



**Comune di Santa Croce Camerina**  
**Libero Consorzio Comunale di Ragusa**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

*RELAZIONE ANNUALE 2023*

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica e Dipartimento Pari Opportunità.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano triennale delle azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dall’ufficio risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti dai servizi preposti con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. Dati sul personale**

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti al 31/12/2023 è pari a n.61, di cui n. 42 donne e n. 19 uomini.

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, n. 0

N° personale con rapporti di lavoro flessibile: al 31/12/2023 sono presenti n.2 dipendenti con rapporto di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età (Tabella 1.1) si segnala la presenza di un numero superiore di donne .

Si evidenzia che una piccola percentuale dei dipendenti comunali (Tabella 1.2) rientrano nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni e una netta prevalenza di donne nella fascia tra i 50 e i 60 anni di età e superiore ai 60 anni.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio (Tabella 1.3), si evidenzia che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni. Più della metà sono donne con un'età media che va da 55 anni a 60 anni.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, (Tabella 1.4) ci sono n.5 posizioni organizzative. Sono presenti n. 2 donne e 3 uomini in possesso di laurea.

Incarichi dirigenziali: oltre alla figura di Segretario Generale, in servizio sono presenti Dirigenti.

Relativamente alla tabella 1.5, la maggior parte dei dipendenti hanno un diploma di scuola media superiore, soltanto un numero irrilevante di dipendenti hanno un diploma di scuola dell'obbligo.

### **SEZIONE 2. Conciliazione vita lavoro**

La fruizione del lavoro agile (tabella 1.5) è fruito da una dipendente donna compresa tra i 51 e i 60 anni.

Per tutte le tipologie di permessi fruiti (tabella 1.6) i valori assoluti relativi alle donne sono nettamente superiori a quelli degli uomini.

### **SEZIONE 3. PARI OPPORTUNITA'**

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2023/2025 è stato approvato dall'Ente all'interno del PIAO 2023-2025 con delibera di Giunta n. 144 del 20/06/2023.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Si riporta di seguito il Piano delle Azioni Positive 2023 :

## **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante la partecipazione a corsi di formazione, nell'ambito di progressioni orizzontali future.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 2: Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Il Comune di Santa Croce Camerina favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

## **FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

## SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITA'

#### *Modalità di nomina del CUG:*

Il comitato in carica è stato nominato con determinazione dirigenziale n.90 in data 20/05/2022. E' costituito da n. 6 membri (3 effettivi e 3 supplenti) designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da n. 6 membri (3 effettivi e 3 supplenti) di rappresentanti dall'amministrazione. Questi ultimi sono stati individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti comunali.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

#### *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*

E' possibile comunicare con tutti i dipendenti comunali tramite cartellonistica da affiggere in luogo accessibile a tutti presso il timbratore.

#### *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

Con verbale del 23/05/2022, il CUG ha approvato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale" in cui è stato regolamentato anche il rapporto tra amministrazione e CUG stesso.

#### *Frequenza e temi della consultazione*

Il CUG nel corso dell'anno 2023 si è riunito n. 1 volta.

#### *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).*

Nel corso del 2023 il comitato non ha fatto ricorso a figure professionali esterne.

### B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

#### *POTERI PROPOSITIVI:*

Relativamente alle azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza. Il comitato non ha avuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni di carattere morale, sessuale o psicologico nella propria amministrazione, pertanto ha posto per ora l'attenzione al potenziamento delle politiche di conciliazione.

#### *POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):*

Con sistematicità, l'Amministrazione porta formalmente a conoscenza del CUG gli atti formali da intraprendere, mediante protocollo dell'Ente.

Piani di formazione del personale:

La formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore.

Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'uffici, gli orari part-time e delle categorie protette.

Si sono proposti corsi aggregati di aggiornamento in sede e corsi individuali tramite piattaforma telematica, da poter usufruire secondo le esigenze del lavoratore.

#### *POTERI DI VERIFICA*

Nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano rilevare situazioni di disagio lavorativo.

Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing.

Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che evidenziano discriminazioni di genere.

La presente relazione rappresenta l'attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Santa Croce Camerina per l'anno 2023

**SITUAZIONE AL 31.12.2023**

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

*A tempo indeterminato*

ETA' / CAT.	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
SEGR.								1		
DIRIG.										
Funzionari E.Q.			1	2				1	2	
Istruttori			2	5	3			1	17	13
Operatori esperto					3				1	
Operatori			1		1				2	4
<b>TOTALE</b>			4	7	7			3	20	17

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

ETA' / TIPO CONTRATTO	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
T.P.			3	6	8			2	22	18
P.T. >50				1						
P.T. <50							1			
<b>TOTALE</b>			3	7	8		1	2	22	18

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

ETA' / PERMANENZA NEL PROFILO	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
Inferiore a tre anni										1				
Tra tre e cinque anni					1					1				
Tra cinque e dieci anni			1											
Oltre dieci anni				11	4						22	21		
<b>TOTALE</b>			1	11	5					2	22	21		

**TABELLA 1.4 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Inferiore al Diploma superiore	3		7			
Diploma di scuola superiore	7		31			
Laurea breve	1		2			
Laurea magistrale	3		1			
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Laurea magistrale						
<b>TOTALE</b>	14		41			

**TABELLA 1.5 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

ETA' / TIPO MISURA CONCILIAZIONE	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile											1			
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>TOTALE</b>											1			

**TABELLA 1.6 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	30		163			
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	35		608,13			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			46			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>TOTALE</b>	65		817,13			

## **SEZIONE 2. Azioni realizzate e risultati raggiunti**

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO 2023

Il Piano 2023/2025 si sviluppa secondo le seguenti direttive:

### **1- FORMAZIONE**

Azione positiva 1: Sono state predisposte riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle esigenze del settore.

Azione positiva 2: A tutti i dipendenti è stata garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, anche tramite webinar che hanno consentito a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera dando la possibilità ai dipendenti di effettuare le progressioni sia orizzontali che verticali.

Nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che ne facciano intendere discriminazioni di genere.

### **2- FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Azione positiva 1: Sono stati previsti articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali

Azione positiva 2: - E' stato favorito l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovendo pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, come la fruizione del lavoro agile e dei permessi previsti dalla L.104/92, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Sono state confermate le misure di conciliazione vita/lavoro adottate negli anni precedenti, nello specifico, è stato applicato l'orario estivo che ha previsto una riduzione oraria giornaliera per i mesi di luglio e agosto, con debito orario da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.