

**La transizione dai CPO ai CUG:
tra continuità e nuovi obiettivi degli organismi di parità**
di

M. Antonella Cocchiara
(Università degli Studi di Messina)

«Da oggi la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro si può avvalere di uno strumento più efficace e completo. I Comitati unici di garanzia, infatti, lavoreranno per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro»¹.

È così che, il 21 marzo 2011 – durante il IV governo Berlusconi e con soddisfazione soprattutto dei ministri Brunetta e Sacconi – il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri salutava nel proprio sito web la nascita dei CUG e, indirettamente, la conseguente ovattata scomparsa dei Comitati per le Pari Opportunità.

Una transizione che non è stata vissuta con altrettanta soddisfazione sia dalla nostra Conferenza che dall'altro organismo rappresentativo dei CPO delle Università italiane, l'UniCPO², tanto che da entrambi si è cercato in tutti i modi di ostacolarla, sia proponendo il “doppio binario” della compresenza di un CUG e di una Commissione per le Pari Opportunità, sia tentando di ottenere una deroga all'applicazione della nuova normativa visto che anche le Università, al pari dei Consigli giudiziari, esentati dall'istituzione dei CUG, avevano personale contrattualizzato (tecnico-amministrativo) e personale non contrattualizzato (docente).

I timori da noi nutriti erano, infatti, numerosi.

Benché tanto l'art. 21 del cosiddetto “collegato lavoro” (legge 4 novembre 2010, n. 183) quanto le *Linee guida* contenute nella Direttiva ministeriale del 4 marzo 2011 avessero posto l'accento sulla continuità di funzioni del nuovo organismo rispetto a quelle che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del

¹ Cfr. <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/2010-carfagna-qstrumento-unico-contro-le-discriminazioni-al-lavoroq>.

² Si vedano in proposito gli interventi della presidente di UniCPO, la storica delle dottrine politiche Fiorenza Taricone: F. TARICONE, *Dai Comitati Pari opportunità ai Comitati Unici di garanzia. Il punto sulla situazione*, accessibile da <http://webdevel.unicas.it/content/download/6161/35853/file/Sintesi%20Cpo-Cug%20per%20Unicas.pdf>. EAD., *Università e Pari Opportunità: cambiamenti in itinere*, Introduzione a *Le politiche di pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni*, a cura di F. Taricone e A. Broccoli, Marina di Minturno, Caramanica Editore, 2011 [2012], pp. 11-15, che raccoglie gli Atti del Seminario svoltosi presso l'Università di Cassino alla fine del 2010. Un cenno anche in EAD., *I Comitati Unici di Garanzia nelle Università, interlocutori delle pari opportunità*, in «Nuova Etica Pubblica», Rivista dell'Associazione Etica PA, III, n. 5 – dicembre 2015, pp. 84-93.

mobbing che esso andava a sostituire, gli ulteriori compiti di cui i CUG erano stati gravati e, più in generale, la *mission* ad essi assegnata ci inducevano a pensare che – almeno i CUG delle Università – avrebbero subito una *deminutio capitis*.

Che ne sarebbe stato della funzione culturale e formativa svolta dai CPO d'Ateneo? del ruolo di promozione delle pari opportunità da essi rivolta a una platea ben più vasta del personale universitario e della popolazione studentesca, tanto da farli diventare in molti casi vero e proprio punto di riferimento cittadino, se non addirittura provinciale, in materia di cultura di genere e politiche di pari opportunità?

Aveva ragione la sociologa Rossana Trifiletti quando sosteneva, nelle sue riflessioni dell'8 marzo 2011 su *La disattivazione silenziosa dei comitati pari opportunità degli Atenei italiani*³, che i Comitati Pari Opportunità di Ateneo avevano dismesso la loro originaria veste di organi nati, a partire dal 1987, dai contratti collettivi e da molto tempo non erano più «rivolti alla gestione interna del personale» ma, «potenziati con la rappresentanza dei docenti e, in molti casi, degli studenti», erano divenuti organismi di più ampio respiro.

Basta collegarsi con i siti web dei “vecchi” CPO o leggere i loro *Piani di Azioni Positive* o i *Rapporti di sintesi* sull'attuazione della direttiva “Nicolais-Pollastrini” relativi agli anni precedenti all'entrata in vigore dei CUG, per rendersi conto dell'articolata attività posta in essere dai CPO. Pur includendo azioni già allora connesse al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro⁴ o al contrasto di ogni forma di violenza o molestia morale e sessuale⁵, la loro attività si era estesa alla promozione degli studi di genere, alla ricerca e raccolta di dati e di documentazioni locali, alla diffusione dei principi di pari opportunità, alle azioni positive contro le discriminazioni, comprese quelle derivanti dall'orientamento sessuale⁶, alla valorizzazione di tutte le diversità, all'attenzione verso il linguaggio non sessista e il superamento degli stereotipi di genere, alla formazione alla cultura del rispetto reciproco e della parità e alla disseminazione di buone pratiche, il tutto, peraltro, in perfetta coerenza «con le finalità “aziendali” proprie dell'Università», che è la massima istituzione in cui si trasmette cultura e “si fa formazione”.

Del contributo di Trifiletti condivido pienamente anche la parte in cui mette in collegamento la funzione svolta dai CPO delle Università italiane con l'eredità dei movimenti delle donne italiane, di cui, per affinità culturale e vocazione, molti CPO avevano raccolto il testimone, non solo facilitando gli studi di genere, ma “fondando” una «cultura della parità in un paese ancora molto patriarcale ed in un'istituzione profondamente corporativa come l'Università italiana» e dando in vario modo impulso o cogestendo i Corsi “Donne, politica e istituzioni” «che, nel panorama

³ Le brevi riflessioni di Rossana Trifiletti, dell'Università di Firenze, sono pubblicate nel sito della Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane: <http://www.cpouniversita.it/documenti/riflessione.pdf>.

⁴ Tra le misure di conciliazione per il riequilibrio dei tempi di vita e i tempi di lavoro, merita attenzione il telelavoro. Sono numerose le università italiane che, su impulso dei rispettivi CPO, ha dato vita a sperimentazioni di telelavoro: antesignana, l'Università di Verona (cfr. <http://tea.univr.it/>), cui ne sono seguite circa molte altre, tra cui Pisa, Padova, Torino, Bari e Venezia Ca' Foscari etc. Cfr. in proposito le schede di sintesi in http://web.poliba.it/it/component/docman/doc_download/1938-il-telelavoro-nel-politecnico-di-bari-proposta-cpo.html.

⁵ Tale azione è stata svolta dagli Atenei, su impulso dei CPO, tramite l'adozione di Codici di condotta e la nomina di Consigliere/i di fiducia. Cfr. al riguardo *Codici etici, di condotta e consiglieri di fiducia nelle università italiane*, a cura di P. David e S. Spuntarelli, Fano, Aras, 2009.

⁶ Penso, tra l'altro, ai “doppi libretti” universitari istituiti, il più delle volte su proposta dei CPO, per gli studenti transessuali (vedi, tra i primi Atenei, quelli di Torino, Napoli e Catania).

desolante della formazione professionale nel nostro paese, hanno avuto un ruolo importante di stimolo e “deposito” dei temi che contemporaneamente scomparivano dall’agenda politica»⁷.

Il CUG appariva, invece, sospinto in un più angusto ambito lavorativo, finendo addirittura per assumere, ai sensi del 3° comma aggiunto dalla nuova normativa all’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, il ruolo di “organo ausiliario” dell’Amministrazione. In questa direzione sembra infatti condurre la suddetta norma quando dispone che esso «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».

Era pertanto inevitabile temere un conseguente «ridimensionamento del ruolo culturale che i CPO universitari [...] negli anni» avevano faticosamente conquistato⁸.

Così la pensava anche la giuslavorista Monica McBritton che a questa critica, espressa nel seminario organizzato dalla Conferenza a Lecce nel novembre 2011, ne aggiungeva altre, di carattere tecnico-giuridico e non solo. Ad esempio, criticava la “dimenticanza” del legislatore che, nell’introdurre a gamba tesa questo nuovo organismo sostitutivo dei CPO e dei Comitati anti-mobbing, non aveva contemplato l’impatto che esso avrebbe avuto con le due specificità dell’Università italiana: la struttura triarchica della sua comunità, composta da docenti, personale tecnico-amministrativo e popolazione studentesca, e la sua autonomia. Un’autonomia per molti versi mortificata dalla rigidità dei regolamenti-tipo forniti dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità o da certi pareri del “Gruppo di monitoraggio e supporto” istituito nella fase di avvio dei Comitati dai due Dipartimenti, in collaborazione con la “più che presente” Consigliera nazionale di parità. Né quanto si legge al punto 3.1.1 delle *Linee guida* – ovvero «Le Università, nell’ambito dell’autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG, ai sensi dell’articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall’articolo 21 della legge 183/2010» – tenuto conto del contesto e delle ambigue risposte date nelle FAQ, riusciva a rassicurarci e a risolvere le molte questioni sollevate da più parti. Quella disposizione sembrava un omaggio “di facciata” all’autonomia universitaria piuttosto che una deroga in ragione delle suddette specificità.

Fuorviante era poi l’affermazione – presente nel menzionato comunicato del Dipartimento P.O. – che i Comitati Unici di Garanzia avrebbero rappresentato – cito – «un interlocutore unico, più efficace e completo» al quale i lavoratori avrebbero potuto rivolgersi in caso di discriminazioni e per «porvi rimedio»⁹. Era fuorviante perché suggeriva l’idea – del tutto errata – che il CUG avesse un ruolo attivo nel concreto contrasto ai comportamenti discriminatori e nella tutela ai/alle dipendenti che avessero lamentato di essere vittime di *mobbing*. Ruolo che invece, com’è noto, spetta ad altre figure, come la/il consigliera/e provinciale di parità e, in ambito universitario, il medico competente o la/il consigliera/e o consulente di fiducia, mentre al CUG spettano in materia funzioni preventive, formative e di sensibilizzazione; non solo quelle volte tra l’altro ad affermare –

⁷ TRIFILETTI, *La disattivazione silenziosa*, cit.

⁸ Così M. MCBRITTON, *I CUG nella Università: una dimenticanza voluta?*, dattiloscritto provvisorio, p. 3, Seminario di Studi *Quale transizione per gli organismi di parità delle Università italiane? Una riflessione sulla normativa e sui nuovi modelli organizzativi*, organizzato dalla Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università italiane presso l’Università del Salento (Lecce, 24-25 novembre 2011).

⁹ Sempre in: <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/2010-carfagna-qstrumento-unico-controlle-discriminazioni-al-lavoroq>.

come suggeriva Elisabetta Tigani Sava nel corso pisano sui CUG del 2013¹⁰ – «una cultura organizzativa» più consapevole «della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali», ma soprattutto azioni d'impulso e di pressione per la nomina del/della Consigliere/a o Consulente di fiducia, figura professionale che ancora oggi stenta ad imporsi negli Atenei italiani¹¹.

A distanza di quattro anni dall'entrata in vigore dei CUG (in realtà, un po' meno per i CUG universitari¹²), è tempo di bilanci e di valutazioni basate anche sull'esperienza maturata nel tempo.

Nel farlo, attingerò prevalentemente all'esperienza del CUG dell'Università di Messina, che tuttavia può risultare emblematica di alcune dinamiche e criticità probabilmente comuni anche ad altri Atenei, ma che sta svelando anche indubbie positività dei nuovi organismi.

E proprio da queste vorrei prendere il via.

Innanzitutto con una riflessione: probabilmente ci siamo sottovalutate. O meglio, abbiamo sottovalutato – laddove, superate le diffidenze, abbiamo deciso di essere presenti anche nei nuovi organismi – la nostra capacità di “trainare” nei CUG il patrimonio accumulato dai preesistenti CPO. Ed è grazie all'eredità trasmessa dai CPO che quella che poteva risultare una “vuota formula” dettata dalle *Linee guida*, ovvero che i CUG avrebbero operato «in un'ottica di continuità con l'attività e la progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti»¹³, ha invece riempito di contenuti e metodi di lavoro il nuovo corso degli organismi di parità degli Atenei italiani, che stanno continuando a svolgere quell'importante ruolo di impulso verso il cambiamento culturale, il superamento degli stereotipi di genere e la valorizzazione delle diversità, dedicandosi alla formazione e alla ricerca, aperti come in passato verso il territorio.

Ma c'è di più.

Innanzitutto la prevista sanzione¹⁴ a carico dei dirigenti incaricati della gestione del personale in caso di mancata costituzione del CUG ha evitato quanto accaduto per i CPO: delle 66 Università italiane statali¹⁵, solo un'esigua minoranza non ha costituito il CUG e ancor meno sono quelle che non lo hanno previsto nei loro Statuti. E di ciò non si può che essere contenti.

¹⁰ Mi riferisco al corso di formazione *Il ruolo dei CUG nelle Università italiane. Strumenti e criticità della recente normativa*, organizzato dallo IUR.AP srl, Spin off dell'Università di Pisa, con il contributo e la collaborazione scientifica della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Università di Pisa, 14-15 novembre 2013).

¹¹ Sulla figura della/del consulente o consigliere di fiducia, cfr. L. CALAFÀ, *Il Consigliere di fiducia tra nuovi rischi, codici di condotta e buone prassi*, in <http://www4.uninsubria.it/on-line/home/naviga-per-tema/ateneo/mobbing/documento300659.html>; C. AMICONI, *La figura del consigliere di fiducia nelle organizzazioni pubbliche: spunti ricostruttivi*, in *Altalex*, 15 settembre 2015: <http://www.altalex.com/documents/news/2015/09/03/il-consigliere-di-fiducia-nelle-organizzazioni-pubbliche>.

¹² I CUG universitari – tenuto conto che dopo l'adozione della legge n. 183/2010, è stata approvata la “riforma Gelmini” (legge n. 240/2010), secondo cui entro il termine del 29 luglio 2011 le Università dovevano elaborare i nuovi Statuti, che avrebbero dovuto prevedere anche la costituzione e il funzionamento dei nuovi comitati – sarebbero stati costituiti dalle Amministrazioni universitarie non entro il termine perentorio di 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge istitutiva dei CUG, ma solo dopo l'adozione dei nuovi statuti da parte degli atenei. In molti casi e per ragioni diverse, questo termine è stato ulteriormente dilazionato. Il CUG dell'Università di Messina, per esempio, è stato costituito nel settembre 2014.

¹³ *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”* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), in Direttiva ministeriale a firma congiunta dei ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità, p. 7.

¹⁴ Il comma 5 dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, prescrive: «La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi».

¹⁵ Dato desunto dal sito del MIUR (http://cercauniversita.cineca.it/index.php?module=strutture&page=StructureSearchParams&advanced_serch=1&action=submit), mentre la CRUI (<https://www.cru.it/atenei-associati-alla-cru.html>) ne registra 80 includendo nell'tutti gli atenei anche non pubblici che vi hanno aderito.

Va detto, inoltre, che il ruolo dei CUG risulta oggi rafforzato rispetto a quello dei CPO innanzitutto perché la fonte istitutiva non è più la contrattazione collettiva ma la legge, che – come si è detto – ne ha oltretutto potenziato i compiti. Se, inoltre, è indubbio l’aggravio di lavoro, è certo, tuttavia, che le nuove responsabilità ad esso affidate per implementare nell’Amministrazione universitaria nuovi modelli organizzativi, lo pongono – o almeno, lo dovrebbero porre – al centro delle attività destinate a migliorare la *performance* degli Atenei, dato che, ai sensi della “riforma Brunetta” (d.lgs. n. 150/2009), le politiche di pari opportunità sono configurate come «un significativo elemento d’innovazione» e «una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi»¹⁶.

Il nuovo organismo di parità, ai sensi della vigente normativa, può diventare pertanto cinghia di trasmissione tra la Pubblica Amministrazione e i suoi *stakeholders*, e nello specifico contesto universitario può rendere vitale la dialettica tra l’Amministrazione e tutte le persone che entrano in contatto con l’Ateneo. Come? Non solo attraverso la valorizzazione delle differenze e il contrasto alle discriminazioni, ma anche per altre ragioni. Le nuove caratteristiche del CUG, infatti, lo fanno assurgere a strumento importante anche per la salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro¹⁷ e poi perché su di esso si confida per il ruolo che può svolgere nel contrasto della corruzione e nella valorizzazione dell’etica e della trasparenza¹⁸. Determinante in tal senso è poi il benessere organizzativo, vera chiave di volta per rendere più efficiente un qualunque ente pubblico. Dipendenti partecipi, motivati e opportunamente incentivati, cui viene assicurata pari dignità sul lavoro, con forte legame e senso di appartenenza alla loro Amministrazione rappresentano la migliore garanzia per dare le risposte adeguate alle esigenze dei cittadini.

Costituisce, a mio avviso, un aspetto positivo del nuovo organismo anche la pariteticità di genere. L’elemento maschile, almeno in base alla mia esperienza, ha apportato al CUG non solo “l’altro punto di vista”, ma pure nuove competenze – per esempio in tema di disabilità, di contrasto al razzismo e di comunicazione efficace – e sta prodigandosi con impegno, entusiasmo e creatività.

Anche l’auspicata collaborazione con altri organi dell’Ateneo assicura al CUG una centralità del tutto nuova. Penso in particolare ai rapporti con il Nucleo di valutazione e soprattutto con il responsabile del personale che, ad esempio, nella compilazione del format per il monitoraggio previsto dalla Direttiva “Nicolais-Pollastrini” si dovrà «avvalere del CUG»¹⁹ e con il/la Presidente del CUG dovrà firmare la relazione annuale. Sono norme che rendono esplicito ciò che prima avveniva per prassi e, se debitamente attuate, fanno rientrare il CUG in un circuito da cui alcuni CPO erano prima esclusi.

¹⁶ *Linee guida*, cit., p. 6.

¹⁷ In questa direzione A. NINCI e O. CALABRESI, *I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: un valore aggiunto e uno strumento di equità per le Pubbliche Amministrazioni*, in «Nuova Etica Pubblica», Rivista dell’Associazione Etica PA, III, n. 5 – dicembre 2015, p. 79.

¹⁸ Si vedano al riguardo, tra l’altro, la delibera n. 6 *Linee guida relative al ciclo di gestione della Performance per l’annualità 2013* della CIVIT Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione, in <http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2013/Delibera-n.-6.2013-formato-PDF-scansionato-379-Kb.pdf> e, più in generale, i dati relativi alle pari opportunità registrati nel sito dell’ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione: <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AmministrazioneTrasparente/ArchivioAnac20141231/OrganizzazionePariOpportunita>. Cfr, sul punto A. NINCI e O. CALABRESI, *Il ruolo del CUG nel sistema della prevenzione della corruzione*, in «Nuova Etica Pubblica», Rivista dell’Associazione Etica PA, III, n. 5 – dicembre 2015, pp. 129-134.

¹⁹ *Ivi*, p. 20.

La Relazione sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e di studio che il CUG deve presentare il 30 marzo di ogni anno lo mette, inoltre, nelle condizioni di valutare di anno in anno l'efficacia di certe iniziative poste in essere dall'Ateneo e dallo stesso CUG e di considerare l'assetto delle relazioni tra il CUG e le altre strutture dell'Ateneo.

Ma è proprio sul terreno delle relazioni tra il CUG e l'Amministrazione universitaria che si colgono le criticità cui si è fatto cenno.

Come si ricorderà, i CUG hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica su pari opportunità, benessere organizzativo, conciliazione dei tempi e contrasto a ogni forma di discriminazioni (art. 57 testo novellato del D.Lgs. n. 165/2001, comma 3). Le *Linee guida* contenute nella Direttiva ministeriale, al §. 3.2 specificano che tra i compiti consultivi del CUG rientra la formulazione di pareri su «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»²⁰.

Ebbene, affinché il CUG possa compiutamente svolgere i nuovi e più ampi compiti che gli sono assegnati, esso innanzitutto dovrebbe partecipare, con un proprio rappresentante, alla contrattazione integrativa ma, soprattutto, dovrebbe instaurare con l'Amministrazione degli Atenei (e in particolare con la Direzione Generale e la Direzione che gestisce le risorse umane) uno stretto coordinamento. A tal fine – si legge nelle *Linee guida* ministeriali – l'Amministrazione è «invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (per esempio, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)»²¹, aggiungendo poi l'auspicio che, sentito il CUG, le modalità di consultazione del Comitato siano predeterminate dai vertici dell'Amministrazione con atti interni.

Mi chiedo e vi chiedo: in quanti Atenei il sistema delle relazioni tra l'Amministrazione e il CUG è stato normativizzato? Ancora non lo è, ad esempio, all'Università di Messina, tanto che, da quando il CUG è stato costituito (D.R. 3 settembre 2014), si sono verificati comportamenti affatto difformi dall'ottica collaborativa, lo spirito di squadra e la condivisione che dovrebbero contraddistinguere i rapporti tra Amministrazione e CUG²².

²⁰ Ivi, p. 14.

²¹ Ivi, p. 15.

²² Ad esempio, è stata “calata dall'alto” una radicale ristrutturazione del personale senza che al CUG sia stato richiesto il dovuto parere. Anche in materia di formazione del personale le modalità di interazione tra l'Ufficio Formazione Risorse Umane e il CUG sono state carenti. Tale Ufficio ha, ad esempio, organizzato un corso per Dirigenti e Capi Area, fruibile in videoconferenza, dal titolo “*Per un rispetto delle differenze: principi del diritto antidiscriminatorio e sul benessere organizzativo*”, la cui realizzazione, nell'ambito di un “pacchetto” precostituito da altri Atenei, è stata affidata all'Università di Catania. Il CUG ne è venuto a conoscenza pressoché occasionalmente, grazie all'iniziativa di una funzionaria che ha chiesto che l'introduzione fosse a cura del CUG, ma la vicenda si somma alle criticità sopra evidenziate. Non si comprende, infatti, come chi ha aderito a questa attività formativa non abbia preso in alcuna considerazione l'esperienza maturata, soprattutto a livello giuridico oltre che storico, sociologico ed economico-aziendale, presso l'Università di Messina e abbia affidato l'unica iniziativa formativa sulle pari opportunità (realizzata peraltro a fine anno, quando dirigenti e capi area sono pressati da altri adempimenti) all'Università di Catania. Senza nulla togliere alla bravissima docente che ha svolto l'intervento formativo, ciò è sintomo di grave sottovalutazione delle risorse umane di cui dispone l'Ateneo messinese in materia di pari opportunità e politiche di genere, di diritto antidiscriminatorio e di benessere organizzativo. Senza contare che la formazione del personale rientra tra quelle materie per le quali la vigente normativa impone alle Amministrazioni che sia chiesto il parere preventivo del CUG.

Un'altra nota dolente riguarda le risorse finanziarie: è evidente che anche il più efficiente e volenteroso tra i CUG universitari non potrà svolgere i compiti assegnatigli dalla legge né realizzare le attività e i progetti inclusi nel Piano triennale di Azioni Positive senza poter contare su un budget adeguato e predeterminato. Tenuto conto che si tratta di un organismo che ricopre un ruolo strategico nel sistema universitario, gli Atenei, nel loro precipuo interesse e anche nelle difficili contingenze che molti di essi sono costretti ad affrontare, devono mettere i CUG nelle condizioni di poter ben funzionare.

E allora, vado a concludere.

La transizione dai CPO ai CUG è stata difficile e ha destato tante preoccupazioni, ma oggi conveniamo che ha garantito maggiore forza e centralità al nuovo organismo di parità degli Atenei, rendendolo strumento di cambiamento e razionalizzazione capace di contribuire alla maggiore efficacia ed efficienza dell'Amministrazione universitaria, favorendo il riconoscimento del merito e ottimizzandone così la produttività.

Adesso sta a noi far sì che quella continuità – che ci stava (e ci sta) tanto a cuore perché recupera il patrimonio di esperienze dei CPO da custodire e potenziare per le numerose ricadute positive, specie sul piano del cambiamento culturale e simbolico – si saldi con i nuovi compiti di questi organismi, che per primi noi componenti dei CUG dobbiamo valorizzare e porre all'attenzione degli Atenei.