

VERBALE n. 7/2023

Il giorno 3 del mese di febbraio 2023, alle ore 12,30 si è tenuta, in presenza, la riunione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), con il seguente O.d.g.:

- 1) Presentazione proposte per la predisposizione del Piano delle Azioni Positive 2023-2025;
- 2) Varie ed eventuali.

Sono presenti i membri effettivi del CUG nominati con Determina 156 del 05/05/2021 (per sostituzione di un membro dell'Azienda) ad eccezione della Dipendente Migliari Mara (assente giustificata che ha comunque autorizzato l'incontro anche in sua assenza) nonché quelli designati dalle OO.SS..

La Presidente del CUG da avvio all'incontro mostrando, innanzitutto, la soddisfazione di potersi incontrare in presenza a seguito della pandemia.

Inoltre, segnala che in data 15/06/2022 è stata richiesta alle organizzazioni sindacali la designazione di due componenti per ogni sigla (1 componente titolare ed uno supplente) che però non ha avuto riscontro. Tale necessità è dettata dalla normativa e dalla disciplina di funzionamento del Cug di ASP che prevedono che l/le componenti e il presidente del CUG rimangano in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Infatti, la prima nomina è stata "ratificata" con Delibera del Consiglio di amministrazione nr. 13/2017. Pertanto, si vedrà al più presto come procedere.

Si passa, pertanto, alla discussione del punto 1 all'O.d.g.

Nel merito, la Presidente comunica ai presenti che non risultano pervenute proposte di modifiche del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 inoltrato ai componenti via mail. Si apre quindi la discussione.

La Dottoressa Antonietta Spinelli (membro per FP CGIL) fa notare, rispetto ai dati relativi al Personale del 2021, all'interno dell'Area Famiglie e Lavoro di cui fa parte, vi è stato un notevole ricambio generazionale oltre ad una nuova organizzazione. Una forza lavoro multigenerazionale è un valore aggiunto ma deve essere gestita tenendo conto delle diversità, soprattutto in termini di crescita, motivazione e benessere. Alla base di un inserimento di successo ci sono certamente alcuni elementi da tenere in particolare considerazione, oltre alla necessaria pianificazione dell'obiettivo da raggiungere alla fine del processo:

- La competenza delle nuove generazioni è imprescindibile. Essa va coltivata con un adeguato impianto formativo, che sia il più possibile costante e continuo, e insieme valorizzata.
- Un'organizzazione chiara e regole condivise aiutano la crescita.

Ritiene imprescindibile il ruolo dell'Alta direzione all'interno delle diverse aree per esplicitare gli obiettivi verso l'utenza e per minimizzare eventuali resistenze e favorire il processo di apprendimento delle regole procedurali.

La Signora Manfredini Monica (membro UIL FPL OSS operante nel nucleo AIA) conferma l'età media alta all'interno dei nuclei, ma confida nell'inserimento di ben 16 nuove unità (3 Infermieri e 13 OSS a tempo indeterminato) all'interno dei nuclei. Inoltre con l'arrivo della nuova RAS, Dottoressa Roberta Malanchini, si stanno, tra gli altri aspetti, rivedendo procedure operative che rendono il lavoro più lineare. Il percorso di inserimento dei nuovi colleghi è iniziato dal 1° febbraio con lo scopo di condurre il neoassunto gradualmente a un buon livello di efficacia ed autonomia nell'esecuzione del lavoro, alla consapevolezza della cultura aziendale favorendo l'inserimento nell'équipe e nel contesto organizzativo. Inserimento in un nuovo contesto operativo non significa soltanto acquisire abilità e competenze per far fronte alle diverse esigenze lavorative, ma anche fusione tra l'individuo e l'organizzazione, attraverso l'assunzione di norme, comportamenti, valori e cultura. In questo senso può essere di aiuto la "formazione" scaturita dalla

somministrazione del questionario stress-lavoro correlato. Infatti, il successo dei progetti legati al cambiamento organizzativo dipende infatti in gran parte dalla capacità di superare la naturale resistenza delle persone coinvolte, ad ogni livello della gerarchia aziendale. Il lavoro sulla mentalità delle persone è il più complesso, poiché siamo tutti naturalmente indotti a “resistere” al cambiamento. Modificare le abitudini consolidate e introdurne di nuove, anche se più efficaci e funzionali, non è una trasformazione scontata.

La Dottoressa Gloria Roversi (membro CISL FP OSS Fisioterapista) sottolinea come in momenti forti di cambiamento assuma un ruolo fondamentale la comunicazione organizzativa. Infatti, quest’ultima si pone come un contenitore nel quale si raccolgono allo stesso tempo sia le due dimensioni costitutive dell’organizzazione, sociale e operativa, sia le tre direttrici della comunicazione, verticale, orizzontale e trasversale. Per queste ragioni la comunicazione organizzativa assume una dimensione onnicomprensiva e complessa, tanto da diventare il veicolo sia della vision che della mission dell’azienda. Attraverso l’operato della RAS si stanno iniziando a rivedere le varie procedure.

Anche il componente dell’Amministrazione Marco Rocchi condivide la necessità di lavorare sull’aspetto della comunicazione e informa sul suo nuovo ruolo all’interno dell’area Programmazione strategica ed economica e sulle modifiche che ha comportato a livello organizzativo di ASP.

Tutti i Componenti presenti esprimono parere favorevole al Piano delle Azioni Positive 2023-2025.

La Presidente del CUG informa che è in fase di stesura anche il Piano della formazione che sarà presentato ai componenti. In particolare, verterà sulla formazione obbligatoria (Decreto 81, Privacy e anticorruzione e trasparenza) che ha avuto uno stop in periodo di pandemia e che deve essere calibrato su tutte le nuove assunzioni. Proseguono comunque le azioni “formative” di miglioramento derivate dalla somministrazione del questionario stress lavoro-correlato e si procederà con la realizzazione del percorso di supervisione per gli operatori delle tre aree territoriali. Tale percorso ha come obiettivo il sostegno degli operatori sociali per rafforzare la qualità del servizio sociale professionale ed, in particolare, prevenire il fenomeno del burn out, forma particolare di stress e stato di malessere connessi all’esercizio di professioni di aiuto e di supporto a portatori di particolari bisogni ed a persone in difficoltà.

Rispetto alla Relazione annuale sarà predisposta una volta ottenuti i dati dall’Ufficio personale relativi all’anno 2022.

Informa, infine, che il CUG di ASP è entrato a far parte della rete dei CUG provinciale, del cui lavoro i componenti saranno informati.

La seduta viene chiusa alle ore 13.00.