ATTI 100/14 ACC 06

OSPEDALE SAN CARLO BORROMEO
AZIENDA OSPEDALIERA
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sistema Sanitario Regione Lombardia

COMITATO UNICO DI GARANZIA
RELAZIONE ANNUALE 2013

Presso l'Azienda Ospedaliera "Ospedale San Carlo Borromeo Milano" è operativo da tre anni il Comitato Unico di Garanzia (costituito con provvedimento n.118 del 21/03/2011).
Durante il corso del 2013 sono intervenuti alcuni cambiamenti nella composizione del comitato, dovuti alle dimissioni di alcuni membri. L'Azienda Ospedaliera con deliberazione numero 519 del 18 giugno 2013 ha approvato la nuova composizione del CUG provvedendo alle sostituzioni e integrazioni necessarie. A metà 2013 è avvenuta la sostituzione della segreteria del CUG.

Di seguito sono riportate in sintesi le **azioni svolte**:

Nel corso del 2013 si sono tenute cinque riunioni del CUG (25 febbraio, 15 aprile, 1 luglio, 23 settembre, 14 ottobre). Si sono altresì realizzati alcuni incontri specifici, per esempio su singole situazioni segnalate, che hanno visto il coinvolgimento dei membri CUG interessati a partecipare.

La pagina dedicata al CUG, istituita sul sito internet dell'Ospedale, è stata regolarmente aggiornata. All'interno di questa sezione sono disponibili alcuni documenti (L.183 del 4 novembre 2010, delibera n.118 del 21 marzo 2011, delibera n. 843 del 28 novembre 2011, Linee Guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, delibera n.303 del 20 maggio 2011, Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, Regolamento Operativo, relazione attività CUG anno 2011, delibera n. 1036 del 19 dicembre 2012, delibera n. 519 del 18 giugno 2013) e i verbali delle riunioni del CUG e la sua composizione.

Nel corso dell'anno sono pervenute al CUG cinque richieste da parte di dipendenti: quattro giunte da singoli dipendenti, appartenenti sia all'area sanitaria sia a quella amministrativa ed una collettiva da sei dipendenti di un unico settore operativo. Le cinque segnalazioni sono state trattate secondo quanto definito negli articoli 15 e 16 del Regolamento, la richiesta collettiva è ancora aperta. Le due richieste che hanno dato luogo a un percorso di istruttoria sono state gestite attraverso la costituzione di sottogruppi di lavoro, composti dal Presidente CUG, da un componente dell'area amministrativa e da un componente dell'area sindacale. Il lavoro svolto è stato condiviso con i membri CUG con l'obiettivo di suggerire (come previsto dal Regolamento) eventuali possibili interventi alla Direzione Generale per rispondere alle esigenze espresse dai dipendenti.

Sono state portate avanti azioni positive che hanno riguardato la problematica del genitore unico: è stata formulata la proposta, trasmessa alla Direzione Generale, di introdurre un regolamento che preveda flessibilità di orario per il genitore unico che si occupa della gestione quotidiana di un minore in assenza di familiari che possano garantirne l'assistenza.

Sono avvenuti contatti e confronti nell'ambito delle riunioni CUG sia con il Servizio Prevenzione e Protezione sia con il Servizio di Medicina del Lavoro. Il CUG viene indicato come interlocutore nella deliberazione di istituzione del gruppo di lavoro del Servizio di Prevenzione e Protezione (deliberazione numero 907 del 10 ottobre 2013).

Il Presidente e, in un caso, il Vicepresidente CUG, hanno partecipato regolarmente alle riunioni di coordinamento dei CUG delle Aziende Sanitarie Regionali convocate dall'Assessorato alla Salute di Regione Lombardia.

Alla conclusione del 2013 è stata inserita nel Programma Aziendale di Formazione una proposta per la realizzazione di un intervento formativo sulla Medicina di Genere, tematica che ha avuto molto spazio di dibattito nel corso degli incontri regionali ed è stata inserita nelle "Regole" regionali 2014. La proposta è stata successivamente approvata dall'Azienda.

Nel corso degli ultimi incontri del 2013 è emersa la necessità, segnalata dal presidente CUG e ripresa da un membro CUG, di rivedere alcuni percorsi presenti nel Regolamento che riguardano la gestione delle segnalazioni che singoli lavoratori rivolgono al CUG.

È emersa anche la necessità, riconfermata dall'esperienza riportata a livello regionale da diversi CUG, di poter disporre, per l'accoglimento delle segnalazioni da parte di singoli, della figura del Consigliere di Fiducia generalmente acquisita all'esterno dell'Azienda in condivisione con altre strutture sanitarie.

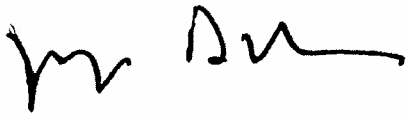
È costante la segnalazione da parte del CUG della necessità di garantire ai propri membri momenti di formazione su tematiche inerenti l'attività CUG.

La criticità che è stata rilevata dal sottoscritto, emersa in modo evidente nel corso del 2013, riguarda la discontinuità della composizione dei membri del CUG e la discontinua presenza alle riunioni del CUG della parte aziendale (tale aspetto problematico del funzionamento dei CUG è stato peraltro segnalato da diversi comitati nel corso delle riunioni regionali).

Le azioni avviate all'inizio dell'anno 2014 sono state:

Promuovere iniziative sulla Medicina di Genere sia a livello formativo che attraverso l'individuazione di percorsi diagnostici e terapeutici differenziati per genere (in almeno due ambiti operativi).

Il Presidente
Dott. Giorgio De Isabella



Milano, 25 marzo 2014