



Ai Componenti del Comitato Unico di Garanzia¹

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: seduta ordinaria CUG 04/10/22

La seduta è attivata in modalità presenza e distance da disposizione DPCM COVID e aziendale. Il giorno 04/10/22 dalle ore 14,30 hanno partecipato: Iolanda Po, Paola Prampolini, Mara Bozzoli, Eddy Bellei, Roberta Menozzi, Paola Zecca, Milena Casalini, Francesca Cennamo, Erica Molinari, Maria Moscara, Bocus (in sostituzione di Scardino); Lukas, Giuseppe Selvaggi; assenti giustificati: Federica Bersani, Cinzia Sgarbi, assenti che non hanno avvisato con giustificazione: Antonio Brancati, Giuseppe Lodi, Luigi D'Anna, Cosimo Gallo, Dario Piaquadio.

Si procede a trattare gli argomenti in base all'ordine del giorno:

Comunicazioni della Presidente

Si comunica, come anticipato nella seduta precedente, che a seguito dei confronti con i gruppi tematici CUG si è analizzato nel dettaglio lo stato di avanzamento delle AP del piano e, in base alle competenze e alla disponibilità, si sono individuati i nominativi componenti CUG che si impegneranno direttamente alla realizzazione di alcune AP prioritarie, di concerto con i servizi coinvolti, ciò al fine di dare un contributo operativo alla realizzazione del piano. Sul sito si riportano le AP con i nominativi, ai quali, si potranno aggiungere altri componenti resosi disponibili in futuro. I gruppi tematici restano attivi per area di competenza quale ambito di raccolta informazioni/segnalazioni ed elaborazione di reportistica nelle funzioni di monitoraggio e verifica CUG.

Si attiva il confronto rispetto alla possibilità di accreditare le sedute CUG al fine dei crediti formativi. La possibilità c'è e verrà attivata, anche se un po' dispendiosa dal punto di vista procedurale rispetto ai crediti maturati in un anno. Si constata inoltre che durante le sedute il tempo è dedicato maggiormente all'avanzamento delle AP, alle segnalazioni dei dipendenti e ogni altra attività riconducibile alle funzioni CUG di monitoraggio, verifica e propositiva. E' necessario, a parere della presidente, destinare delle sedute alla formazione/aggiornamento dei componenti CUG relativo a discriminazioni, mobbing e

¹ Assolto tramite pubblicazione sito dedicato

violenze. Verranno quindi calendarizzate delle sedute (o dei momenti formativi) con questo scopo.

Si riscontra un aumento delle segnalazioni di disagio lavorativo da parte dei dipendenti. I temi sono riconducibili genericamente a carichi di lavoro, normativa SW, disposizioni aziendali ecc.. Costante è la segnalazione di conflitti latenti intergruppo.

Si comunica la necessità di procedere entro la prossima seduta all'avvio delle procedure delle sostituzioni a seguito di pensionamenti nonché delle integrazioni dei nominativi mancanti

AP n.18, il percorso formativo relativo al linguaggio di genere, contrasto alla discriminazione e alla violenza verbale. *In prospettiva di future candidature, potremo scegliere il percorso relativo al bilancio di genere e progetti ad esso correlabili come quello di Diagnosi dei Sistemi Aziendali (applicato al DSP) sul quale sarà realizzato un Project Work sul tema del GEM - Gender Equality Management con l'applicazione del Gender Equality Index – GEI, come esito del corso UNI MORE in Gender Equality Management. Della scelta è stata informata la direzione, nella figura della DASS, che ha condiviso la possibile candidatura come esposta*

Piano Attività (PTAP):

- 1) Si riepiloga il collegamento di questo piano programmatico con il PdP e la relativa rendicontazione degli obiettivi da parte della presidente che raggiungono i dipartimenti (riguardo le AP n. 1-2) o i servizi direttamente coinvolti in AP specifiche come il caso del servizio di AAGG. Si conferma la riconduzione del piano al PIAO dal prossimo anno e sono in corso dei confronti RER da parte del servizio PVVP e Programmazione e Controllo. Prosegue la presentazione e diffusione del piano al Collegio di Direzione, ai dipartimenti e agli staff entro l'estate. Le date sono disponibili sul sito e i componenti CUG possono partecipare.
- 2) Si analizza singolarmente ogni AP del piano: stato di avanzamento, criticità, punti di forza, attribuzione ai nominativi di competenza come indicato nelle comunicazioni per la realizzazione concreta delle AP. Approfondita è stata la trattazione delle seguenti AP che si riporta in modo aggregato di seguito:

AP1-2-3 Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità La programmazione procede come impostata, con il coinvolgimento dei servizi interessati e focus di approfondimento CUG/Formazione/PVVP. Si rileva il successo e l'apprezzamento di iniziative formative inerenti il linguaggio di genere e la disponibilità di eventi formativi dal sito CUG. Si evidenzia ulteriormente che le AP 1-2-3 siano strategiche come apporto diretto CUG riguardo l'attività di informazione, sensibilizzazione e cambiamento culturale rispetto i principi delle PPOO. Ricca è dettagliata sarà la programmazione entro la fine anno tra cui rientra l' INTERNATIONAL DAY FOR THE ELIMINATION OF VIOLENCE AGAINST WOMEN che prevede, oltre all'intervento della presidente, quello della DS Dr.ssa Bacchi, dell'Avvocata Mori e un'anticipazione musicale Rock sul tema della violenza seguita, al termine, da testimonianza. La realizzazione di queste AP è facilitata dalla partecipazione attiva del CUG di MO alle reti provinciali, regionali e nazionali inerenti le PPOO.

AP 4 Struttura e contenuti sito web CUG MO Si mantiene l'Implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di

conoscenza, lavoro e relazioni esterne. E. Molinari da alcuni suggerimenti e offre sostegno per l'aggiornamento. Per un buon lavoro serve attenzione e tempo dedicato.

AP 5-11 **Analisi Organizzativa dipartimentale** già largamente condivisa con la Direzione Aziendale (PVVP, DS, DPS, PC e gruppo DSP identificato). Consiste nell' esecuzione di un DSA- diagnosi sistemi aziendali per osservazioni relative: conflitti, benessere org, ageing, cultura, vari gap di genere riconducibili al GEI (Gender Equality Index). Si decise di avviare la predisposizione di un Bilancio di Genere con l'applicazione di indicatori anche sulla base delle esercitazioni del corso UNI MORE indirizzato al CUG relativo al GEM. Verrà formalizzato un gruppo esecutivo per questo scopo a conduzione CUG.

AP 6 **Active Ageing Management** Attivare percorsi di Convergenza Scuola Lavoro per favorire l'interscambio generazionale cognitivo-nozionistico, lo stimolo dei lavoratori "maturi" e produrre innovazione organizzativa. Rimandato alla programmazione PCTO anno 2023

AP 7-8-9 **Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere.** (trasversale g. discriminazioni) La rilevazione è anche finalizzata alla **Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza. E Azioni di prevenzione e gestione degli episodi di violenza verso gli operatori.** La trattazione dei temi procede in modo trasversale g. discriminazioni e g. formazione. Verranno trasmessi i dati delle violenze subite dagli operatori da utenti, che saranno riportati nella relazione CUG. Al momento non vi è una rilevazione ufficiale delle violenze tra operatori. Si attende inoltre l'avvio sperimentale del programma SEGNALER da parte dell'AUSL di MO.

AP 10 **Azioni di contrasto discriminazioni e violenza.** E' confermata la disponibilità del CUG MO a partecipare al progetto "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" grazie all'adesione alla CPO-CUP di Modena, – a.s. 2022/2023. Saranno realizzati interventi formativi verso gli adolescenti.

AP 12 **1522 campagna aziendale/regionale.** Realizzare una campagna uniforme a tutte le aziende sanitarie relativa all'utilizzo del numero di emergenza 1522. Già condivisa con direzione (PVVP, DS). L'ipotesi è un "alert" tramite il portale dipendenti donne. La AP è allo studio di fattibilità da parte del SPE

AP 13 **Perfezionamento formule RER per estrazione dati personale** Proposta modifica formule di estrazione attualmente definite dal dipartimento e dalla RER. Si sono analizzate più nel dettaglio le necessità dei dati secondo le finalità CUG. Sarà trasmesso quindi l'elenco dei dati secondo quanto richiede la 2/19 con alcune modifiche o richieste integrative. Tale richiesta verrà sperimentata sul DSP in occasione dell'analisi DSA finalizzata anche al Bilancio di Genere.

AP 14 **Prevenzione e contrasto alla violenza economica.** E' stata realizzata l'AP con la messa a disposizione di un corso gratuito per le dipendenti AUSL Modena. Il corso si è concluso in ottobre ed è stato realizzato da "Donneinattivo"

AP 15 **Attivazione degli Istituti contrattuali di contrasto alla violenza.** Analisi dell'applicazione dell'istituto congedo per donne vittime violenza e del congedo per maternità e paternità. L'analisi sarà effettuata a partire dal DSP per poi estendersi all'azienda con un esito previsto nel 2023

AP 16-17-18 Azioni fortemente interconnesse che riguardano: 16- **Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro,** 17 - **il Progetto**

“Gentilezza” che si basa sull’evidenziare gli aspetti comunicativi ed etico/comportamentali che danno un vantaggio nelle relazioni di lavoro anche ricorrendo alla pratica della “gentilezza” intesa come valore e vantaggio. 18 - Corsi Fad a **Promozione linguaggio di genere negli atti amministrativi**. Al seguito della formazione attuata nel 2021 e 2022, il CUG sta ultimando un modello “Linee Guida per la corretta redazione degli atti amministrativi e l’utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni” per la relativa adozione da parte degli AAGG con prefazione da parte della Direzione Aziendale che è informata del percorso. Queste tre azioni sono coordinate tra loro e, dato il buon punto di avanzamento e gradimento dei due momenti formativi, si sta predisponendo un corso di formazione con elementi di comunicazione, sociolinguistica e cognitivi dedicati alle forme di linguaggio che contrastano i conflitti, la violenza verbale e scritta e che favoriscono quindi il benessere organizzativo. Tale formazione è un progetto della rete CUG regionale condotto dal CUG di Modena, che ha condiviso la necessità, i bisogni, i contenuti. Attualmente il corso è condotto dal CUG con il contributo della Psicologia Clinica. Verrà programmata una edizione nel 2023 a Modena con la possibilità di replicarla in altre aziende RER.

AP 19 Iniziative per la conoscenza e prevenzione al mobbing in tutti i luoghi di lavoro.

In attuazione di quanto realizzato lo scorso anno, si propone di aggiornare il lavoro di ricerca eseguito dal gruppo al fine della messa a disposizione come strumento informativo presso i servizi e i dipendenti dell’azienda

Queste azioni sono state ampiamente trattate e saranno monitorate e/o condotte dal CUG nel corso dell’anno, attraverso le attività dei gruppi che si convocheranno per monitorare e condurre le AP e riportare gli esiti entro la prossima convocazione di novembre.

Piano formazione PAF: aggiornamenti iniziative svolte e in programma.

Si confermano le iniziative informative, formative e gli eventi come da programmazione. In particolare si conferma l’evento relativo alla violenza di genere in occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere del 24/11/22, ospite relatrice esterna l’Avvocata Mori sulla materia della legislazione nazionale e regionale. Si conferma il coinvolgimento strategico e sostanziale del Servizio Formazione Aziendale per la realizzazione delle AP, sia sul piano tecnico, scientifico e della progettazione delle azioni in base alle necessità.

ATTIVITÀ' DI VERIFICA per predisposizione relazione annuale:

E’ in progress la stesura della relazione annuale CUG con l’inserimento di attività neo assunti, formazione, comunicazione, discriminazioni, violenza, percorso AAGG, RSPP, MC e Formazione. Rilevante è l’attività svolta dal CUG come rete CUG RER, CPO CUP e Rete Nazionale, dell’implementazione del sito web come strumento di lavoro e diffusione delle informazioni e, soprattutto, le osservazioni di condizioni e testimonianze effettuate e/o ricevute dal CUG relativo alle materie di competenza. Quest’anno la relazione sarà ulteriormente arricchita dalle considerazioni/suggerimenti emersi dai dipartimenti e/o dai servizi presso i quali si sono svolte attività informative/formative CUG, ciò a dimostrazione dell’efficacia e della ricaduta di queste iniziative.

Attività dei gruppi: proseguono su base tematica a supporto delle funzioni CUG di monitoraggio e verifica, si integrano con la conduzione delle attività da parte dei componenti secondo le attribuzioni e le opportune trasversalità e in base alla supervisione della presidente.

Rete CUG RER Proseguono gli incontri della Rete CUG RER a cadenza bimestrale. Si sono ulteriormente sviluppate le iniziative formative da fare congiuntamente nonché le azioni positive in particolare: CUGMO x linguaggio di genere, contrasto alle discriminazioni, ai conflitti, promozione della gentilezza e del benessere organizzativo.

Rete nazionale Continuano varie attività in rete di confronto, formative e informative, pubblicate sul sito.

Rete provinciale CPO-CUP Continuano opportunità di confronto, formative e informative, pubblicate sul sito.

La Dott.ssa Casalini ringrazia tutti i componenti per i contributi e, date le disponibilità, si ricorda la **prossima seduta calendarizzata rispettivamente il 30/11/22 dalle ore 14.30 alle 16** seguirà convocazione con OdG

La seduta termina alle ore 16,15.

Milena Casalini
(firmato digitalmente)