entrati}) / n. \text{ lavoratori} * 100$	
7	Richieste visite mediche straordinarie al MC	$n. \text{ lavoratori che ne hanno fatto richiesta} / n. \text{ lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria} * 100$	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

	INDICATORE	DEFINIZIONE	FONTE INFORMATIVA
1	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	Somma dei seguenti indicatori (di cui alla DELIBERAZIONE N° X/3652 del 05/06/2015):	Software AHRQ (Regione Lombardia)
		Adeguamento ai requisiti strutturali di accreditamento	
		Manutenzione impianti	
		Correttivi apportati per problemi ad alto rischio	
		Efficienza dell'alta tecnologia diagnostica	
		Continuità operativa informatica	
2	Pianificazione dei compiti	Assunzione dell'indicatore (di cui alla DELIBERAZIONE N° X/3652 del 05/06/2015):	
		copertura fabbisogni del personale	

AREA CONTESTO DEL LAVORO

	INDICATORE	DEFINIZIONE	FONTE INFORMATIVA
1	Funzione e cultura organizzativa	Somma dei seguenti indicatori (di cui alla DELIBERAZIONE N° X/3652 del 05/06/2015):	Software AHRQ (Regione Lombardia)
		Presa in carico obiettivi di mandato	
		Indice di chiusura delle raccomandazioni/prescrizioni emesse dall'ODV con esito positivo	
		Aggiornamento del codice etico(o codice etico comportamentale)	
		copertura fabbisogni del personale	
2	Interfaccia casa lavoro-conciliazione vita/lavoro	n. buone pratiche assunte per l'Area Conciliazione di cui al Manuale Regionale WHP	Data Base Pro Sal (Regione Lombardia)

Pesatura % degli indicatori pertinenti le aree di Contenuto e Contesto del lavoro in 3 fasce (0-25)/(25-50)/(50-100) rispetto al valore medio per una analisi descrittiva comparata con gli indicatori di Area aziendale.

Proposta consegnata alla Scuola Universitaria Sant'Anna - Pisa



Grazie