



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena
COMITATO UNICO GARANZIA

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 14/02/23

La seduta è attivata in modalità presenza e distance da disposizione DPCM COVID e aziendale. Il giorno 14/02/23 dalle ore 14,30 hanno partecipato: Paola Prampolini, Luisa Iannotti, Eddy Bellei, Milena Casalini, Iolanda Po, Giuseppe Scardino, Giuseppe Selvaggi, Paola Cavazzuti, Elisabetta Zucchini, Pellizzari Giulia, Kinga Lukacs; assenti giustificati: Francesca Cennamo, Paola Zecca, Federica Bersani, Erica Molinari, Mara Bozzoli; assenti che non hanno avvisato con giustificazione: Cinzia Sgarbi, Antonio Brancati, Giuseppe Lodi, Luigi D'Anna, Cosimo Gallo, Dario Piaquadio, Roberta Menozzi.

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

Collegamento PTAP - Performance e rilevazione budget. Si conferma in sintesi la rendicontazione trasmessa al servizio P&C delle iniziative informative rivolte alle macrostrutture che hanno dato la disponibilità. Si precisa che, per il primo semestre 2023 non vi sono state disponibilità per interventi informativi/formativi rivolte ai dipartimenti pertanto vi sono ancora dipartimenti che non hanno raggiunto questo obi. Tra gli staff non hanno dato disponibilità quelli amm.vi, mentre si è svolta la formazione a quelli sanitari. I servizi coinvolti direttamente su azioni positive specifiche (progetti formativi proposti dal CUG e integrati) sono: AAGG, Psicologia Clinica e RSPP/MC.

Piano Attività (PTAP). Stato di monitoraggio e attuazione AP da parte delle persone coinvolte, in particolare le AAPP AP1-2-3-16-17-18-19 **Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità** nonché le AAPP 5-7-11-13 **Analisi Organizzativa dipartimentale, Bilancio di Genere e perfezionamento formule RER per estrazione dati** che hanno portato all'adozione delibera 394/22 (DSA e Bilancio di Genere).

¹ Assolto tramite pubblicazione sito dedicato

Si analizza singolarmente ogni AP del piano: stato di avanzamento, criticità, punti di forza, attribuzione al gruppo di competenza come indicato nel piano per la conduzione/realizzazione delle AP. Approfondita è stata la trattazione delle seguenti AP che si riporta in modo aggregato di seguito:

AP1-2-3-16-17-18-19 che rientrano nel raggruppamento: **Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità** e pertanto si trattano in modo univoco. La programmazione procede con la **iniziative informative** mancanti che non hanno ancora dato una data utile (Staff Dirigenza Amm.va e Collegio di Direzione) inerente l'aggiornamento del PTAP che, per il prossimo triennio, non necessita di nuova deliberazione ma solo un aggiornamento delle attività secondo l'aggregazione discussa e qui riproposta. Assieme alla ridefinizione dei gruppi di lavoro prevista a maggio con i nuovi ingressi sarà resa disponibile entro maggio (invio monitoraggio) sul sito. Le **Iniziative formative** rientrano nel PAF. In base alla programmazione degli anni scorsi in stretto raccordo con servizi interni (Formazione, PVVP, M Competente, Psicologia Clinica, e comunicazione) nel 2023 sono programmate giornate formative interattive con sperimentazione di modelli di rilevazione del rischio relativi a **Mobbing Discriminazioni e Molestie** aggiornate alle ultime teorie del gender equality management a disposizione del CUG e di tutto il personale dipendente. In particolare è stato presentato alla DPS il percorso sui **Conflitti** per il contrasto alla violenza verbale e scritta, trattato dal punto di vista comunicativo con nozioni di sociolinguistica, aspetti organizzativi, cognitivi, gestione dei gruppi e sicurezza sul lavoro. Il percorso è esteso anche al middle management TA. I destinatari saranno individuati nei dipartimenti (due/tre per dipartimento) e nei servizi di-staff e tecnostruttura. Si mantiene il corso sul **linguaggio di genere nella PA** III edizione programmato con gli AAGG data da destinarsi nel 2023. Nel 2023 si baserà in particolar modo del contributo e aggiornamento acquisito durante il **corso UNIMORE di GEM**, particolarmente ricco di contenuti sul tema trattati dai docenti come Prof. C. Robustelli e testimonianze Accademia della Crusca. Saranno poi adottate le *"Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di genere nei testi amministrativi e nelle comunicazioni"* per la relativa adozione da parte degli AAGG con prefazione da parte della Direzione Aziendale. **Eventi.** E' programmato l'evento "aggregato" tra più aziende CUGRER Sanità per il **9/3 sul tema della "Sicurezza sul lavoro"**. Si ricorda che gli eventi rientrano nel tavolo provinciale delle PPOO del Comune di Modena che da il patrocinio come pure la CPO CUP. Come tali sono resi pubblici all'esterno e anticipati con conferenza stampa.

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. L'attività sarà oggetto di specifico gruppo

AP 5-6-7-11-13- 15 **Bilancio di Genere: analisi Organizzativa dipartimentale DSP, analisi e distribuzione del personale in azienda, analisi utilizzo istituti contrattuali DVV e misure di conciliazione, analisi e contrasto alle discriminazioni e molestie, perfezionamento formule RER per estrazione dati, ipotesi strumenti di AAM – Active Aeging Management.**

Il gruppo di azioni hanno avuto un'accelerazione e vengono sviluppate assieme data la complessità, le scadenze e l'investimento della direzione. Il gruppo esecutivo coordinato dalla Presidente CUG per la redazione del bilancio di genere ha sviluppato il progetto con suddivisione in due sottogruppi (dimensione interna ed esterna). Presentazione dei risultati intermedi alla direzione prevista per il 5/6/23. Di seguito la sintesi del lavoro in progress.

Si vuole definire un bilancio di genere come strumento di progettazione e rendicontazione della realtà produttiva aziendale inserendo la variabile genere quale categoria rilevante per l'interpretazione corretta della realtà aziendale interna (dipendenti) ed esterna (utenza). In

questo modo si perviene ad un'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio, individuando le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere secondo il principio di equità e a individuare indicatori di performance socio sanitaria in termini di appropriatezza, secondo gli orientamenti di medicina di genere. L'inserimento del BG nel ciclo di Budgeting permetterà quindi il monitoraggio delle politiche attuate su uomini e donne, dimostrando di essere strumento gestionale che si discosta dall'adempimento formale della mera produzione di un documento.

Sulla base dei presupposti di fondo del Gender Equality Management – GEM e degli strumenti quali il Gender Equality Index – GEI, l'azienda ha intrapreso un percorso metodologico condiviso con UNIMORE per l'analisi, la valutazione dell'impatto delle politiche di genere e degli impegni economico-finanziari.

Il Bilancio di Genere - BG è previsto dal Piano Triennale azioni positive – PTAP con integrazione successiva nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, e successivo aggancio al Piano della Performance – PdP. Nel percorso metodologico si ritiene vantaggiosa la fase propedeutica di analisi dell'organizzazione aziendale tramite DSA - Diagnosi dei Sistemi Aziendali, in collaborazione con SDA Bocconi, adatta a rilevare Key Product Indicator - KPI e "riorientare" politiche e/o azioni finalizzate a colmare il divario di genere nell'organizzazione lavorativa. E' stato formalmente nominato il gruppo esecutivo per la redazione del Bilancio di genere, secondo un processo di gender auditing nel quale, a ciclo amministrativo concluso, si valuteranno i risultati dell'attività. Lo strumento consente di disporre di elementi conoscitivi a supporto delle decisioni diventando in tal modo un processo per indirizzare meglio le azioni migliorative nell'attuale prospettiva, particolarmente critica per le restrizioni economiche, le difficoltà in ambito HR Recruitment e l'alto indice di stress organizzativo a cui è stato sottoposto il personale. L'attivazione quindi di un processo di gender auditing fornisce elementi conoscitivi dell'organizzazione interna, della gestione del personale e della produzione esterna espressi nelle voci riclassificate del bilancio per fornire l'indicazione di aree di miglioramento sia a livello di Ausl che per i livelli di pianificazione superiori. Si ricorda che l'Ausl è in molte realtà locali una delle maggiori aziende del territorio ma può determinare una doppia discriminazione di genere pertanto occorre analizzare il bilancio del settore sanitario secondo la sua duplice dimensione di impatto sulla cittadinanza:

- servizi interni come azienda (datore di lavoro), che crea valore aggiunto nel rispetto delle pari opportunità e delle differenze di genere secondo i principi di "Equity"
 - servizi esterni, come erogatore di servizi sanitari e il suo impatto sulla salute nell'ottica della Salute e Medicina di genere secondo i principi di "Appropriateness"
- la metodologia di analisi dei risultati si basa sui seguenti passaggi:
- prima analisi dei dati estratti
 - eventuale rielaborazione statistica
 - eventuale indagini di auditing (interviste FG)

La metodologia di valutazione dei risultati ottenuti in base agli indicatori di GEI sarà confrontata con le Azioni Positive messe in campo dall'Azienda in modo che possano essere eventualmente corrette. Ad esempio: AP per il contrasto ai conflitti tra collaboratori e con l'utenza, PDTA gender oriented.

In tal modo si sviluppa un processo virtuoso di integrazione sostanziale tra politiche di genere, budgeting, performance e bilancio

AP 6 Active Aeging Management Questo strumento è stato ricollocato come indagine nel gruppo relativo al Bilancio di Genere.

AP 8-9 Rilevazione dei rischi e azione di prevenzione delle molestie e della violenza. E' fondamentale condivisa la necessità di una rilevazione anche finalizzata ai **rischi di**

molestie e violenza per impostare azioni di prevenzione e gestione degli episodi di verso e tra gli operatori.

E' in corso la sperimentazione di SegnalER nel favorire la condivisione delle segnalazioni, l'analisi e la conseguente diffusione di misure volte a contenere il rischio e a innalzare i livelli di sicurezza dei pazienti ma anche degli operatori. Queste AP sono state riconsiderate nel gruppo della Formazione in quanto sono introdotti nelle esercitazioni degli strumenti adatto alla rilevazione e alla consapevolezza del fenomeno.

AP 10 Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. E' mantenuta la formazione verso gli adolescenti grazie all'adesione al PROGETTO REGIONALE CPO-CUP "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" – a.s. 2022/2023. L'AP è stata riconsiderata nel gruppo della Formazione in quanto sono introdotti nelle esercitazioni degli strumenti adatto alla rilevazione e alla consapevolezza del fenomeno.

AP 12 1522 campagna aziendale/regionale. Svolta tramite portale delle dipendenti, si prevede l'invio ogni anno in occasione del 25/11 *anti stalking 1522;*

AP 14 Prevenzione e contrasto alla violenza economica. Conclusa la formazione nel 22, si proporrà un'edizione anche nel 2023

Avvio sostituzioni componenti assenti. Si propongono e si approvano le candidature validamente pervenute a seguito di avviso (vedi pubblicazione sul sito):

Parte Aziendale

Componente Zucchini Elisabetta Dirigente Medica Medicina interna e Riabilitazione e.zucchini@ausl.mo.it;

Sostitute Iannotti Luisa lu.iannotti@ausl.mo.it; Cavazzuti Paola c.cavazzuti@ausl.mo.it

Parte sindacale:

Componente Dott.ssa Giulia Pellizzari Direttore U.O.C. Ostetricia e Ginecologia Ospedale B. Ramazzini. g.pellizzari@ausl.mo.it

Sostituta Dr.ssa Alessandra Melegari SSO Diagnostica delle Patologie Autoimmuni, Dipartimento integrato interaziendale di Medicina di Laboratorio, Ospedale Civile S.Agostino Estense a.melegari@ausl.mo.it

ATTIVITÀ' DI VERIFICA per predisposizione relazione annuale:

Attività dei gruppi: aggiornamenti dalle referenti. In attesa di ridefinizione, coordinata direttamente la presidente.

Rete CUG RER Proseguono gli incontri della Rete CUG RER a cadenza settimanale. Si sono ulteriormente sviluppate le iniziative formative da fare congiuntamente e il confronto su aspetti inerenti il GEM. Sarebbe auspicabile un organismo ufficiale, nel frattempo è stato identificato un logo per i CUG aderenti.

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.

Varie

Osservazioni e Segnalazioni. L'incremento del piano formativo su cui si sono concentrate le AP nel 2022, ha portato il personale dipendente a manifestare maggior interesse sugli argomenti delle pari opportunità con suggerimenti costruttivi di miglioramento e anche segnalazioni di problemi relativi a conflitti, disagi lavorativi e organizzativi. A tal riguardo si registrano segnalazioni di disinformazione rispetto l'organizzazione del lavoro (chi si occupa di cosa, in servizi di staff o in periferia come nei distretti) come pure sulla trasparenza di indicazioni rispetto la gestione del personale (permessi, orari, SW ecc. Emerge in generale una certa rassegnazione a manifestare disagi sostanzialmente per due motivi: - diffidenza o convinzione di non essere ascoltati; - rassegnazione al fatto che il lavoro sia disagevole, demotivante, logorante. Nei confronti di aggressioni verbali dall'esterno, ma anche tra operatori, spesso il dipendente non richiede supporto psicologico ma, quando interpellato, dichiara di aspettarsi una migliore organizzazione del lavoro (centro/periferia) e condizioni di sicurezza (Front Office, PS, CA). Modesta è la fiducia nella meritocrazia. Alta è la disponibilità a rimettersi in gioco per cambi servizi, senza radicare un vero senso di appartenenza (disponibilità alla mobilità o altre forme di "uscita" dall'azienda). Sono in aumento le segnalazioni al CUG per richieste di informazioni relative a mobilità interna o in uscita. In aumento sono le segnalazioni di circostanze conflittuali, sia nelle reazioni altrui che nelle proprie. In ottemperanza alla funzione di monitoraggio propria delle finalità di Garanzia del CUG, si sollecita i componenti a riportare osservazioni al riguardo; con oggetto aree o servizi, non casi individuali. Gli esiti saranno anche oggetto di relazione annuale.

Prosegue la partecipazione del CUG ai tavoli: **Piano di Azione "Parità di genere nella cultura della trasparenza"** e **"Gruppo RER Equità e Medicina di Genere"**. In particolare il CUG dà il contributo in tema di Diversity Management e Salute di Genere, partecipando ai laboratori di HEA.

La Dott.ssa Casalini ringrazia tutti i componenti per i contributi e, date le disponibilità, si stabilisce **la prossima seduta da realizzarsi nel 2023 è calendarizzata il 22/05/23 dalle ore 14.30 alle 16 ed ha valenza formativa accreditata per i componenti CUG.**

Seguirà convocazione con OdG

La seduta termina alle ore 16,15.

Milena Casalini
(firmato digitalmente)

