



**Comune di Pisa**



## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **RELAZIONE ANNUALE**

**Pisa, 8 marzo 2018**

Il Comitato Unico di garanzia al Comune di Pisa è giunto alla ‘seconda generazione’: rinnovato lo scorso anno, ha trovato la giusta misura tra continuità e rinnovamento, affiancando nuovi ingressi a persone già presenti nel primo CUG e presenta una interessante varietà di professionalità: il Comune è composto di settori con competenze e ‘mestieri’ molto diversi tra loro, ed è quindi importante avere una rappresentatività complessiva delle professionalità, sia per avere una visuale anche orizzontale nei vari settori, sia per un arricchimento delle discussioni in sede di comitato.

Il Comitato ha chiesto all’Avv. Patrizia Ciardi di continuare a presenziare agli incontri, per fornire un prezioso apporto in termini di competenza, professionalità e di ‘misura’, oltre che di esperienza, avendo tenuto a battesimo il Comitato e guidatolo per quattro anni nella fase più delicata, quella dell’insediamento e dell’‘accreditamento’.

Il Comitato dovrà muoversi in continuità con le azioni già intraprese, ma anche seguendo percorsi con caratteristiche di novità.

Dal primo punto di vista, la continuità, si ricordano:

- la positiva esperienza dello sportello di ascolto, accessibile senza formalità, con immediatezza e garanzia dell’anonimato, rispetto ad altre realtà che invece prevedono procedure più strutturate.
- il percorso nel settore educativo, iniziato nel 2016 a cura delle psicologhe dell’equipe della d.ssa Gabriella Smorto, prosegue evolvendosi da supporto per particolari situazioni in accompagnamento nel lavoro
- sono state gestite, nella massima riservatezza, alcune situazioni di disagio lavorativo, da ultimo anche in collaborazione tra più soggetti che operano nell’ambito del benessere organizzativo

- l'esperienza del coordinamento dei Comitati unici di garanzia della Città di Pisa, con i quali sono state organizzate interessanti iniziative e con i quali verranno messe in comune le rispettive esperienze all'interno dei vari contesti di riferimento.

E qui, proprio sulla gestione concreta delle problematiche, si innesta il discorso sulle novità, che non può prescindere dalla conoscenza della situazione da affrontare.

Il quadro è difficile da interpretare: un lavoro che diviene sempre più specifico ma allo stesso tempo più complesso; ritmi sempre più cadenzati; una situazione più 'faticosa' nell'applicazione lavorativa delle competenze; difficoltà di reinventarsi la posizione lavorativa o, meglio, il ruolo in un contesto normativo in continuo cambiamento, in molti casi anche schizofrenico; e, infine, la consapevolezza che, che a fronte di un caso di discriminazione, sono molti più frequenti situazioni di disagio lavorativo, che vanno dalla semplice difficoltà a situazioni patologiche, esse stesse generatrici, a loro volta, di potenziali situazioni discriminatorie.

E' da chiedersi se sia ancora generalmente prospettabile la tradizionale figura-cliché dell'impiegato pubblico: probabilmente no, soprattutto in alcuni settori e bisognerebbe che anche chi ha il compito di produrre norme se ne rendesse conto, cercando di capire che le realtà di riferimento non sono soltanto i ministeri e che le priorità non si esauriscono nella repressione de 'i furbetti del cartellino' (che, oltretutto, dovrebbero essere chiamati per quello che sono: truffatori).

Di fronte a questa situazione, gli strumenti a disposizione non sono adeguati, perché risentono di una visione che è quella, ristretta, del 'furbetto del cartellino': posso licenziare un dipendente in 48 ore ma non posso chiedere la visita al medico competente o ad altre strutture se, come datore di lavoro, mi accorgo di una situazione di probabile forte disagio o anche patologica, che magari impedisce allo stesso interessato la lucidità necessaria per agire in prima persona.

A fronte di questa situazione, gli strumenti dobbiamo crearceli, nei limiti di quello che la legge consente. Anche in base all'esperienza passata, possiamo agire sia sui soggetti che già operano nell'ambito del benessere organizzativo e della lotta alle discriminazioni, sia sul potenziamento degli strumenti conoscitivi, al fine di orientare gli interventi.

Nel primo senso – collegamento tra i soggetti – sarà istituita una sorta di coordinamento o cabina di regia tra i soggetti che operano in ambiti sensibili per la lotta alle discriminazioni o anche solo al disagio lavorativo. Ne faranno parte, oltre al Presidente del CUG, il responsabile della funzione personale, una psicologa, il medico competente, il datore di lavoro e il RSPP. Questo organismo, che riunisce professionalità, competenze e compiti diversi, è finalizzato alla migliore circolazione delle informazioni ed alla più completa conoscenza dei fenomeni, al fine di elaborare strategie di benessere organizzativo, ma anche di confronto e di intervento coordinato su problematiche concrete e specifiche, nei limiti del diritto alla riservatezza degli interessati.

Di recente, questo collegamento, per adesso non formalizzato, ha consentito di trovare una soluzione organizzativa adeguata in una particolare situazione, coinvolgendo medico competente, psicologa, funzione personale e servizio prevenzione e sicurezza.

Nel secondo senso – conoscenza del contesto – si prevede la somministrazione di un questionario a tutti i lavoratori e le lavoratrici per la rilevazione dello stato di salute del personale. Sulle modalità abbiamo già trovato un accordo, nell'ambito del CUG, anche con la componente sindacale. In collaborazione con l'Azienda USL Toscana Nordovest, ne sono stati definiti anche i contenuti, in modo tale che tutti possano esprimersi su argomenti che riguardano tutti. Si mira ad una partecipazione che consenta di avere un campione significativo per tarare i successivi interventi, che sono già stati indicati, in via generale, nel piano triennale della azioni positive, approvato con deliberazione di Giunta Comunale e che prevede, in estrema sintesi:

- Azioni di informazione e formazione (tra cui il questionario sopra citato)
- Analisi e sperimentazione per l'introduzione del 'lavoro agile' (smartworking)
- Creazione di un sistema di prevenzione psicologica e di emersione delle situazioni di disagio lavorativo

Si tratta, evidentemente, di obiettivi sfidanti e non facili da raggiungere ma la composizione del Comitato e il coinvolgimento di soggetti a questo esterni, ma operanti con finalità analoghe, costituisce una sufficiente garanzia.

Pisa, 8 Marzo 2018

*Dott. Francesco Sardo*

*Presidente CUG*