



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 25/05/22

La seduta è attivata in modalità presenza e distance da disposizione DPCM COVID e aziendale. Il giorno 25/05/22 dalle ore 14,30 hanno partecipato: Mara Bozzoli, Eddy Bellei, Paola Zecca, Milena Casalini, Francesca Cennamo, Erica Molinari, Giliberti Marliena, Maria Moscara, Giuseppe Selvaggi; assenti giustificati: Federica Bersani, Paola Prampolini, assenti che non hanno avvisato con giustificazione: Cinzia Sgarbi, Antonio Brancati, Giuseppe Lodi, Iolanda Po, Luigi D'Anna, Cosimo Gallo, Dario Piaquadio, Roberta Menozzi, Giuseppe Scardino.

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

Comunicazioni della Presidente

*Si comunica l'opportunità della candidatura al **Premio Protagoniste in Sanità 2022 rivolto alle organizzazioni pubbliche e private dei servizi sanitari o sociosanitari che:***

- abbiano adottato un bilancio di genere o dimostrino l'avvio di comprovate azioni positive o di percorsi di promozione delle pari opportunità a livello aziendale (sfida 1)
- *abbiano attivato percorsi di salute ad hoc per la donna (sfida 2)*

*Dopo l'esposizione della candidatura da parte di altre UUOO dell'azienda che riguardano attività ricomprese nelle finalità del loro servizio, si decide di proporre una candidatura come CUG Ausl Mo scelta tra le AP maggiormente avviate, ossia la **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*

¹ Assolto tramite pubblicazione sito dedicato

Piano Attività (PTAP):

- 1) Si riepilogano le fasi di approvazione e diffusione del PTAP, la rilevanza del collegamento con il PdP, la riconduzione del piano al PIAO dal prossimo anno. 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 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 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

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. Si chiede suggerimenti e soprattutto sostegno per l'aggiornamento anche da parte di altri componenti. Per un buon lavoro serve attenzione e tempo dedicato.

AP 5-11 Analisi Organizzativa dipartimentale già presentata alla Direzione Aziendale (PVVP, DS, DPS, PC e DSP con ipotesi di gruppo dedicato). 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) in prospettiva della predisposizione futura 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

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

AP 7-8-9 Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere. (trasversale g. discriminazioni) Rilevazione relativa al 2021 del fenomeno delle molestie e discriminazione, da comparare con gli anni 2019 e 2020. 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.

AP 10 Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. E' stata realizzato l'intervento formativo verso gli adolescenti grazie all'adesione al PROGETTO REGIONALE CPO-CUP "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" – a.s. 2021/2022 Ist. Venturi MO. Quinta edizione VENERDI' 01 APRILE 2022 ore 10.00/12.00 con l'intervento: *"Sociologia e differenze di genere, Modelli interpretativi ed esperienze"* Competenze ed esperienze CUG Modena, relatrice Dott. Casalini

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.

AP 13 **Perfezionamento formule RER per estrazione dati personale** Proposta modifica formule di estrazione attualmente definite dal dipartimento e dalla RER. Argomento molto dibattuto e trattato a livello CUG RER e CUG MO. Già nella relazione CUG 2022 si sono pubblicate tabelle con formule statistiche lievemente perfezionate. Sono stati esaminati alcuni limiti dei dati così predisposti, sulla base dei quali sono state proposte azioni di miglioramento tendenti ad analizzare meglio le determinanti del pay gap introducendo sotto categorie correlate alla parte variabile. Tra alcuni componenti del CUG e un esperto di statistica sono state ipotizzate varie modalità migliorative di presentazione più chiara e significativa (es. evidenza percentuali Pay Gap e predisposizione di grafici per le professioni maggiormente rappresentate). E' stata condivisa l'importanza di poter far emergere sistemi/prassi discriminanti (ancorché legittimi ma iniqui e non del tutto trasparenti), rispetto all'attribuzione di premi, opportunità di carriera, benefit, istituti contrattuali ecc..

AP 14 **Prevenzione e contrasto alla violenza economica.** Adesione progetto Educazione Finanziaria in corso di realizzazione CUG BO

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.

AP 16-17-18 Azioni fortemente interconnesse che riguardano: **Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro** (contributi social/newsletter aziendale) **Progetto "Gentilezza"** (trasversale ai gruppi) Promuovere i comportamenti basati sulla "gentilezza" intesa come valore e facilitazione nelle attività lavorative. Corsi Fad ed eventuali altre iniziative e **Promozione linguaggio di genere.** Al seguito della formazione attuata nel 2021, il CUG ha predisposto e illustrato durante la seconda edizione del corso tenutosi il 23/5/22 un modello "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. La AP 18 è quindi ad un buon punto di avanzamento e gradimento avendo già realizzato 2 momenti formativi dedicati sia del linguaggio di genere sia alle forme di linguaggio che contrastano i conflitti, la violenza verbale e scritta e che favoriscono quindi il benessere organizzativo. Tale formazione è programmata stabilmente 1-2 all'anno.

AP 19 **Iniziative per la conoscenza e prevenzione al mobbing in tutti i luoghi di lavoro.** In attuazione di quanto realizzato lo scorso anno: implementazione 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 settembre.

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 24/11/23, ospite relatrice esterna l'Avvocata Mori sulla materia della legislazione nazionale e regionale.

ATTIVITÀ' DI VERIFICA per predisposizione relazione annuale:

Si da comunicazione della pubblicazione 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.

Attività dei gruppi: sulla base dell'analisi stato avanzamento AAPP, si condivide la prosecuzione delle attività da parte dei gruppi secondo le attribuzioni e le opportune trasversalità in base alla supervisione della presidente.

Rete CUG RER Proseguono gli incontri della Rete CUG RER a cadenza Mensile. 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; CUGBO, educazione finanziaria. Si è fatto un costruttivo confronto riguardo le candidature al Premio Protagoniste in Sanità 2022

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. Rilevante è stata la realizzazione della AP n. 10 in cui si è svolta una lezione di sensibilizzazione verso gli adolescenti (scuole) rispetto i temi che tratta il CUG (Educare alle Differenze-prevenire le violenze). Si riporta l'esito positivo dell'iniziativa testimoniato dalla attenta partecipazione degli studenti delle due classi dell'Ist. Venturi e dal gradimento degli insegnanti presenti.

Varie

Intervengono vari componenti relativamente ai temi riportati sopra i quali, costituiscono quindi l'esito di una valutazione condivisa. Inoltre, la presidente descrive l'esito di osservazioni dirette o indirette relative a eventi inerenti argomenti di competenza CUG. Si conferma che in alcuni servizi esistono situazioni conflittuali in cui alcuni individui "prevaricano" altri a danno di pochi, ma soprattutto della qualità del lavoro stesso, in particolare dall'emergenza covid le condizioni di sofferenza, malessere e discriminazioni, sono decisamente aumentate. Permangono le segnalazioni di possibili discriminazioni rispetto all'uso del linguaggio verbale o negli atti/comunicazioni, in particolare l'intenzionale declassamento del titolo su atti o le mancate convocazioni a riunioni. Tale funzione di monitoraggio rientra nelle finalità di Garanzia del CUG, come tale si sollecita a riportare osservazioni al riguardo, con oggetto aree o servizi, non casi individuali. A tal proposito si socializza quanto riportato nella relazione 2022: *"Tra i dipendenti si osserva un incremento di segnalazioni riconducibili a situazioni di "disagio lavorativo" (correlabile alla condizione di emergenza covid), associato ad una sorta di "attesa" di cambiamenti (migliorativi o peggiorativi) che aumentano lo stato d'ansia. Si osserva inoltre un desiderio maggiore di "abbandono" del luogo di lavoro, ricorrendo a prepensionamenti, trasferimenti, licenziamenti o permessi speciali. Meno dichiarata ma più radicata di un tempo è la convinzione diffusa della scarsa meritocrazia nei percorsi di lavoro e nell'accesso. Ricorrenti, anche se generiche, sono le manifestazioni di sfiducia nei superiori. Rispetto al tema delle discriminazioni e delle violenze, aspetti che sono profondamente integrati, si consolida la convinzione tra i componenti del CUG della necessità di maggiori interventi nel rapporto tra operatori e middle management.*

Quest'ultimo infatti, particolarmente sovrastato dall'operatività quotidiana, talvolta sembra non conoscere gli strumenti per evitare discriminazioni e violenze. Tale problema si manifesta in modo più chiaro dall'emergenza covid e le condizioni di sofferenza, malessere e discriminazioni, sono aumentate. Le segnalazioni dirette e frequenti sono comunque relative all'uso del linguaggio verbale, negli atti e nelle comunicazioni via e-mail. In particolare è stato spesso segnalato il tono "stizzito", "aggressivo" o "accusatorio" di comunicazioni via e-mail, non supportato da fatti circostanziati."

La Dott.ssa Casalini ringrazia tutti i componenti per i contributi e, date le disponibilità, si stabilisce **le prossime 2 sedute da realizzarsi nel c.a. calendarizzate rispettivamente il 28/09/22 e 30/11/22 dalle ore 14.30 alle 16** seguirà convocazione con OdG

La seduta termina alle ore 16,15.

Milena Casalini
(firmato digitalmente)