



Comune di Santa Croce Camerina
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNUALE 2024

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 31/12/2024 è pari a n. 62, di cui n. 45 donne e n.17 uomini.

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

N° personale con rapporti di lavoro a tempo determinato: al 31/12/2024 sono presenti n.4 dipendenti n.3 donne e n. 1 uomo.

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.

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 dai 51anni a 60 anni.

In relazione al titolo di studio del personale non dirigenziale in possesso della laurea, (Tabella 1.4) ci sono n.5 unità che rientrano nell'Area dei Funzionari titolari di E.Q., di cui n. 2 donne e n. 3 uomini.

Sono presenti inoltre nell'Area dei Funzionari ed E.Q. n. 4 donne e 6 uomini in possesso di laurea.

Incarichi dirigenziali: oltre alla figura di Segretario Generale, in servizio sono presenti n.0 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.

SITUAZIONE AL 31.12.2024

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.		2		4			1	1	2	

Istruttori				5	3			1	17	14
Operatori esperto					3				1	
Operatori			1		1				2	4
TOTALE		2	1	7	7		1	3	23	18

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	1	9	2		3	1	24	17
P.T. >50				1						
P.T. <50			1							
TOTALE		3	2	10	2		3	1	24	17

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				50
Tra tre e cinque anni					1		20			1				50
Tra cinque e dieci anni			1											
Oltre dieci anni				11	4		80				22	21		100
TOTALE			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	4	23,529	6	13,333	10	16,129
Diploma di scuola superiore	7	41,176	35	77,777	42	67,741
Laurea breve	1	5,882	1	2,222	2	3,225
Laurea magistrale	5	29,43	3	6,666	8	12,903
Master di I livello						

Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Laurea magistrale						
TOTALE	17			45		62 100

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			100
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
TOTALE											1			100

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	15	93,75	119	12,5	134	13,84
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1	6,25	833	87,5	834	86,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
TOTALE	16	100	952	100	968	100

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 2024/2026 è stato approvato dall'Ente all'interno del PIAO 2024-2026 con delibera di Giunta n. 96 del 18/04/2024.

Con il predetto Piano di Azioni Positive il Comune di Santa Croce Camerina, in continuità con quanto definito nel triennio precedente, ha inteso di adottare misure che garantiscano pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia

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.

Visibilità:

E' possibile che tutti i dipendenti comunali comunicano tramite avvisi presso l'ingresso del Palazzo Comunale in apposito spazio dedicato ai dipendenti , inoltre è stata creata un indirizzo di posta elettronica dedicata al CUG (cug@comune.santa-croce-camerina.rg.it)

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 2024 si è riunito n. 1 volta in data 16/02/2024.

Nel corso dell'anno non sono state richiesti ulteriori incontri.

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

Nel corso del 2024 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 non ha posto misure prepositive di tali azioni.

POTERI DI VERIFICA

Nel corso del 2024 non sono emersi dati oggettivi che facciano rilevare situazioni di disagio lavorativo.

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

Azioni realizzate e risultati raggiunti

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 2024

Relativamente al Piano delle Azioni Positive 2024/2026, si rileva che per l'anno 2024 le azioni previste, sostanzialmente, sono state raggiunte, infatti in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è stata garantita la presenza di entrambi i generi.

Nella redazione dei bandi di concorso o selezione per l'assunzione del personale è stato richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

È stato predisposto un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti hanno avuto accesso, come ad esempio attraverso la piattaforma Syllabus, i cui attestati dei corsi frequentati sono stati conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio del personale. Sono state previste articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali. Nell'Ente, nell'anno 2024, non sono state riscontrate particolari situazioni che limitano la pari opportunità tra uomo e donna. Si evidenzia l'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 2024 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 2024.