

Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen

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

**Sitzung Nr. 7 vom / seduta n. 7 del
25.05.2017, ore 09.00 – 11.00 Uhr**

Sitzungssaal Landhaus 3a, 5. Stock, Bozen - Sala riunioni palazzo prov. 3a, 5° piano, Bolzano

Anwesend/Presenti:

Dr.ⁱⁿ Luciana Fiocca
Dr. Horst Fuchs
Dr.ⁱⁿ Brigitte Hofer
Klaus Lafogler
Dr. Sonja Logiudice
Dr. Gerhard Mair
Erwin Pfeifer
Claudia Schwarz
Dr. Stefan Tschigg
Lukas Weissensteiner

Entschuldigt abwesend/Assente giustificata/o:

Marisa Mantovan
Dr.ⁱⁿ Manuela Pierotti
Dr.ⁱⁿ Janah Maria Andreis
Donatella Federici
Dr. Walter Niedermair
Georg Schönegger
Ingeborg Stefani
DDr.ⁱⁿ Astrid Wiest

1. Genehmigung des Ergebnisprotokolles der Sitzung vom 04.05.2016

Die Sitzung wird von Herrn Lukas Weissensteiner geleitet. An der Sitzung nimmt die neue Koordinatorin des Frauenbüros, Frau Dr. Claudia Schwarz teil.

Das Protokoll wird dahingehend ergänzt, dass auf Seite 4 nach dem 2. Absatz noch folgender eingefügt wird:

„La dott.ssa Logiudice solleva il tema dell’anticipazione del TFR. La dott.ssa Chiusole fa presente che a Trento la richiesta può essere formulata una volta ogni otto anni per un massimo di due volte. Il Signor Weissensteiner illustra il sistema e la tempistica del modello bolzanino. La dott.ssa Logiudice cita l’esempio di una collega di

1. Approvazione del verbale della riunione dd. 04.05.2016

La seduta viene diretta dal signor Lukas Weissensteiner. Alla seduta partecipa anche la nuova coordinatrice dell’ufficio donna, signora dott.ssa Claudia Schwarz.

Il verbale viene integrato, a pagina 4 dopo il 2° paragrafo, con il seguente testo:

„La dott.ssa Logiudice solleva il tema dell’anticipazione del TFR. La dott.ssa Chiusole fa presente che a Trento la richiesta può essere formulata una volta ogni otto anni per un massimo di due volte. Il Signor Weissensteiner illustra il sistema e la tempistica del modello bolzanino. La dott.ssa Logiudice cita l’esempio di una collega di lavoro gravemente malata che aveva chiesto l’anticipazione del

lavoro gravemente malata che aveva chiesto l'anticipazione del TFR per ragioni mediche e che si è visto negare la richiesta per scadenza dei termini di presentazione della stessa. Purtroppo la collega poco dopo è defunta. La dott.ssa Logiudice propone quindi che in casi di particolare necessità o urgenza la richiesta possa essere presentata anche due volte all'anno.”
Mit dieser Änderung wird das Protokoll genehmigt.

2. Arbeitsgruppe "Wohlbefinden am Arbeitsplatz": Präsentation des Entwicklungsstandes der Arbeiten

Bis Herbst wird es der Gruppe möglich sein, konkrete Vorschläge vorzulegen hinsichtlich:

- Abtreten der Ferien
- *Smart Working* (agiles Arbeiten) – Vorsicht vor dem Risiko der 24-Stunden-Erreichbarkeit
- Telearbeit (Cloud-Lösung)
- Arbeitsplätze in die Peripherie auslagern
- Ältere Mitarbeitende:
 - für besondere Fälle einen Schalter einrichten (ev. mit Sozialassistenten bei der Abt. Personal oder bei den Abteilungen Sanität und Soziales), der auch virtuell erreichbar ist.

Letzteres Thema eignet sich für ein interessantes Pilot-Projekt: für besondere Fälle sollten sofort Lösungen bereitstehen, diesbezüglich müssten wir mit Direktorin Brigitte Waldner (Amt für Senioren und Sozialsprengel) und Frau Heidi Wachtler (Funktionsbereich Dienst für Pflegeeinstufung) Kontakt aufnehmen.

Wertvoll wäre auch eine entsprechende Broschüre zum Thema „Was tun in dringenden Fällen“.

Bezüglich Vertragsthemen könnte man mit Trient Kontakt aufnehmen.

3. Arbeitsbedingter Stress in der Landesverwaltung: Vorstellung der aktuellen Projekte und Initiativen durch eine Vertreterin der Dienststelle für Arbeitsschutz

Frau Dr. Debora Predenz führt in das Thema des arbeitsbedingten Stressrisikos ein.

TFR per ragioni mediche e che si è visto negare la richiesta per scadenza dei termini di presentazione della stessa. Purtroppo la collega poco dopo è defunta. La dott.ssa Logiudice propone quindi che in casi di particolare necessità o urgenza la richiesta possa essere presentata anche due volte all'anno.”

Con questa modifica il verbale viene approvato.

2. Gruppo "Benessere al lavoro": Presentazione dello stato di sviluppo dei lavori

Entro autunno il gruppo presenterà delle proposte concrete riguardo a:

- cessione di ferie
- *smart working* (lavoro agile) – attenzione dai rischi di una reperibilità 24 ore su 24
- telelavoro (soluzione cloud)
- delocalizzare posti di lavoro verso la periferia
- lavoratori anziani:
 - per situazioni particolari ci vorrebbe uno sportello (eventualmente con assistenti sociali, presso la ripartizione personale o le ripartizioni sanità e sociale), che dovrebbe essere raggiungibile anche virtualmente.

Quest'ultima tematica si presta per un progetto-pilota: per casi particolari dovrebbero essere messe a disposizione delle soluzioni; a tal fine va preso contatto con le direttrici Brigitte Waldner (Ufficio Anziani e distretti sociali) e la signora Heidi Wachtler (area funzionale Servizio di valutazione della non autosufficienza).

Inoltre sarebbe opportuno fare un opuscolo sul tema: “Che fare in situazioni critici ed urgenti”.

Per quanto riguarda temi per la contrattazione, si potrebbe prendere contatto con Trento.

3. Rischio stress lavoro correlato nell'Amministrazione provinciale: presentazione di progetti ed iniziative attuali da parte di una rappresentante del Servizio prevenzione e protezione.

La dott.ssa Debora Predez introduce nella tematica.

Frau Dr. Predenz teilt mit, dass im Herbst sechs **eintägige Kurse zum Thema Stressrisiko** stattfinden werden für Leiter des Arbeitsschutzdienstes, für Beauftragte des Arbeitsschutzdienstes und für Sicherheitssprecher. Im Rahmen dieses Kurses wird Dr. Fattor die Rolle des Aufsichtsorgans zu erläutern, und zwar anhand eines Projektes, das er bereits mit anderen Regionen durchgeführt hatte. Dr. Winkler und Dr. Predenz werden die Bewertungsmethode erläutern, und in der letzten Stunde werden die nächsten Schritte festgelegt werden.

Es gibt **eine erprobte Methode** des Arbeitsunfallinstitutes **INAIL**. Dabei macht man zuerst eine Erstbewertung anhand von objektiven Daten, vor allem von Ereignissen, die auf Stress hinweisen (turn-over, formalisierte Beschwerden, Krankheitstage usw.). Falls der Risikowert gering ist, wird nach 2 bzw. 3 Jahren ein neues Monitoring vorgenommen; bei mittlerem Risiko werden Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen durchgeführt, bei hohem Risiko werden mittels Fragebögen vertiefte Bewertungen vorgenommen.

Eine andere Möglichkeit für die Erhebung des Stressrisikos wäre die Nutzung eines **Online-Fragebogens** (S-Tool).

Es muss noch entschieden werden, welches der beiden Instrumente angewandt werden soll.

Die Gewerkschaften haben „eventi sentinella“ gesammelt und sie könnten diese auch bereitstellen (sie wären Frau Predenz zuzusenden).

Die Gewerkschaften sollten schon im Vorfeld eingeladen werden, sie würden sich konstruktiv einsetzen bei der Umsetzung des Vorhabens. Auch sollten die Sicherheitssprecher aufgewertet werden, sie brauchen mehr Begleitung, Betreuung und Unterstützung. Sie sollten eine periodische spezifische Weiterbildung angeboten bekommen (welches sind die konkreten Aufgaben usw.), sie sollten sich regelmäßig treffen, um ein Netzwerk zu bilden.

Im Herbst soll ein Treffen für Sicherheitssprecher stattfinden und für 70 von Ihnen eine Ausbildung vorgesehen werden.

Comunica che in autunno si svolgeranno sei **corsi di una giornata ciascuno sul tema rischio stress lavoro correlato** per Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione, per Addetti per Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione, e per i Rappresentanti dei lavoratori. Il dott. Fattor parlerà sul ruolo degli organi di sorveglianza, e ciò in base a un progetto che ha realizzato in altre regioni.

La signora Winkler e la signora Predenz spiegheranno il metodo di valutazione, l'ultima ora sarà utilizzata per definire i prossimi passi.

Esiste un **metodo valido** dell'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – **INAIL**. È prevista una prima valutazione in base a dati obiettivi (sentinella), in particolare quelli che evidenziano fattori di stress (turn-over, reclami formali, giornate di malattia ecc.). Qualora il valore di rischio fosse basso, si ripeterà il monitoring solo dopo 2 o 3 anni; in caso di rischio medio vengono effettuate delle misure di prevenzione e di protezione, qualora il rischio fosse alto, si procederà ad un'analisi approfondita tramite questionari.

Un'altra possibilità per valutare il rischio potrebbe essere l'utilizzo di un **questionario online** (p.e. S-Tool).

Dev'essere ancora deciso quale dei due metodi verrà adottato.

I sindacati hanno raccolto “eventi sentinella” e li potrebbero mettere a disposizione (inviandole alla signora Predenz).

I sindacati dovrebbero essere invitati già nella fase preliminare, essi vorrebbero collaborare in maniera costruttiva alla realizzazione del progetto. Inoltre dovrebbero essere rivalutati i rappresentanti dei lavoratori, questi hanno bisogno di maggior assistenza e sostegno. Dovrebbero ottenere periodicamente una formazione specifica (p.e. sui loro concreti compiti), ed essi si dovrebbero incontrare regolarmente per creare una rete.

Per l'autunno è previsto un incontro per i rappresentanti dei lavoratori e per circa 70 di loro ci sarà un evento formativo.

4. Allfälliges:

Die nächste Sitzung soll im September 2017 stattfinden.

Die Sitzung wird um 11:00 Uhr aufgehoben.

Der Sekretär

4. Varie ed eventuali

La prossima riunione dovrebbe essere svolta nel settembre 2017.

La seduta è tolta alle ore 11:00.

Il segretario

Hansjörg Auer

Bozen/Bolzano, 26.05.2017