



Comune di Santa Croce Camerina
Libero Consorzio Comunale di Ragusa

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNUALE 2025

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 persegue un duplice obiettivo: da un lato offrire un quadro dettagliato della situazione del personale attraverso l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione; dall'altro costituire uno strumento operativo a supporto delle politiche di benessere organizzativo, monitorando al contempo lo stato di attuazione delle misure già previste nel Piano^o triennale delle azioni positive adottato dall'Ente.

Il CUG ha il compito di integrare e mettere a sistema i dati provenienti dai diversi attori interni all'organizzazione, al fine di elaborare valutazioni e trarre conclusioni sull'attuazione delle materie di propria competenza: promozione dei principi di parità e pari opportunità, tutela del benessere organizzativo, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, nonché delle violenze morali e psicologiche nei luoghi 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

Numero di dipendenti

Al 31/12/2025 il personale in servizio è pari a n. 58 unità, di cui n. 40 donne e n. 18 uomini, oltre il Segretario Generale, che figura solo nella tabella 1.1.

Personale part-time

Tra i dipendenti a tempo indeterminato non risultano rapporti di lavoro a tempo parziale (n. 0).

Personale a tempo determinato

Al 31/12/2025 sono presenti n. 4 dipendenti con contratto a tempo determinato, di cui n. 3 donne (n.1 con contratto a tempo parziale e n.2 con contratto a tempo pieno) e n. 1 uomo (con contratto a tempo parziale).

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.11 unità che rientrano nell'Area dei Funzionari titolari di E.Q., di cui n. 5 donne e n. 6 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

Dalla tabella 1.5, si evidenzia che 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 31.12.2025

SEZIONE 1. Dati sul personale

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

ETA' / CAT.	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Segretario Generale								1		
Area dei Funzionari E.Q.		2		3	1		1		2	1
Area degli Istruttori		1	1	3	1		3	1	14	12
Area degli Operatori esperti				1	3				1	
Area degli Operatori			1		1				2	3
TOTALE		3	2	7	6		4	2	19	16

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
Tempo pieno		3	1	6	7		3	2	19	15
P.T. >50										
P.T. <50				1			1			
TOTALE		3	1	7	7		4	2	19	15

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		3	1	2	1	7	38,88		2	2	1	1	6	15
Tra tre e cinque anni				1		1	5,56			1			1	2,50
Tra cinque e dieci anni				1		1	5,56				3		3	7,50
Oltre dieci anni			1	3	5	9	50				16	14	30	75
TOTALE		3	2	7	6	18	100		2	3	20	15	40	100

TABELLA 1.4 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Inferiore al Diploma superiore	3	16,67	5	12,50	8	13,79
Diploma di scuola superiore	9	50	29	72,50	38	65,52
Laurea breve	1	5,56	3	7,50	4	6,90
Laurea magistrale	3	16,67	2	5	5	8,62
Laurea vecchio ordinamento	2	11,10	1	2,50	3	5,17
TOTALE	18	100	40	100	58	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	2	50	5	55,56	7	53,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1	25	4	44,44	5	38,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	25			1	7,69
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
TOTALE	4	100	9	100	13	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 superiori a quelli degli uomini.

SEZIONE 3. PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2025/2027 è stato approvato dall'Ente all'interno del PIAO 2025-2027 con delibera di Giunta n. 63 del 18/03/2025.

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 attualmente in carica è stato nominato con determinazione dirigenziale n. 90 del 20/05/2022.

È composto da 12 membri complessivi:

- 6 designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative (3 effettivi e 3 supplenti);
- 6 in rappresentanza dell'Amministrazione (3 effettivi e 3 supplenti).

I rappresentanti dell'Amministrazione sono stati individuati mediante avviso di interpello rivolto a tutto il personale comunale, finalizzato a raccogliere le manifestazioni di disponibilità.

La durata dell'incarico è pari a quattro anni ed è 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 creato 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 2025 si è riunito n. 1 volta in data 07/02/2025.

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 2025 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 dell'anno 2025 non sono emersi elementi oggettivi tali da evidenziare situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'Ente.

In particolare, non sono pervenute al Comitato segnalazioni o esposti relativi a presunti casi di violenza morale e/o psicologica nei luoghi di lavoro, né situazioni riconducibili a fenomeni di mobbing o ad altre forme di conflittualità sistemica.

L'attività di monitoraggio svolta non ha pertanto rilevato criticità meritevoli di specifici interventi correttivi, fermo restando il costante impegno del Comitato nella promozione del benessere organizzativo e nella prevenzione di ogni forma di discriminazione o disagio professionale.

Azioni realizzate e risultati raggiunti

In relazione al Piano delle Azioni Positive 2025/2027, si rileva che, per l'anno 2025, le azioni previste, sono state sostanzialmente realizzate. In particolare, 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.

Tutti i dipendenti hanno avuto accesso alle attività formative programmate dall'Ente.

Gli attestati relativi ai corsi frequentati, trasmessi o consegnati all'Ufficio Personale, sono stati regolarmente acquisiti e inseriti nel fascicolo personale di ciascun dipendente, conservato agli atti del medesimo Ufficio.

Sono state previste articolazioni orarie diversificate e temporanee, concesse in relazione a specifiche esigenze familiari e personali dei dipendenti.

È stata garantita la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, favorendo soluzioni organizzative idonee a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche con riferimento a esigenze connesse alla genitorialità e ad altre situazioni di particolare criticità.

Le richieste motivate da necessità familiari o personali sono state accolte, ove compatibili, nel rispetto di un equo bilanciamento tra le esigenze organizzative dell'Amministrazione e quelle dei dipendenti.

La presente relazione illustra l'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Santa Croce Camerina per l'anno 2025.

