

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 03/06/2025

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, Lucia Santodirocco, Luisa Iannotti, Federica Bersani, Nicola Bellini, Giulia Pellizzari, Tapperi Francesca, Riccardo Macacchi, Antonio Brancati, Veronica Rocco, Mara Bozzoli, Girotti Simona, Sandra Ranieri.

Presenti inoltre solo per l'esposizione del progetto di cui al punto 6 dell'ordine del giorno: Barbara De Cicco, Ghezzi Valeria (tirocinante), Giorgia Pifferi.

Assenti giustificati: Cesare Bruno e Valentina Leone.

Assenti che non hanno trasmesso regolare giustificazione: Rita Ricci, Iolanda Po, Alessandra Schianchi, Kinga Maria Lukacs, Fabio Carbonaro, Gianluca Maglietta, Marcello Casini, Gioia Biasi, Marco Pellei.

Alle 14.30 si procede a trattare gli argomenti in base all'ordine del giorno, comunicato il 27/05 u.s.:

- 1. Comunicazioni della Presidente**
- 2. Gruppi di lavoro. Gestione dei conflitti & Formazione**
- 3. Piano formazione CUG e integrato con altri servizi: relazione I semestre e piano II semestre**
- 4. Regolamento "ferie e riposi solidali"**
- 5. Valutazioni**
- 6. Progetto - Dott.ssa Pifferi & DeCicco**
- 7. Varie ed eventuali**

1. Comunicazioni della Presidente: dimissioni componenti CUG.

La dott.ssa Casalini introduce l'incontro con l'aggiornamento dei componenti del CUG. Si ratifica la dimissione di Rosa Scalise con nomina a titolare della sua sostituta Rita Ricci e la dimissione di Giuseppina Sordetti in quanto non più attiva come rappresentante sindacale UIL.

2. Gruppi di lavoro. Gestione dei conflitti & Formazione.

Interviene Nicola Bellini coordinatore del gruppo conflitti, che espone sommariamente i contenuti e gli obiettivi del Webinar del 13/10/2025 "Orientamento alla conflittualità e linguaggio conflittuale", per il quale sono stati raccolti quesiti e diverso materiale utile all'evento.

Nella fase di elaborazione dei dati e delle riflessioni si propone anche di "mecciare" il progetto della psicologia clinica per una condivisione dei passi avanti fatti in materia dall'azienda, per dare un quadro più realistico della situazione attuale.

3. Eventi formativi ed informativi CUG e Sito.

Esponde Lucia Santodirocco elencando gli eventi CUG in calendario dei due semestri:

primo semestre (eventi già espletati):

- 8 marzo video pubblicato sul sito aziendale: "Colmare il gender gap non è una scelta, è una responsabilità. L'8 marzo ricordiamo che l'uguaglianza è la vera forza";
- Webinar CUG del 27/03/2025: "Le Discriminazioni e le Molestie";
- Webinar CUG del 13/05/2025: "Salute e medicina di genere";

secondo semestre (eventi programmati):

- WEBINAR CUG 13/10/2025 "Orientamento alla conflittualità e linguaggio conflittuale";
- EVENTO CUG "FORMA CHI TI FORMA" in presenza 12/11/2025 (Iolanda Po);
- WEBINAR CUG 17/11/2025 "Violenza Economica";
- EVENTO CUG Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 25/11/2025 - Webinar CUG-RER;
- Salute Donna - SSA BENESSERE LAVORATIVO la Menopausa partecipazione CUG Con DATI BG, stereotipi e discriminazioni lavorative x genere ed età;
- MAT - Addictions 22/10/2025 intervento CUG Metalaboratorio genere;
- MAT - Psichiatria 24/10/2025 intervento CUG formazione interattiva sul tema Lavoro sostenibile differenze di genere, etnie;
- Webinar CPO del CUP MO "DELINQUENZA FEMMINILE" - Intervento CUG;

Obiettivi sito: aggiornamento del quadro normativo del sito con collegamenti a siti istituzionali regionali e nazionali ed implementazione della pagina dedicata alla formazione con link al materiale esposto durante gli eventi.

4. Regolamento "ferie e riposi solidali".

Introduce la presidente del CUG che espone le bozze dei 3 regolamenti in applicazione dell'art. 17 CCNL 2020 PTA e rispettivamente dell'art. 34 CCNL 2018 comparto e CCNL 2019 area sanità.

A livello contrattuale quindi si mira a intervenire a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano necessità di prestare assistenza ai figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute. Il Regolamento quindi introduce la possibilità di gestire ferie/riposi di dipendenti accumulati nel percorso lavorativo o a fine rapporto di lavoro, quindi prossimi al pensionamento. Tra le AUSL della regione che hanno approvato e messo in pratica questa opportunità sono note Parma, le due aziende e Bologna, le 3 aziende.

Nella fattispecie si evince che si devono incontrare le volontà di donare e la richiesta dall'altra parte. Il monte ore di ferie/riposi andrebbe collocato in una "banca" unica aziendale (come previsto dal contratto). Saranno richiesti determinati requisiti per aver diritto ad accedere a questa opportunità. Il regolamento è stato già inviato in direzione amministrativa per l'iter di approvazione.

Riccardo Macacchi componente CUG che ha seguito e predisposto materialmente il progetto per la nostra azienda, sottolinea l'esigenza di aiutare i dipendenti che hanno necessità costanti con la creazione di questa "banca ore solidale" con una attenzione a particolari bisogni. La distribuzione delle ore sarà proporzionale in base alle richieste pervenute e sarà gestita dal SUGEOP. Si potranno cedere fino ad un massimo di 8 giorni all'anno (per ogni anno in cui le ore maturano) e il richiedente dovrà far richiesta presentando apposita documentazione a giustificazione.

I componenti del Comitato esprimono apprezzamento per l'iniziativa CUG che, negli anni passati, è stata richiesta varie volte ma mai regolamentata come previsto dai contratti. Molti componenti chiedono approfondimenti specifici sul funzionamento e concordano sulla necessità di uno sviluppo concreto del progetto, tutelando i diritti dei lavoratori nel complesso.

Le bozze dei regolamenti sono approvati all'unanimità.

5. **Valutazioni.** La presidente interviene sull'argomento riportando varie segnalazioni relative alla criticità delle valutazioni annuali individuali, in particolare relative al colloquio che verrebbe condotto in modalità molto differenti. Alcuni dipendenti riportano che non viene condotto da anni o che non sono a conoscenza della valutazione in corso da parte del proprio responsabile. Nel complesso il comitato concorda sull'impegno aziendale del processo "tecnico" impostato dall'azienda ma manca la cultura professionale nella gestione oltre a una corretta informazione, e ciò costituisce un problema tangibile che mina il benessere organizzativo.

6. Progetto per la prevenzione dei comportamenti aggressivi - Dott.ssa Pifferi & DeCicco.

La dott.ssa Milena Casalini introduce Barbara De Cicco della formazione che espone in merito al progetto sulla stabilizzazione emotiva del paziente per la prevenzione dei comportamenti aggressivi.

L'argomento è importante per il CUG in quanto tratta delle dinamiche di escalation dei conflitti e, dato l'investimento diretto del CUG in termini di osservazione, raccolta dati, formazione annuale e progetti specifici al middle management, preme conoscere anche questo progetto per le sue potenzialità e ricadute.

Il progetto Interdipartimentale (DSM, Serd, Emergenza Urgenza e DACP) è strutturato con una prima formazione a Milano dei 26 formatori aziendali scelti tra diverse figure professionali sanitarie, i quali riporteranno in azienda a cascata, quanto appreso con percorsi formativi pratici e in FAD, sviluppati in prima battuta sui dipartimenti che hanno progettato e sostenuto la necessità di questo strumento nell'ambito del rischio clinico.

In un primo modulo saranno formati gli psicologi e altre figure professionali che potranno poi formare a loro volta altri professionisti. Per gli psicologi ci sarà un percorso formativo più sostenuto di 44 ore per le altre figure 32/34 ore. Costo attualmente preventivato: 4400€ + costo trasferte dei professionisti.

Il progetto è partito in marzo 2025 con un primo livello di formazione esterna e terminerà in novembre. Questa 1° edizione pilota servirà a formare piccoli gruppi nei diversi dipartimenti dove gli episodi di violenza sono stati più frequenti.

Interviene Massimo Bigarelli con il concetto di "de-escalation" con i pazienti, atteggiamenti utili al ridimensionamento della reazione ed accomodamento emotivo, ma sottolinea la necessità di intervenire in materia da parte dell'azienda oltre che con il trasferimento ai professionisti di tecniche di comportamento anche attraverso la predisposizione e lo studio degli spazi e degli arredi, a tutela dei lavoratori e, più di tutto, prevedendo la presenza delle forze dell'ordine nei punti a maggior rischio di comportamenti aggressivi.

La dr.ssa Casalini chiede a Barbara De Cicco, data l'importanza del tema esposto, un interscambio con il gruppo Conflitti con il dott. Bellini, per mettere a fattor comune la raccolta di informazioni e dati. Ribadisce infatti che nell'azienda sono tante le iniziative valide e le risorse attivate ma carente l'interconnessione.

Il dibattito prosegue sul tema del codice di condotta che alcune aziende sanitarie hanno già predisposto ed adottato e che andrebbe a supporto del codice di comportamento. Questo infatti non affronta il tema delle aggressioni verbali e delle molestie se non con una frase generica. Sarebbero utili delle integrazioni da ricondurre alle esperienze rilevate negli anni.

La Dott.ssa Casalini richiama l'esperienza del CUG sul tema, grazie all'osservazione diretta e alla funzione di ascolto che svolge analizzando casi specifici e coglie l'occasione per socializzare l'approfondimento e il confronto fatto con urgenza con SSA RPCT S Legale e Gestione Rischio sul caso drammaticamente noto via stampa, relativo alle molestie e violenze sessuali nell'AUSL PC. Analogo approfondimento è stato fatto attivando subito il confronto tra CUG RER sanità, sulla base del quale è stata inviata una lettera a firma CUG alla Direzione AUSL PC e p.c. a tutte le aziende sanitarie della RER. Sempre sul tema si è avviato un lavoro specifico tra i CUG da concludere in tempi brevi con l'obt. di rafforzare il contrasto alle molestie mediante la prevenzione, le strategie di emersione del fenomeno e la definizione del codice di condotta. Il CUG AUSLMO ha già contribuito a questo documento. Contestualmente, la Direzione Sanità Cura della Persona & Welfare con Lettera Prot. 7937/25, nell'intento di "rafforzare" le funzioni della sicurezza negli ambienti sanitari, ha indicato alle Azienda di inserire obbligatoriamente un referente del CUG per il contrasto alle molestie e violenze di genere nel comitato locale Rete HPH – Hospitals for Health. Tale formalizzazione è ora adottata presso la nostra azienda con Del 182/25.

Simona Girotti chiede se il CUG viene a conoscenza dei casi di aggressione registrati all'interno dell'azienda. La Dr.ssa Casalini specifica che il fenomeno emerge tramite le segnalazioni SEGNALER dettagliatamente analizzate anche dal Bilancio di Genere e mediante le segnalazioni dirette e indirette al CUG, a seguito delle quali, a seconda dei casi, si valuta un confronto con il SPPA, SAA SL o la Direzione.

Federica Bersani sul caso noto di Piacenza richiama la riservatezza a cui sono tenute le forze dell'ordine che gestiscono la denuncia, le quali hanno obbligo di segreto anche per raccogliere dati non inquinati.

7. Varie ed eventuali

Vengono segnalate inoltre disfunzioni nelle sedute dovute alle assenze ingiustificate che, tra l'altro, non hanno nemmeno attivato il componente sostituto, impedendo la regolare partecipazione. Si richiama la necessità di applicare il regolamento che prevede il decadimento dei componenti assenti.

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

La Dott.ssa Casalini ringrazia tutti i componenti e fissa la data per **la prossima seduta per il giorno 23 settembre 2025, dalle ore 14.30.**

Seguirà convocazione con o.d.g.

La seduta termina alle ore 16:05.