



Comitato Unico di Garanzia del Comune di Trieste
CUG@comune.trieste.it

L'esperienza del Comitato Unico di Garanzia nel Comune di Trieste

In questo intervento mi propongo di descrivere l'attività del Cug del Comune di Trieste e quello che, a mio parere, è l'elemento di valore aggiunto che tale attività sta portando nell'Ente.

Il Comitato è stato istituito con deliberazione giuntale del 14 febbraio 2011 e dunque avrebbe l'età giusta per essere un Cug "rodato", per così dire. Di fatto però è un comitato piuttosto giovane, con la quota di inesperienza che ne consegue, in quanto ha preso la sua veste definitiva ed ha cominciato a funzionare nella sua attuale composizione solo a partire dal 13 settembre u.s., da poco più di quattro mesi, dunque.

Va detto che nel frattempo ci sono stati un cambio di giunta, una riorganizzazione di macrostruttura ed un passaggio di competenze da un settore all'altro dell'Ente, per quel che riguarda il Cug. E ciò nonostante nei suoi primi periodi di funzionamento il Comitato è riuscito a proporre un evento formativo significativo, proprio su compiti e funzioni dei Comitati unici di Garanzia, che ha visto la partecipazione di vari enti del territorio ("I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il superamento delle discriminazioni. Composizione, modalità di funzionamento, compiti e responsabilità.", Trieste, 28 novembre 2011).

Ma veniamo all'oggi... nella sua attuale composizione il Comitato conta sette componenti espressi dalle organizzazioni sindacali rappresentative nell'Ente (CSA, CISL, CGIL, UGL, DIREL, UIL, CISAL), tra le quali è stata eletta la Vicepresidente, e i corrispondenti sette componenti per parte amministrativa.

Fin dai suoi primi balbettamenti il Comitato ha avuto ben chiaro che il dialogo e il confronto al suo interno sarebbero stati stimolanti, a volte impegnativi, sicuramente mai banali.

Il lavoro di composizione del regolamento è stato un vero e proprio esercizio di costruzione di un linguaggio comune, oltre che un serrato confronto sui contenuti di quasi ogni singolo articolo.

Questo però ci ha consentito un po' di più, alla fine, di ragionare come "comitato unico" e non, viceversa, come parte amministrativa e parte sindacale, se non addirittura come singolarità che si esprimono in una moltitudine di voci che non dialogano tra loro.

Non smetterò mai di ringraziare le colleghe ed i colleghi che, già oberati da vari impegni ed incombenze, si sono tuttavia sottoposti ad una vera e propria maratona di riunioni per portare a termine i primi e importanti impegni del Comitato. Sarà stato l'entusiasmo degli "absolute beginners", ma siamo arrivati a convocare tre riunioni nello stesso mese! Oltre alla composizione del suddetto regolamento era necessario infatti esprimere il nostro parere sul nuovo piano triennale della formazione dell'Ente, all'interno del quale abbiamo ricavato uno spazio per la formazione delle componenti e dei componenti del Comitato stesso ed una serie di garanzie a favore di colleghe e colleghi i quali, al rientro da assenze lunghe quali possono essere quelle per maternità, si trovassero nella necessità di ricevere una adeguata formazione per essere pienamente reintegrati nelle loro precedenti mansioni.

Questo notevole investimento iniziale ha dato però i suoi frutti e, ad un certo punto della nostra storia, ci siamo trovati ad affermare che "... il Comitato è un organo paritetico e come tale si



Comitato Unico di Garanzia del Comune di Trieste
CUG@comune.trieste.it

esprime unitariamente ...” quando solo poco più di un mese prima, in fase di composizione del regolamento, abbiamo disquisito a lungo sul concetto di maggioranza, se per questo o per quell'articolo fosse preferibile quella assoluta o quella qualificata ed in tal caso di quale tipo... adesso ci sembra quasi normale che le decisioni e le scelte vengano in genere assunte all'unanimità, e certamente non per mancanza di fantasia dei suoi componenti!

Per affrontare in maniera efficace gli argomenti sui quali abbiamo deciso di impegnarci, ritenendo che fossero delle priorità per l'Ente, abbiamo scelto di organizzarci in piccoli gruppi di lavoro ciascuno dei quali si occupa di portare avanti uno specifico argomento, da ricondurre sempre al Comitato. Apripista in questo senso è il gruppo “comunicazione” che cura la scelta dei materiali da pubblicare nel sito web di rete civica e nella intranet aziendale.

I prossimi e urgenti lavori riguarderanno proposte a favore della costruzione di un clima di rispetto e di prevenzione di vessazioni e molestie di ogni tipo sul posto di lavoro, quali potrebbero essere la diffusione di un codice etico, l'istituzione di un consigliere di fiducia, interventi formativi mirati ai dirigenti ed ai Responsabili di Posizione Organizzativa ed informativi per il resto del personale al lavoro.

L'altra urgenza riguarda la proposta di interventi a favore della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Entrambi gli argomenti discendono dalle conclusioni della ricognizione sul rischio da stress lavoro correlato, il cui approfondimento soggettivo tramite questionario è stato fatto nel periodo febbraio-marzo 2011 (N=760) e che può essere utilizzato anche come un'analisi di clima.

Emerge dunque che la qualità delle relazioni ed un clima favorevole sostengono la motivazione al lavoro, per la via della soddisfazione, ed inoltre che le donne sono esposte a quella dimensione del rischio che riguarda il carico lavorativo in maniera lieve ma significativamente superiore agli uomini, il che consente di dire che vi sia un vero e proprio *effetto di genere* per quel che riguarda la gestione dei carichi di lavoro che, da un'analisi approfondita del campione di riferimento, risultano presenti anche in ambiente extra-lavorativo e familiare.

Queste dunque le prossime scadenze, da affrontare per il tramite del lavoro di gruppo che andrà a costituire il materiale con cui comporre la relazione annuale del Comitato.

L'attività del Comitato, dunque, permette di creare valore per l'Organizzazione, un valore che discende dai contenuti espliciti del suo mandato e che si realizza in una gestione delle risorse umane orientata alla creazione di benessere nell'Organizzazione.

Ma vi è anche quell'elemento di valore aggiunto, che risiede nella possibilità di sperimentare una forma di dialogo forse inedita, ma certamente vincente nella misura in cui si dimostra capace di elaborare pensieri e proposte a favore di un autentico miglioramento della condizione lavorativa delle colleghe e dei colleghi del nostro Comune.

La Presidente del Cug
Ornella Luis



Comitato Unico di Garanzia del Comune di Trieste
CUG@comune.trieste.it