



Accompagnare il cambiamento professionale

Protocollo operativo e azioni di orientamento per il reinserimento lavorativo del personale inidoneo alla mansione specifica di Roma Capitale

Eleonora Fiumara



Agenzia europea per
la sicurezza e la salute
sul lavoro

ROMA 



Ambienti di lavoro
sani e sicuri

ROMA CAPITALE ASSETTO ATTUALE MACROSTRUTTURA

(Deliberazione Giunta Capitolina n.222 DEL 09/10/2017)

Strutture di Supporto

- Gabinetto della Sindaca
- Ufficio Internal Auditing
- Segretariato Generale
- Direzione Generale
- Ufficio Assemblea Capitolina
- Ufficio Stampa
- Avvocatura Capitolina
- Scuola di Formazione Capitolina
- Ragioneria Generale
- Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale

Strutture di Staff

- Dipartimento Organizzazione e Risorse umane
- Dipartimento Trasformazione Digitale
- Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità
- Dipartimento Sicurezza e Protezione civile
- Dipartimento Razionalizzazione della spesa-Centrale unica di committenza

Strutture di Linea

- Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica
- Dipartimento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana
- Dipartimento Mobilità e Trasporti
- Dipartimento Tutela Ambientale
- Dipartimento Patrimonio e Politiche abitative
- Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici
- Dipartimento Politiche sociali
- Dipartimento Servizi Delegati
- Dipartimento Sviluppo Economico e Attività Produttive
- Dipartimento Turismo, Formazione Professionale e Lavoro
- Dipartimento Attività Culturali
- Sovrintendenza
- Dipartimento Sport e Politiche Giovanili
- Dipartimento Progetti di sviluppo e finanziamenti europei
- Dipartimento Partecipate – Gruppo Roma Capitale
- Dipartimento Risorse Economiche

Strutture Territoriali

- Municipio I
- Municipio II
- Municipio III
- Municipio IV
- Municipio V
- Municipio VI
- Municipio VII
- Municipio VIII
- Municipio IX
- Municipio X
- Municipio XI
- Municipio XII
- Municipio XIII
- Municipio XIV
- Municipio XV

Organigramma salute e sicurezza di Roma Capitale



Problematica

- La prima valutazione sullo stress da lavoro correlato, nel periodo 2009-2011, ha rilevato che il settore educativo/scolastico presenta una percentuale di criticità maggiore rispetto ad altri compartimenti professionali.
- Tale criticità ha trovato diverse conferme nella valutazione approfondita, realizzata in alcune realtà dell'Amministrazione, dalla quale è emerso un collegamento tra criticità e particolare tipologia di lavoro; l'educativo-scolastica, cioè, risulta caratterizzata da un forte coinvolgimento emotivo, un elevato senso di responsabilità, una considerevole fatica fisica e una pianificazione organizzativa rigida.
- La Direzione si è proposta di intervenire sul fenomeno delle inidoneità temporanea (art. 41 e art. 42 Dlgs 81/08), leggendo in esso una manifestazione di problematicità da lavoro, nelle forme di disagio organizzativo e professionale.
- Da ciò l'idea progettuale *“Analisi e possibili azioni di valorizzazione del personale educativo-scolastico temporaneamente inidoneo”*, con la quale incrementare la valutazione dello stress da lavoro correlato, con particolare riferimento al fenomeno dell'inidoneità temporanea del personale in questione, che è sembrata in aumento e correlata al fattore invecchiamento della popolazione lavorativa.

Il Progetto “*Analisi e possibili azioni di valorizzazione del personale educativo-scolastico temporaneamente inidoneo*”

Le finalità del progetto

- Approfondire la valutazione dello stress lavoro correlato concentrandosi sul personale educativo inidoneo alla mansione specifica;
- Analizzare e delineare una mappatura, territoriale ed organizzativa, del fenomeno dell'inidoneità alla mansione specifica;
- Esaminare il fenomeno dell'inidoneità in rapporto a quello dell'invecchiamento della popolazione lavorativa;
- Elaborare possibili interventi sull'organizzazione e sul processo di lavoro, in maniera da provare a contenere il fenomeno dell'inidoneità alla mansione;
- Valorizzare il personale scolastico-educativo inidoneo alla mansione specifica;
- Individuare azioni per il reinserimento del personale educativo scolastico con possibile coinvolgimento delle strutture di appartenenza e dei medici competenti.

1° Fase Giugno – dicembre 2014

**ANALISI
QUALI-
QUANTITATIVA**

- **dati disaggregati sul personale inidoneo, derivanti RAC 2013**

**6 FOCUS GROUP
E QUESTIONARIO
HSE**

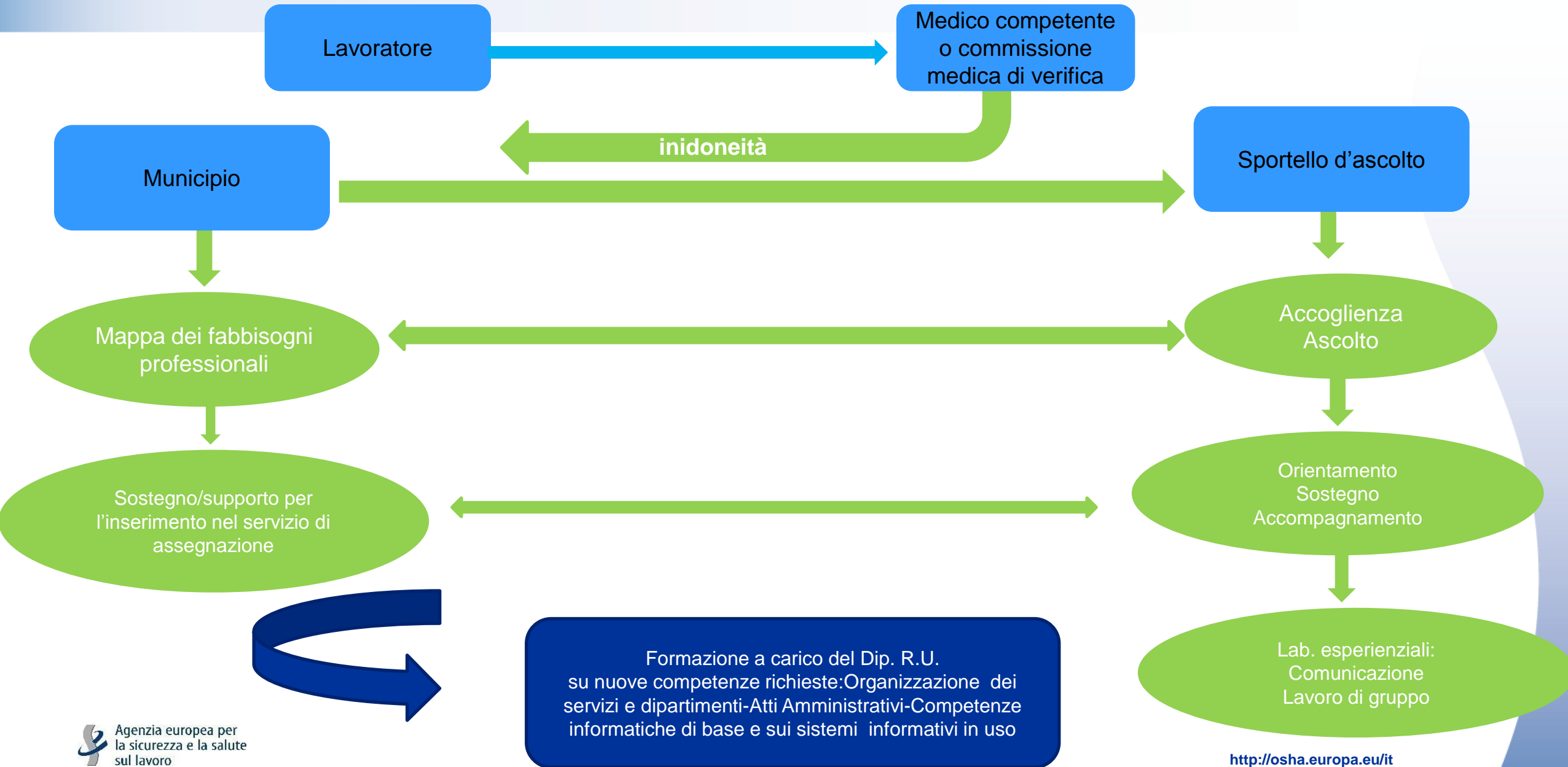
- **61 lavoratrici settore educativo/scolastico**

TAVOLI DI LAVORO

- **Direzione Sviluppo professionale, tutela del lavoro e della salute**
- **Sportello d'Ascolto**
- **Dipartimento Servizi educativi**
- **Municipi**

Definizione di una procedura di lavoro per favorire e accompagnare il reinserimento del personale inidoneo alla mansione specifica

Flusso domanda-offerta reinserimento



2° fase Gennaio – marzo 2015

Attuazione della procedura

- Attivazione e sviluppo di una rete interna (Sportello d'ascolto, medici competenti, responsabili del personale e RSO dei municipi, servizi dipartimentali e lavoratrici)
- Progettazione e realizzazione di un percorso di orientamento professionale destinato alle educatrici e alle insegnanti inidonee alla mansione specifica
- Organizzazione di corsi di formazione per rafforzare le competenze tecniche e trasversali/soft skill

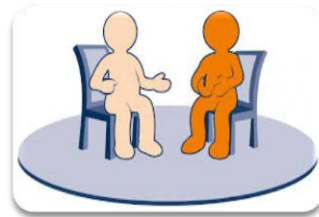


Percorso di orientamento professionale

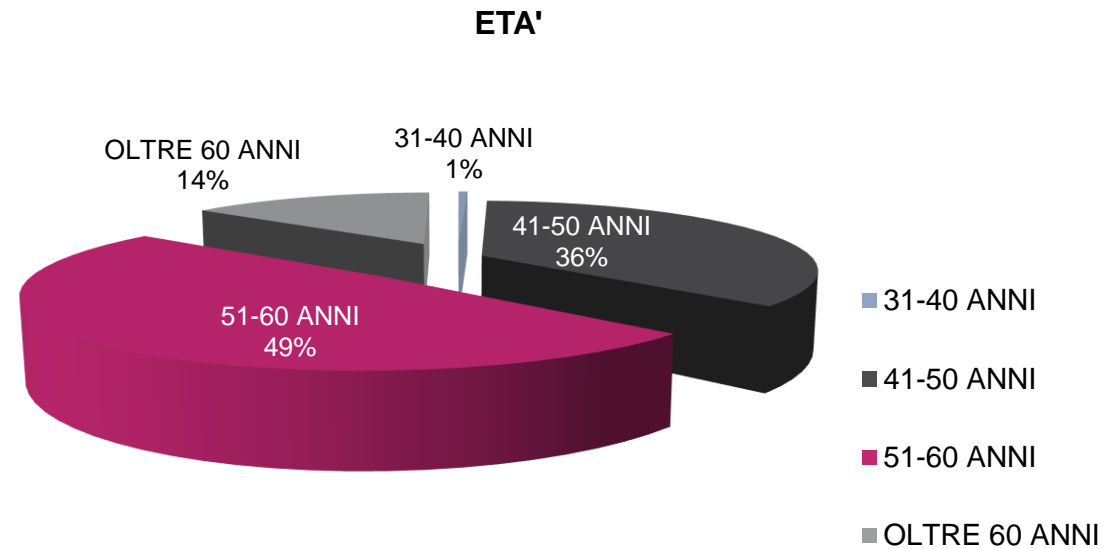
Laboratorio di gruppo
20 ore



Colloquio individuale
2



186 LAVORATRICI



Strumenti utilizzati

- riunioni e interviste con i responsabili del personale e/o i Referenti della salute organizzativa delle strutture territoriali interessate
- questionario di valutazione del percorso di orientamento somministrato alla conclusione del laboratorio
- follow-up, a distanza di 6/8 mesi dalla fine delle attività previste dal Protocollo Operativo, atto a verificare il livello di consapevolezza delle partecipanti, rispetto alla ricollocazione lavorativa, e gli effetti delle azioni.



Risultati raggiunti con le lavoratrici

- **Rafforzamento dell'identità professionale attraverso:**
 - ❑ Una maggiore consapevolezza e riconoscimento e delle competenze professionali possedute per affrontare il cambiamento
 - ❑ Lo sviluppo di capacità di auto-valutazione e di auto-orientamento nel lavoro
 - ❑ La conoscenza del nuovo contesto lavorativo e delle sue dinamiche organizzative

- **Riprogettazione di sé :**
 - ❑ Valorizzando e trasferendo le competenze professionali e personali nel diverso contesto lavorativo
 - ❑ la sperimentazione in contesti professionali diversi ha favorito la possibilità di delineare nuove opportunità lavorative

Risultati raggiunti rispetto all'organizzazione

- Il lavoro di rete, che ha permesso di affrontare in maniera integrata le differenti sfaccettature del fenomeno dell'inidoneità alla mansione specifica;
- L'attuazione del protocollo condiviso e l'impegno dei diversi datori di lavoro ad autorizzare i percorsi di orientamento e di formazione, accogliere i suggerimenti, disporsi al confronto;
- In più casi il confronto tra lo sportello e i responsabili del personale e gli RSO ha favorito l'adesione ai suggerimenti, contenuti nel protocollo, sulla collocazione lavorativa del personale distaccato in particolare, di quello over-50

Grazie per l'attenzione

sportelloascolto.dip1@comune.roma.it

