

Relazione sull'attività del CUG nell'anno 2014 e linee guida per il programma 2015

I. Premessa: funzioni del CUG

La nostra prima iniziativa è consistita in una ricognizione a largo raggio (anche a confronto con organismi CUG di altre istituzioni) sulle competenze e funzioni del CUG.

L'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 così come integrato dall'art. 21 – comma 1 lettera c) della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede la costituzione senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La costituzione e l'attività del CUG In attuazione del disposto normativo sopra citato e nel rispetto delle indicazioni di cui alle Linee Guida dettate dalla Direttiva 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità sulla costituzione e sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), l'u

Università Iuav di Venezia ha provveduto ad istituire il CUG, seguendo le indicazioni suddette nell'ottica che un unico organismo possa effettuare, in maniera maggiore e migliore di quanto possano più comitati, seppur perfettamente collaborativi fra loro, proposte e segnalazioni per migliorare il benessere di quanti lavorano nell'ambiente dello IUAV nominando, con atto del Direttore Generale rep 42/2014 prot.4043 del 7.03.2014, i componenti del Comitato.

Dalla Direttiva 4 marzo 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" ricaviamo a titolo esemplificativo, che il CUG esercita compiti propositivi e consultivi sui temi di seguito indicati che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (ad es.: flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). È auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

All'interno di questa cornice legislativa, abbiamo così presentato il campo della nostra azione (testo pubblicato in pagina CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organo che ha il compito di assicurare alle diverse componenti che animano la vita culturale, la didattica e la ricerca dell'Ateneo, il rispetto dei principi di pari opportunità, la valorizzazione delle differenze, e il diritto a svolgere i propri impegni in una situazione di benessere individuale e di armonia sociale, promuovendo una cultura della trasparenza.

Il CUG interviene a garanzia dell'equità a sostegno di chi è oggetto di qualsiasi forma di discriminazione, di violenza, di sopraffazione.

Il CUG promuove la conoscenza e il rispetto di norme e regole, in particolare di carattere etico e deontologico, necessarie al funzionamento dell'organizzazione amministrativa, didattica e di ricerca dell'Ateneo.

Il CUG è un organo di nuova istituzione con una formula di partecipazione che – fra le prime nelle Università italiane – prevede la presenza paritetica di docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti, in rappresentanza di tutte le categorie che con il loro contributo attivo disegnano il profilo dell'Università luav.

Più nello specifico le linee guida e gli obiettivi che ci siamo dati sono le seguenti:

1. Favorire una serie di azioni che promuovano trasparenza ed eticità all'interno di tutti i corpi che formano la comunità luav, nella convinzione che l'asticella morale ed estetica del lavoro comune va alzata non con proclami e divieti ma con l'esempio di buone pratiche;
2. sostenere l'idea che la garanzia del benessere non riguarda soltanto gli aspetti materiali del lavoro, ma anche il benessere psicologico e la crescita culturale dei componenti della comunità luav;
3. rendere nota in luav la presenza del Comitato Unico di Garanzia di modo che il CUG costituisca effettivamente la sponda di riferimento per tutte le situazioni di disagio;
4. dare una risposta rapida e tempestiva a tutte le segnalazioni; quando non di competenza CUG, sollecitare gli organismi competenti perché le istanze abbiano una risposta rapida e tempestiva.

II. Attività svolte nell'anno 2014

Successivamente all'insediamento, le prime riunioni del CUG sono state dedicate all'esame del Regolamento di funzionamento interno, la cui adozione è espressamente prevista dalle Linee Guida sopra citate.

– Stesura del Regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti (emanato con decreto rettorale 5 giugno 2014, n. 269)

– Implementazione dei contenuti della pagina web del CUG.

Gli atti formali e le attività di formazione del CUG nei mesi marzo/dicembre 2014 sono stati:

- Adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, che riunisce in rete i/le rappresentanti (in carica) dei Comitati, comunque denominati, con competenze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interateneo sulle tematiche di competenza.

– Partecipazione a:

> Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, Scuola Normale Superiore Pisa 3-4 aprile 2014

> Corso di formazione "Il ruolo dei Cug nelle Università italiane. Strumenti e criticità della recente normativa", Università di Udine, Sede di Gorizia 30/31 ottobre 2014

Il CUG ha espresso il proprio parere sul Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università luav di Venezia inviato dalla Direzione generale, avanzando una serie di rilievi e osservazioni puntuali.

Si sono altresì presentate una serie di istanze che segnalavano problemi e disagi presenti che richiamaivano il CUG a una risposta:

1. situazioni di disagio relativo a richieste di mobilità interna; (richieste di mobilità straordinaria di personale tecnico amministrativo);
2. segnalazioni sul regolamento di ammissione all'asilo nido aziendale –Convenzione con la Regione Veneto per la riserva a favore del personale dipendente della Regione regionale di 5 posti presso l'asilo nido dell'Università luav; azioni, analisi e valutazioni su istanze sottoposte al CUG relative alle agevolazioni per l'accesso ai servizi dell'asilo nido di ateneo anche per nonni con nipoti;
3. situazione degli assegnisti di ricerca in relazione al congedo obbligatorio per maternità;
4. validazione degli esiti del bando fondo servizi sociali 2012.
5. segnalazioni sul regolamento di accesso al fondo per i servizi sociali da parte di dipendenti beneficiari

Sul punto 1: si è cercato di accelerare le risposte e le pratiche da parte degli organismi competenti. Il contributo del CUG ha favorito la soluzione dei casi segnalati.

Sul punto 2: è stata fatta una proposta di allargamento delle tariffe di favore ad assegnisti e a nonni (anche non conviventi, ex sentenza giurisprudenziale). Le proposte CUG hanno costituito la base per la riformulazione del regolamento dell'asilo di ateneo (in via di definizione).

Sul punto 3: il CUG ha preso atto delle criticità connesse ai diritti degli assegnisti di portare a termine la loro ricerca relativamente al congedo obbligatorio per maternità e si è riproposto di verificare se siano possibili azioni di sostegno, condivise con altri CUG.

Sul punto 4: è stato proposto di incrementare le voci di spese includendo:

- spese per attività culturali (corsi di formazione, abbonamenti teatrali, acquisto libri);
- spese per formazione extra età scolastica;

III. Attività in programma 2015

Grazie a un clima di attiva collaborazione e alla felice sintonia tra i membri seniores, rappresentanti dei docenti e del personale, e i membri iuniores, rappresentanti degli studenti, Il CUG si propone di:

- continuare le azioni positive dell'anno 2014 con una forte segnalazione dalla sua presenza a tutti gli organi e gli uffici dello luav;
- ottenere regolare informazione sulla negoziazione decentrata d'Ateneo e di essere parte delle comunicazioni relative;
- migliorare e intensificare i contatti con altri CUG dell'ambito universitario;
- contattare organi e figure varie territoriali in materia quali, ad esempio, la Consigliera Provinciale di Parità e altre figure di analogo ruolo;
- attivare uno spazio di primo ascolto sulla percezione del disagio lavorativo con la riattivazione del servizio di consulenza psicologica;
- attivare una forte collaborazione con le figure RLS dell'Ateneo, nella possibile creazione di uno spazio di prevenzione della salute di tutti quanti frequentano la comunità luav;

- raccogliere dati e individuare eventuali indicatori delle aree di benessere e malessere lavorativo dell'Ateneo.

Il CUG luav si è proposto di organizzare un incontro assembleare per presentare la propria azione a tutte le componenti luav e raccogliere proposte e suggerimenti.

Il Comitato propone un concorso di idee per il suo logo, aperto a tutti gli studenti luav.