

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 18/11/2024

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, Marco Pellei, Veronica Rocco, Iolanda Po, Lucia Santodirocco, Luisa Iannotti, Federica Bersani, Alessandra Schianchi, Gioia Biasi, Marcello Casini, Rosa Scalise, Antonio Brancati, Cinzia Sgarbi, Nicola Bellini

Assenti giustificati: Gianluca Maglietta, Francesca Tapperi, Mara Bozzoli.

Assenti che non hanno trasmesso giustificazione: Cesare Bruno, Valentina Lippi, Giulia Pellizzari, Kinga Maria Lukacs, Fabio Carbonaro, Giuseppina Sordetti.

Alle 14.30 si procede a trattare gli argomenti in base all'ordine del giorno, comunicato il 22/10 u.s.:

1. Comunicazioni della Presidente;
2. Gruppi di lavoro;
3. Piano Attività (PTAP). Definizione proposta futura;
4. Argomenti proposti dai componenti definiti nella precedente seduta.

1. Comunicazioni della Presidente

La dott.ssa Casalini introduce l'incontro ricordando la normativa e il regolamento relativo alle convocazioni indirizzate ai membri titolari i quali, se impossibilitati a partecipare, devono trasmettere l'invito attivando il sostituto per permettere l'operatività del comitato. Il regolamento inoltre disciplina il massimo di assenze oltre le quali un componente decade. Ricorda inoltre che la direzione è molto vicina e interessata all'attività del CUG. La Direttrice Generale si era impegnata a essere presente in questa seduta, ma purtroppo per impegni concomitanti non è riuscita a intervenire. Le sarà comunicata la prossima data per la sua eventuale partecipazione.

Il 25 novembre in occasione della “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne” a differenza degli scorsi anni, dove sono stati organizzati dei webinar, quest’anno verrà realizzato un video con testi scritti dalla presidente e condivisi con l’ufficio stampa.

Il video includerà l’intervento della Direttrice Generale, della presidente e di alcuni membri del CUG. E’ stato pensato per raggiungere quante più persone possibili con la pubblicazione sul sito, su Youtube e sui social dell’Azienda. (link: <https://www.youtube.com/watch?v=5aMZdd63svI>)

Questa iniziativa rientra anche nel tavolo comunale delle iniziative sulla violenza sulle donne.

La presidente aggiorna il CUG sul Bilancio di genere. Quest’anno è stato un lavoro complesso. Salvo imprevisti sarà presentato alla Direzione entro metà dicembre. Successivamente ci sarà un’ulteriore rielaborazione di dati, attività di editing e pubblicazione circa a metà/fine gennaio.

Il bilancio di genere rappresenta circa l’80% dell’attività, la presidente coglie inoltre l’occasione per invitare chiunque voglia (anche solo per un pomeriggio/una giornata) lavorare sul bilancio poiché si tratta di una buona occasione formativa.

2 – 3 Gruppi di Lavoro e Piano Attività (PTAP). Definizione proposta futura

I gruppi si sono convocati nominando il coordinamento:

- 1) Gruppo dei Conflitti, discriminazioni, molestie e violenze il coordinatore è Bellini Nicola
- 2) Gruppo sito, formazione e documentazione la coordinatrice è Lucia Santodirocco, gruppo estremamente strategico per il corretto funzionamento del CUG.

Gli altri due gruppi non si sono ancora riuniti ma l’operatività è comunque continua e per ora il coordinamento è in capo alla presidente.

Il primo obiettivo dei gruppi è quello di formulare la proposta PTAP, che raggruppa le azioni positive da proporre. Rispetto allo scorso documento, le varie azioni vanno riviste in maniera più riassuntiva. Sono già state formulate delle bozze da parte dei gruppi, andranno composte in un unico documento che verrà poi proposto alla Direzione. Verrà poi rivisto dalla presidente coinvolgendo anche vari servizi tra cui: comunicazione, formazione, sicurezza, medico competente e psicologia clinica.

Va fatta la condivisione con la DS, con le macrostrutture e poi si propone l’adozione all’inizio dell’anno.

Lucia Santodirocco coordinatrice del gruppo Sito, formazione e documentazione aggiorna il CUG sull’esito del primo incontro: sono stati aggiornati i dati previsti dal piano scaduto, sono state implementate le azioni che riguardano il gruppo. Obiettivo è di comunicare tra dicembre e gennaio il nuovo piano della formazione, con uno sguardo alla formazione svolta negli scorsi anni per cercare di non replicare quanto già fatto. Ci sarà sicuramente un webinar sulla medicina di genere, da proporre tra febbraio-marzo 2025, molto importante perché coinvolgerà anche altri servizi (es. dipendenze patologiche). Per quanto riguarda la normativa, occorre aggiornarla e pubblicarla sul sito, così come tutta la documentazione prodotta dal CUG. Saranno inoltre aggiornati anche i nominativi dei componenti dei vari gruppi col supporto delle addette al sito web (Giulia Superbi e Francesca Vecchiato).

Le iniziative formative ipotizzate sono:

- Presentazione specifica del bilancio: magari con connotazione formativa;
- Ciclo della violenza e prevenzione delle discriminazioni e Molestie (fatto tutti gli anni – è bene che tutti i membri del CUG lo facciano)
- Orientamento alla conflittualità e al linguaggio conflittuale (per presentare delle linee guida sul linguaggio non conflittuale)

- Pari opportunità e differenze di genere - attivare iniziative con rilevanza esterna e coinvolgimento tavolo comunale con CPO, CUP provinciale di Modena e Ufficio Stampa aziendale
- Corso sulla violenza economica da confezionare internamente: la gente ne sa molto poco, ma interessa a tutti.

Il CUG si occupa anche delle candidature ai premi es., ForumPA e Donne Protagoniste in Sanità.

Gli eventi principali trattati tutti gli anni sono sempre il 25 novembre e l'8 marzo. Sarebbe opportuno il coinvolgimento anche dei CCM e degli ordini professionali coinvolti.

Il piano della formazione va presentato con dei template che vanno compilati per ogni iniziativa formativa.

Iolanda Po fa presente che aspetti come il linguaggio conflittuale in passato sono stati letti trasversalmente anche in eventi non espressamente organizzati dal CUG, ma in cui è stato comunque coinvolto e ha partecipato alla formazione per le sue competenze in materia. E' opportuno infatti che il CUG sia puntualmente coinvolto per ottimizzare gli eventi formativi dei servizi/dipartimenti.

La presidente riferisce che ha riscontrato molto successo il corso organizzato dal medico competente/RSPP con Salute Donna, in cui si è affrontato l'argomento "Donne in Menopausa" e dove il CUG è intervenuto parlando degli stigmi e delle problematiche relazionali legati a questo periodo. Il corso sui conflitti è stato condiviso con RSPP. Medica Competente e psicologia clinica. Così facendo le iniziative formative sono integrate in modo univoco, si ha meno dispersione e il personale dipendente riceve formazione e sollecitazioni uniformi, meno frastagliate. Non si dovrebbe lavorare a compartimenti stagni e il CUG si sforza moltissimo in questa direzione.

Ci sono inoltre tanti corsi gratuiti proposti anche dall'esterno, ma occorre avere tempo e modo di metterli sul sito per avvisare i/le dipendenti.

Gestire il sito, inoltre, è una sfida: operativamente ora ci sono dei passaggi in più. È da valorizzare la sezione del CUG rispetto ai corsi che abbiamo fatto, andrebbe caricato tutto il materiale.

Rosa Scalise interviene riportando le molte difficoltà riscontrate nell'aggiornamento del sito, occorre incalzare le colleghe che sono oberate di lavoro. Per adesso si è garantito verbali, relazioni e cose essenziali ma occorre inserire anche il resto.

Iolanda Po informa il CUG che i corsi sono tutti accreditati ECM e sono tutti pubblicati su GRU o WHR, ovviamente prima si caricano sul portale, più rimangono visibili dai dipendenti.

Federica Bersani chiede se fosse possibile comunicare ai componenti del CUG gli eventi formativi con congruo anticipo in modo tale che tutti possano organizzarsi per partecipare.

Antonio Brancati rileva come a volte i coordinatori siano riluttanti nel far partecipare i dipendenti agli eventi se non siano attinenti ai servizi: chiede quindi di codificare meglio gli eventi formativi.

Interviene Iolanda Po specificando che la differenza tra AUSL e AOU riguardo la validazione preventiva del coordinatore per partecipare agli eventi. Quello che può essere fatto è etichettare i titoli dei corsi organizzati dal CUG/rivolti a membri del CUG.

Antonio Brancati viene assegnato al gruppo SITO FORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

Nicola Bellini, coordinatore del Gruppo Conflitti, illustra il lavoro svolto nell'ultima seduta. Tra i punti emersi vi è anzitutto la conflittualità tra professionisti: si è sottolineato come a volte nasca conflittualità dal fatto che non c'è chiarezza degli organigrammi aziendali, dell'organizzazione, nelle attribuzione di ruoli e funzioni, nella dislocazione dei servizi ecc.. E' molto problematico che

dall'interno dell'azienda lo stesso personale non riesca a sapere a che e dove si deve rivolgere per un processo interno, ed è assolutamente imbarazzante quando questo aspetto emerge in pubblico.

Altra sollecitazione è di riaggiornare l'elenco delle mail e dei numeri di telefono aziendali – per le mail una proposta era quella di utilizzare il nome per intero, così facendo si possono ridurre i disagi legati alle omonimie, tutt'altro che minime.

Federica Bersani interviene rammentando inoltre che gran parte della conflittualità quotidiana che, come abbiamo analizzato molte volte, è in deciso aumento anche tra operatori* deriva dal fatto che si ricevano risposte incerte/sbagliate da punti dell'Azienda che invece sono preposti a dare informazioni. I front-office devono saper dare risposte giuste, devono essere a conoscenza dei percorsi e dei servizi. La carta dei servizi non sempre è aggiornata, così come è frequente trovare link non funzionanti sull'intranet/internet perché dismessi o inesistenti.

Iolanda Po spiega che hanno messo in atto un grosso intervento formativo nel 2023/24 per tutto il personale di front-office coinvolgendo sia gli operatori del servizio comunicazione (URP) sia quelli della Rete Amministrativa (ex CUP SAUB). E' evidente quindi che il risultato per ora non è percepito. Riferisce inoltre che la formazione ha un corso pronto sull'uso dei *translator* che ci sono in rete: spesso la barriera linguistica è causa di numerosi conflitti.

La presidente ribadisce che le azioni proposte vanno "riassunte", devono essere dei macro-contenitori che abbiano un senso. Rimane un mese per sistemare la bozza per poi proporre le nuove azioni nel prossimo PTAP. Riguardo l'argomento "Medicina e salute di genere" ha in mente azioni positive sulla salute dei dipendenti e delle dipendenti. La formazione in materia deve essere efficace, a volte ci vengono veicolate informazioni sbagliatissime come: depilazione integrale pubica e ascellare quale sinonimo di igiene, invece non è così; acqua del rubinetto non è "dannosa", anzi ci sono studi che evidenziano come una sua assunzione regolare sia efficacissima contro l'osteoporosi; unghie finte quale sinonimo di "cura" nell'aspetto delle mani, invece sono veicolo di batteri (es. *escherichia coli*) e rischio di infortunio.

Eddy Bellei interviene proponendo di inserire questa azione non tanto nella medicina di genere ma forse come comportamenti virtuosi o nel *diversity management*.

4. Argomenti proposti dai componenti definiti nella precedente seduta.

Massimo Bigarelli interviene sulla situazione di carenza di organico DSMDP e la richiesta dell'incontro con la direzione. Durante un seminario nella rassegna M&T, organizzato in occasione del centenario della nascita di Franco Basaglia, in cui era presente il Sindaco di Carpi, il direttore del Distretto, il capo dipartimento e il forum delle famiglie di pazienti psichiatrici è emerso il tema della sicurezza. Sicurezza delle famiglie, dei pazienti e degli operatori: Non basta la presenza di guardie/forze dell'ordine ma occorre che ci siano in organico tutte le figure dell'equipe di cura. La CGIL ha chiesto quindi un incontro con la Direzione Generale e la direzione Dipartimentale, poiché è emerso che la pianta organica è quasi dimezzata rispetto a quanto dovrebbe essere. La situazione è critica soprattutto in periferia (es. Pavullo). Il DM 77/2022 prevede il coordinamento dell'attività territoriale, compatibilmente con le risorse: l'azienda deve cercare di rispettare quanto stabilito. Le piante organiche complete fanno sì che i pazienti vengano seguiti meglio, e se le persone vengono seguite meglio gli episodi di violenza calano. Allo stato attuale, tra pensionamenti e concorsi non studiati bene, ci sono diversi problemi di copertura e purtroppo chi rimane è soggetto a stress. Ancora non c'è una data prevista per l'incontro con la direzione.

La presidente conclude infine rilevando che le riorganizzazioni sono necessarie, soprattutto in un periodo storico in cui i fondi per le assunzioni sono limitati, e a volte il CUG viene chiamato a dare il suo parere ma in realtà non viene messo al corrente in tempo utile della parte delle riorganizzazioni.

La presidente rimane a disposizione telefonica 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 24 febbraio 2025, dalle ore 14.30 alle 16.00.**

Seguirà convocazione con o.d.g.

La seduta termina alle ore 16.05.