

Ai Componenti del Comitato Unico di Garanzia

e p.c.

Al Direttore Generale

Al Direttore Sanitario

Al Direttore Amministrativo

Al Direttore Socio-Sanitario

**Al Servizio Sviluppo Organizzativo,
valutazione e Valorizzazione Risorse Umane**

OGGETTO: verbale seduta ordinaria CUG 07/10/2024

La seduta è attivata in modalità presenza e a distanza e prende avvio alle ore 14.30.

Hanno partecipato: Milena Casalini, Valentina Leone, Massimo Bigarelli, Eddy Bellei, Nicola Bellini, Marco Pellei, Veronica Rocco, Sandra Ranieri (sostituta di Cesare Bruno), Lucia Santodirocco, Luisa Iannotti, Gioia Biasi, Francesca Tapperi, Rosa Scalise, Mara Bozzoli,

Assenti giustificati: Federica Bersani, Giuseppina Sordetti, Marcello Casini, Po Iolanda

Assenti che non hanno trasmesso giustificazione: Valentina Lippi, Alessandra Schianchi, Antonio Brancati, Giulia Pellizzari, Kinga Maria Lukacs, Gianluca Maglietta, Fabio Carbonaro, Daniela D'Eredità (sostituta di Giuseppina Sordetti)

Alle 14.30 si procede a trattare gli argomenti in base all'ordine del giorno, comunicato il 26/09

u.s.:

- 1. Comunicazioni della Presidente relative all'insediamento del Comitato;**
- 2. Definizione dei Gruppi di lavoro;**
- 3. Riorganizzazioni Aziendali e pareri obbligatori del Comitato;**
- 4. Piano Attività (PTAP). Stato di monitoraggio e definizione proposta futura;**
- 5. Varie ed eventuali proposte dai componenti.**

1. Comunicazioni della Presidente relative all'insediamento del Comitato

La presidente saluta e presenta i membri del nuovo comitato.

Milena Casalini da sempre si occupa di politiche di genere, è la presidente del CUG ed è la responsabile del bilancio di genere.

Luisa Iannotti si occupa di qualità, esperta di procedure, di audit, molto preparata nelle attività proposte dal CUG e fa parte della cabina di regia del bilancio di genere

Federica Bersani esperta in tema di violenza, esperta di conflitti e violenze e responsabile gestione del rischio

Mara Bozzoli, molto sensibile ai temi di genere e fa parte di gruppi extra AUSL come la CPO del CUP, ossia la rete a livello provinciale con gli ordini professionali

Eddy Bellei, conduce diversi programmi AUSL, equità, medicina di genere, e fa parte della cabina di regia del bilancio di genere

Iolanda Po, responsabile della formazione, supervisiona il piano di formazione, gli eventi e i programmi informativi del CUG

Valentina Lippi, infermiera dell'emergenza urgenza

Francesca Tapperi, fa parte del Servizio Personale parte economica con grande conoscenza dei contratti ed ha una visione d'insieme della situazione del personale

Nicola Bellini coordinatore del laboratorio, già dalla scorsa investitura ha partecipato attivamente alle attività proposte nel gruppo dei conflitti e al percorso relativo alla micro-conflittualità

Valentina Leone, referente amministrativa dell'assistenza protesica e integrativa, molto interessata ai temi del CUG

Rosa Scalise personale tecnico, persona molto attenta rispetto ai temi di genere, sta facendo master sull'etica, molto impegnata nel bilancio di genere.

Lucia Santodirocco amministrativa di Vignola, da sempre interessata ai temi di parità di genere

Sandra Ranieri (supplente di Cesare Bruno) Coordinatrice pediatria di Comunità di Modena

Marcello Casini (assente) ha manifestato interesse riguardo le problematiche dei dipendenti, positivamente coinvolto nelle attività del CUG.

Giulia Pellizzari (assente) ex primaria della ginecologia di Carpi, collabora ancora a titolo gratuito con l'azienda. Ha mostrato molto interesse nel lavoro degli scorsi anni e sul tema della medicina di genere.

Kinga Maria Lukacs (assente) attenzione e competenza in questi temi delle PPOO

Gioia Biasi nuovo membro, veterinaria

Fabio Carbonaro è un OSS, già membro del CUG, fa parte del gruppo dei conflitti

Veronica Rocco, amministrativa, già presente negli anni scorsi

Massimo Bigarelli medico Direttore Struttura complessa Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze da 12 anni.

Marco Pellei medico dirigente FESMED.

La presidente sottolinea che vi è un forte interessamento sul lavoro del CUG da parte della Direzione Generale e Direzione Sanitaria, sia per quanto riguarda il nuovo insediamento, sia per quanto

riguarda le attività che vengono svolte. La Direzione partecipa saltuariamente alle sedute per una presentazione e saluti. E' probabile sia presente la prossima seduta.

Relativamente all'attività di formazione del CUG, la presidente illustra che negli ultimi mesi insieme alla dott.ssa De Rosa, si sta recando nei vari dipartimenti a presentare il CUG e sensibilizzare sui temi che ostacolano le PPOO, a illustrare il PTAP e gli obt di budget dei dipartimenti inerenti le PPOO. La formazione sulle pari opportunità e sulla prevenzione della violenza, cui partecipano i dipendenti, consente di raggiungere determinati obiettivi dal dipartimento relativamente al piano delle azioni positive.

I verbali e le relazioni del CUG sono pubblicati nella sezione apposita del sito:

<https://www.ausl.mo.it/azienda/direzione-strategica/organismi/comitato-unico-garanzia/documenti-e-attivita/>

Vengono effettuati 4 incontri annuali, la data successiva viene decisa nella seduta precedente e pubblicata sul sito. Il CUG dell'AUSL di Modena è sempre stato caratterizzato da componenti interni, anche se la legge non vieta che vi siano componenti esterni. Avere dei componenti interni consente di valorizzare il lavoro che svolgono e avere una competenza diretta riportata dall'azienda di appartenenza.

2. Definizione dei Gruppi di Lavoro

La presidente introduce i gruppi di lavoro del CUG ed effettua delle proposte di partecipazione, anche sulla base delle competenze professionali e della pregressa partecipazione negli anni passati. I gruppi di lavoro sono ambiti di confronto che devono produrre evidenze quali analisi ed elaborazione dati, proposte, valutazioni, piani della formazione, eventi e aggiornamento del sito. Ogni confronto/discussione deve esitare in una azione/documento correlato. L'adesione è volontaria ed estesa anche ai supplenti. I gruppi di lavoro sono 4. Si propone la seguente composizione:

- **Gruppo BILANCIO di GENERE**

Bellei Eddy - Manzini Manlio - Iannotti Luisa - Scalise Rosa - Tapperi Francesca

- **Gruppo MEDICINA di GENERE**

Bellei Eddy - Bozzoli Mara - Del Bue Antonia - Bigarelli Massimo - Scaglietti Lorenzo – Pellizzari Giulia – Melegari Alessandra – Lukacs Kinga Maria

- **Gruppo CONFLITTI**

Bersani Federica – Bellini Nicola - Lippi Valentina - Scardino Giuseppe - Cestari Antonella - Carbonaro Fabio - Casini Marcello - Giusti Floriana - Veronica Rocco - Bocus Raffaella

- **Gruppo SITO, FORMAZIONE e DOCUMENTAZIONE**

Scalise Rosa – Po Iolanda - Schianchi Alessandra – Santodirocco Lucia - Leone Valentina - Bruno Cesare - Sordetti Giuseppina - Pellei Marco – Biasi Gioia.

La prima volta saranno convocati dalla presidente, poi si procederà con l'individuazione di un referente che coordinerà l'attività operativa.

3. Riorganizzazioni Aziendali e pareri obbligatori del Comitato

La presidente ricorda i servizi con cui si rapporta e collabora il CUG:

- **RSPP e Medico Competente**
- **COMUNICAZIONE/FORMAZIONE** per eventi, sito e rendere note le attività che svolge

- **PERSONALE** le conoscenze del contratto sono fondamentali per valutare effettivamente quali sono le problematiche, sia dalla parte giuridica che economica. Qui l'apporto del sindacato è fondamentale.
- **(storicamente c'è stata) SALUTE DONNA** ma è opportuno un approccio più orientato alla medicina di genere e alla salute di genere. Vero è però che i $\frac{3}{4}$ dei dipendenti sono donne (e si organizzano webinar per le loro necessità).
- **SVILUPPO ORGANIZZATIVO** essenzialmente importante per le funzioni che svolge, per i pareri obbligatori che deve emettere il CUG con evidenza nell'atto di approvazione, per quanto riguarda le riorganizzazioni e il sistema di valutazione e perché, la disorganizzazione a livello micro, e talvolta meso, è avvertita come elemento determinante il disagio lavorativo.

La presidente sottolinea che il CUG ha una funzione **propositiva e di verifica**, attraverso il Piano Triennale delle Azioni Positive e deve esprimere **pareri obbligatori ma non vincolanti**, per ogni atto di riorganizzazione, per i criteri del sistema di valutazione, per il piano di formazione annuale e per il piano triennale del fabbisogno del personale.

Sulle riorganizzazioni è necessario che il SOVVRU collabori attivamente con il CUG per far sì che quest'ultimo venga messo nelle condizioni di conoscere preventivamente la materia prima dell'adozione finale in atto e prima della contrattazione sindacale se è prevista, in modo tale da esserne a conoscenza tempestivamente e poter svolgere la propria funzione.

4. Piano Attività (PTAP). Stato di monitoraggio e definizione proposta futura

La presidente interviene spiegando che il PTAP è un atto programmatico, attualmente sono 19 azioni positive abbastanza abbinata (es. sono 7 o 8 azioni sul bilancio di genere, altrettante sulla prevenzione dei conflitti e così via sugli altri temi dei gruppi). Va riproposto *ex novo*, dopo la proroga dell'anno scorso. Probabilmente si comporrà di meno azioni rispetto a quello precedente perché negli anni scorsi si è lavorato tanto dando ascolto e voce alle problematiche emerse. Le AP sono strettamente legate ai vari sottogruppi di cui si occupa il CUG. La presidente prepara una bozza che, attraverso il lavoro dei gruppi, verrà presentato al prossimo incontro, poi alla Direzione, ai Dipartimenti e infine si avvia il procedimento deliberativo di adozione.

5. Varie ed eventuali proposte dai componenti

Mara Bozzoli comunica che il suo primario è estremamente preoccupato per la mancata sostituzione delle gravidanze, sembra sia stato sancito per iscritto per la parte infermieristica recentemente, per la parte medica non sa. La ritiene una forte discriminazione.

La presidente coglie l'occasione per spiegare che il CUG si occupa di pari opportunità e le tutela attraverso il contrasto alle discriminazioni, alle molestie, alla violenza e alla microconflittualità. Non si occupa di trattative sindacali ma delle politiche precedenti alle contrattazioni e alla definizione di atti, ad un livello quindi più "alto" pertanto, è necessario che acquisisca informazioni dai servizi per svolgere la propria funzione di osservatore e valutatore.

Veronica Rocco riporta un caso di un OSS di Carpi, che si lamenta della distribuzione del carico di lavoro (es. in dotazione organica ci sono X persone, tuttavia il lavoro viene effettuato solo da 2 persone per certificati medici/prescrizioni).

La presidente coglie l'occasione per spiegare che il CUG è un osservatorio qualificato attraverso l'osservazione competente dei componenti e riporta alla Direzione problematiche su iniziativa propria o su richiesta, infatti la direzione aziendale è molto interessata ai temi trattati. Ad esempio per i temi riconducibili alla microconflittualità, e dopo averli trattati nel gruppo di lavoro legato ai conflitti, si confronta con RSPP e il medico competente.

Massimo Bigarelli fa presente che i sindacati rispetto a problematiche come quelle sollevate da Bozzoli, devono essere rappresentate per iscritto e portate all'attenzione di un tavolo più centrale, con la DS e il Servizio Personale.

Riallacciandosi a quanto detto in precedenza, la presidente rileva altresì che non c'è mai stato un tasso più alto di dimissioni volontarie come in questo periodo, sia nella parte sanitaria e anche nella parte amministrativa

Interviene Marco Pellei, con riferimento alle carenze di sostituzione, sottolineando che non è solo difficile "trattenere i dipendenti" ma anche assumerli, pur offrendo delle attività aggiuntive di natura economica, vengono rifiutati gli incarichi in periferia e nei distretti più "decentrati". Il contesto è cambiato rispetto a tempo fa dove il personale accettava qualsiasi posizione, ora occorre far diventare attrattive le posizioni scoperte sia per i medici che per gli infermieri (es. in alcuni distretti hanno proposto affitti agevolati o altri benefit, ma non vengono presi in considerazione). Fa inoltre presente che gli specializzandi pur essendo una risorsa preziosa, cercano posizioni più attraenti sia dal punto di vista economico, sia per quanto riguarda le possibilità di crescita professionale (es. all'estero o nel privato).

La presidente, mettendo insieme questi interventi, sottolinea come questo sia uno dei problemi più gravi in Azienda. Le cause sono sistemiche, non sono solo interne. Rendere attrattivo questo lavoro è difficile, si propone di fare un ragionamento su questo per ottenere un focus sulla situazione attuale e fare una eventuale proposta alla direzione. Al CUG serve sapere, per poi proporre: propone quindi di inserire questo tema e inserirlo nel prossimo ordine del giorno, si chiede a chi è intervenuto di presentare dati, casi e bozza di proposta di azioni che possono essere intraprese.

Mara Bozzoli rileva che a parer suo si tratta di questioni perlopiù economiche, non di mission: perché se si dessero degli stipendi congrui i medici si troverebbero, ma è insostenibile dal punto di vista del bilancio.

Marco Pellei rileva invece che se si aumentassero gli stipendi di alcuni medici (es. PS) occorrerebbe ricalibrare gli stipendi di tutti.

Bigarelli fa presente la carenza di specialisti, e questo impatta anche sulla gestione delle liste d'attesa, quando invece l'utente andrebbe gestito prendendolo in carico tramite i CIP, senza farlo girare inutilmente. Spesso alla base c'è comunque un problema di appropriatezza e di iperprescrizione.

La presidente quindi chiede agli intervenuti di preparare dati, casi e una bozza di proposta di azioni da presentare al prossimo incontro.

La presidente rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento o supporto ai membri.

La Dott.ssa Casalini ringrazia tutti i componenti e fissa la data per **la prossima seduta per il giorno Lunedì 18 novembre 2024, dalle ore 14.30 alle 16.00.**

Seguirà convocazione con o.d.g.

La seduta termina alle ore 16.05.