

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 24/02/2025

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

Hanno partecipato: Milena Casalini, Massimo Bigarelli, Eddy Bellei, Marco Pellei, Veronica Rocco, Lucia Santodirocco, Luisa Iannotti, Federica Bersani, Gioia Biasi, Nicola Bellini, Giulia Pellizzari, Giuseppina Sordetti, Francesca Tapperi.

Assenti giustificati: Rosa Scalise, Valentina Leone, Valentina Lippi, Mara Bozzoli.

Assenti che non hanno trasmesso giustificazione: Iolanda Po, Alessandra Schianchi, Kinga Maria Lukacs, Fabio Carbonaro, Antonio Brancati, Cesare Bruno, Gianluca Maglietta, Marcello Casini,

Alle 14.30 si procede a trattare gli argomenti in base all'ordine del giorno, comunicato il 28/01 u.s.:

- 1. Comunicazioni della Presidente.**
- 2. Nuove nomine componenti CUG.**
- 3. Gruppi di lavoro. Sviluppo delle attività.**
- 4. Eventi formativi ed informativi CUG e Ausl.**
- 5. Argomenti proposti dai componenti: Ruolo del preposto ascolto e supporto.**

1. Nuove nomine componenti CUG.

La dott.ssa Casalini introduce l'incontro con l'aggiornamenti dei componenti del CUG, è stata ratificata la dimissione della dr.ssa Valentina Lippi e sono stati nominati 5 nuovi componenti, tra i titolari n.1 rappresentante aziendale Simona Girotti Dip. Emergenza Urgenza che prende il posto della dimissionaria e tra i componenti supplenti n. 4 rappresentanti aziendali: Silvana Plumari del

SUAT, Rita Ricci Distretto di Modena, Riccardo del SUGEOP e 1 rappresentante sindacale Giuseppe Selvaggi FIALS.

2. Comunicazioni della Presidente.

La dott.ssa Milena Casalini riferisce dell'incontro con la nuova Direzione Generale aziendale argomentando su quanto condiviso in merito alle impostazioni del nostro CUG, molto proiettato sull'analisi e la gestione della microconflittualità e disagi organizzativi. Il Direttore Dr. Altini, si è mostrato interessato all'argomento come ogni strumento utile alla direzione per attuare un check up organizzativo a vantaggio del lavoro e del benessere de* professionist*. Un metodo quindi per valutare i conflitti e i disagi lavorativi su cui progettare azioni concrete e soluzioni organizzative. Alla nuova direzione sono inoltre stati illustrati gli impegni e le deduzioni del CUG riguardo l'attuazione della medicina di genere, l'attività del tavolo aziendale "Equità e pari opportunità" e i prossimi eventi formativi/informativi del CUG.

Relazione CUG: la Dott.ssa Milena Casalini ci invita a prendere visione dell'ultima relazione per condividere, aggiungere un nuovo argomento o implementarne uno già trattato. La struttura della è già definita e deve essere spedita entro il 31/03/25 al Governo, alla Regione, alla Direzione e all'OIV (organismo Indipendente di Valutazione).

3. Gruppi di lavoro. Sviluppo delle attività

Al gruppo del Bilancio di genere si aggiungono Riccardo Macacchi. L'evoluzione del lavoro ha subito un rallentamento per il cambio di direzione. E' ora in corso la delicata fase di redazione e controllo dati/stili per procedere alla conferenza stampa programmata per il 19/03.

Riguardo il Gruppo Salute e medicina di genere, Milena Casalini ed Eddy Bellei argomentano la trattazione di principi generali. Con un focus sulle dipendenze patologiche, il 13 maggio 2025 è previsto il Webinar annuale. Il gruppo sarà convocato prossimamente per poter fare una riflessione in merito.

Nel Gruppo Conflitti viene inserita la componente Girotti. Espone Federica Bersani in relazione all'attività del gruppo, elencando gli obiettivi da raggiungere ben esplicitati nella parte apposita del PTAP come: l'analisi delle segnalazioni di diversi episodi di violenza/aggressione al personale, dati che l'azienda raccoglie attraverso SegnalER e che il CUG può valutare per analisi costruttive, approfondimento dei procedimenti disciplinari attivati e conclusi correlabili a fenomeni di discriminazioni, attività di mantenimento di contributi social e news letters, eventi divulgativi in tema di differenza e violenza di genere, pari opportunità, realizzazione di eventi formativi rivolti agli adolescenti in collaborazione con i CUG di Modena, attivazione del tema dell'educazione finanziaria, diffusione di uso di termini non discriminatori nei documenti di lavoro con procedure e istruzioni operative, (v. progetto gentilezza), aggiornamento organigramma in intranet, degli indirizzi mail e numeri telefonici (superamento omonimia dei dipendenti) per una maggiore conoscenza dei dipendenti delle strutture e dei percorsi aziendali per ridurre il rischio di conflitto con l'utenza esterna, predisposizione e l'adozione di linee guida per l'utilizzo di un linguaggio non conflittuale. Il dibattito si sofferma sulla proposta di somministrazione di un questionario relativo ad aspetti organizzativi e di comunicazione a tutto il personale amministrativo e sanitario, e sull'implementazione del metodo "check up organizzativo" finalizzato anche al benessere dei professionisti. Milena Casalini richiama il tema della valutazione che spesso non trova la fiducia del personale nonostante l'investimento aziendale nella procedura, il problema delle sostituzioni delle lunghe assenze dei dipendenti nei reparti in sofferenza, e gli eventi di conflittualità o scarsa comunicazione (ascolto). Si concorda che siano condizioni tipiche che hanno favorito le uscite volontarie dall'azienda per insoddisfazione nella propria posizione. Riguardo le aggressioni interviene Pellei Marco (FES MED) portando a conoscenza la notizia relativa della sentenza in

secondo grado della Corte di appello di Ancona che stabilisce che l'Ospedale di Ascoli Piceno riconosca il risarcimento di una infermiera, in quanto l'azienda non ha attuato le corrette azioni per tutelare la dipendente e quindi avrebbe favorito l'aggressione. Sul tema si è avviata un approfondimento con il S. Legale e SPPA riguardo le circostanze e le motivazioni della sentenza.

Gruppo sito e comunicazione, espone Lucia Santodirocco con un resoconto degli eventi già calendarizzati. Il Webinar del 27 marzo, è già disponibile sul portale del dipendente per l'iscrizione con codice GRU n. 3770. Si procederà alla comunicazione, alle colleghe che si occupano di aggiornare il sito aziendale, dei componenti del CUG e i relativi gruppi e l'aggiornamento della normativa sulla pagina web. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante in quanto strumento specifico di lavoro per il CUG e per l'esterno.

4. Eventi formativi ed informativi CUG e Ausl

Espone Lucia Santodirocco: come già anticipato dalla dr.ssa Casalini nell'ambito della formazione CUG e azienda USL tra gli eventi formativi ed informativi sono previsti due video da pubblicare sul sito aziendale per le due date simbolo: 8 marzo evento riguardo la "giornata internazionale dei diritti delle Donne" e 25 novembre "International Day for the Elimination of Violence Against Women. Lo slogan del video per l'8/3, che sarà a breve pubblicato sul sito, è **"Colmare il gender gap non è una scelta, è una responsabilità. L'8 marzo ricordiamo che l'uguaglianza è la vera forza"**. Mentre i due Webinar sono:

27/03/2025: Le Discriminazioni e le Molestie, il cui obiettivo è fornire gli strumenti per un corretto riconoscimento e attivazione del contrasto alle discriminazioni e alle molestie, con un focus sul contesto organizzativo nell'Azienda USL di Modena, con approfondimento degli aspetti giuridici ma anche tecniche sociocomunicative per riconoscere le discriminazioni, le molestie e di linguaggio inclusivo e rispettose del genere per contrastarle. (Codice GRU n. 3770).

13/05/2025: Principi di Salute e Medicina di Genere. Laboratori ed esperienze nei servizi per le Addiction, il cui obiettivo è divulgare i principi e le evidenze scientifiche relative alla Salute e Medicina di Genere, fornire le conoscenze utili agli operatori e operatrici per un corretto riconoscimento delle differenze di genere nella diagnosi e trattamento, dalle differenze cliniche agli stereotipi e stigmi. Esperienze competenze e modalità applicative all'interno dei servizi per le Addiction. Durante il corso verranno approfonditi i risultati elaborati a seguito del metalaboratorio di genere attivato durante il MAT con l'evento: "I servizi che vorrei 2024".

5. Ruolo del preposto ascolto e supporto

Collegandosi al tema già anticipato relativo al benessere lavorativo interviene Massimo Bigarelli (CGIL M) esponendo casi di uscite di personale sanitario verso altre strutture senza confronto con l'azienda per una valutazione della situazione e della probabile risoluzione del problema che causa il malcontento del lavoratore. Il tema è il "burn out" che non riceve la giusta attenzione per una condivisione e conseguente gestione. Interviene Giuseppina Sordetti (UIL) relaziona in merito al concetto del "preposto" figura che riveste un ruolo fondamentale nella gestione del benessere organizzativo dotato di esperienza indispensabile nel campo della sicurezza e delle soluzioni dei problemi che possono sorgere nei luoghi e tra le persone e che "a suo parere" spesso questo ruolo viene affidato a giovani inesperti. Prende la parola Francesca Tapperi esponendo la situazione dei neoassunti che a volte si trovano "abbandonati" in una azienda sconosciuta dove le relazioni sono difficili e auspica l'attivazione di un "sistema facilitatore di accoglienza" ma anche di inserimento tra diversi settori lavorativi. Il portale neo assunti presente nella INTRANET è una pagina che raccoglie diverse informazioni e link ad argomenti utili ma non esaurisce le richieste di informazioni che solo le buone relazioni professionali possono esaudire. Sul tema interviene Giuseppina Sordetti sostenendo che non tutti hanno tempo di accedere

durante le ore di lavoro ad una postazione PC e le informazioni utili non sono così fruibili. Federica Borsari aggiunge che è comunque difficile arrivare a tutti in modo capillare o mettere in aula una formazione per tutti i livelli di personale che vengono assunti anche per esigenze diversificate dalle mansioni, ovviamente il rischio clinico ha precedenza su altri argomenti di più semplice gestione, ma bisognerebbe anche impegnarsi singolarmente nella relazione gerarchica per un orientamento attraverso i link aziendali a suo avviso esaustivi. Vari interventi (Iannotti, Bigarelli, Sordetti, Casalini) sottolineano la necessità del confronto prima delle possibili dimissioni o mobilità in uscita del lavoratore con l'attivazione di canali di ascolto capillari, basati sull'empatia. Le indagini di clima lavorativo vanno attivate se in grado di attuare le azioni necessarie per la soluzione dei problemi rilevati. Ci si confronta anche sul sistema della "rotazione" che nel passato l'azienda adottava per alcune figure dirigenziali, vista come iniziativa che impediva la sedimentazione di comportamenti ed abitudini che potevano alimentare conflittualità, mobilità, abbandono ed assenteismo.

La seduta termina alle ore 16: 10.

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 3 giugno 2025, dalle ore 14.30 alle 16.00.**

Seguirà convocazione con o.d.g.