



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA  
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

## **Parere del Comitato Permanente di Garanzia CPG/CUG in merito alla revisione della struttura organizzativa della Direzione generale.**

Per prima cosa come CPG/CUG dell'Università della Valle d'Aosta intendiamo precisare il nostro ruolo in relazione alla revisione della struttura organizzativa come ad altre scelte di riorganizzazione, formazione, flessibilità, conciliazione nonché sui criteri di valutazione del personale.

I CUG nelle amministrazioni pubbliche hanno infatti assunto alcune funzioni in questa materia in seguito all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha portato a modifiche rilevanti agli articoli 1, 5 e in particolare 57 del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165, essendo investiti di compiti *propositivi, consultivi e di verifica, operando in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità*. In particolare, il CUG *contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori* (corsivi tratti dal comma 3, articolo 57, Dlgs 165/2001).

Le *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»*, emesse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri il 4 marzo 2011, poi integrate dalla loro Direttiva congiunta del 26 giugno 2019, n. 2, sottolineano, in particolare, come le amministrazioni pubbliche agiscano *affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscono il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscono la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita*, e proprio in questo quadro, la *funzione consultiva* permette al CUG di svolgere *un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, proprio in quanto chiamato a formulare parere sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*, oltre agli altri ambiti richiamati nell'incipit di questo parere (corsivi tratti dal punto 3.4, *Organizzazione del lavoro* e 3.6, *Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia* della Direttiva 2/2019).

In questo quadro, pare evidente che la funzione consultiva esercitata dal CPG/CUG debba intendersi come preventiva di eventuali situazioni di discriminazione e malessere del personale, focalizzandosi esclusivamente su questo particolare punto di vista, prescindendo da considerazioni di natura sindacale proprie dell'azione di informazione e concertazione degli articoli 12 e 13 del contratto collettivo di primo livello sul *Comparto Unico Regionale*, come di qualsiasi valutazione sull'efficacia, la produttività o la bontà delle specifiche scelte organizzative, che restano in capo alla Direzione generale e al Consiglio dell'Università.

Al contempo, proprio al fine di svolgere compiutamente la sua funzione *preventiva*, appare logico, funzionale e utile ad un corretto rapporto istituzionale tra i diversi organi dell'Ateneo che il parere del CPG/CUG sia richiesto prima dell'approvazione definitiva delle scelte compiute, non a posteriori delle deliberazioni attuative del Consiglio, anche se questa tempistica non è

esplicitamente imposta dall'attuale normativa. Il CPG/CUG, quindi, auspica maggiore attenzione sulle tempistiche nella richiesta di futuri pareri.

Ascoltata nel corso della seduta del 28 maggio 2026 la presentazione della revisione organizzativa da parte del Direttore generale, Dott.ssa Lucia Ravagli, il CPG/CUG valuta positivamente l'ulteriore attenzione al supporto alle attività di ricerca che vi emerge, in quanto sembra rispondere a criticità nel rapporto tra struttura amministrativa e sviluppo della ricerca, segnalato come elemento di malessere da diversi ricercatrici e ricercatori, oltre che nella discussione dei Consigli di Dipartimento. Il CPG/CUG, allo stesso tempo, auspica analoga attenzione al supporto dei servizi didattici e, in particolare, su tutte le attività e i servizi per gli studenti e le studentesse dell'Ateneo, tenendo conto che proprio questi coinvolgono la parte fondamentale della comunità universitaria (gli studenti e le studentesse).

Il Comitato, infine, valuta positivamente la creazione di un'ulteriore posizione di PPR, in quanto potenzialmente in grado di aumentare il coordinamento delle attività della Direzione generale e quindi la consapevolezza del personale sui propri compiti e le proprie attività. Dall'analisi del questionario sul benessere organizzativo somministrato nel 2024 emergeva infatti una certa criticità nella chiarezza di ruoli e funzioni, nella circolazione delle informazioni e nella condivisione degli obiettivi dell'Ateneo. Proprio in relazione a questa criticità, si raccomanda di porre particolare attenzione alla comunicazione della nuova struttura organizzativa della Direzione generale a tutta la comunità universitaria, a porre in essere azioni ad hoc per monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi proposti, a ponderare accuratamente come l'introduzione di cambiamenti organizzativi possono condizionare il benessere di lavoratrici e lavoratori. Dalla letteratura sul tema sappiamo che il succedersi di ripetuti riassetto organizzativi può produrre incertezze e confusione se i cambiamenti non sono poi sostenuti da investimenti in occasioni di comunicazione e di informative approfondite.

In conclusione, il CPG/CUG ricorda che quest'organo è sempre disponibile a collaborare con gli altri organi statutari dell'ateneo per costruire un ambiente di lavoro e di studio orientato alla valorizzazione delle molteplicità, al benessere e che contrasti ogni forma di discriminazione.

Aosta, 18.06.2026