



Libero Consorzio  
Comunale di Ragusa



Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

Alla Commissaria Straordinaria

del Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Al Direttore Generale

Al Segretario Generale

All' OIV del L.C.C. Ragusa

**Oggetto: Comitato Unico di Garanzia. Relazione sulla situazione del personale Anno 2024. Direttive del 4.3/2011 e n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.**

Si trasmette, in allegato, la Relazione annuale redatta da questo Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale dipendente, con riferimento all'anno 2024, secondo le modalità di cui al punto 1, sez. II, della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità.

**La Presidente**

**f.to Dott.ssa Maria Giovanna Dimartino**



Libero Consorzio  
Comunale di Ragusa



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI  
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---



Libero Consorzio  
Comunale di Ragusa



## ***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: presentare 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 di 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:

- a) dati forniti dagli uffici Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere;
- b) dati raccolti dal servizio salute e sicurezza 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 l’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una 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.

## **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

### **Libero Consorzio Comunale di Ragusa – Ente Locale**

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2024

Numero dipendenti n.253 ( n.248 +n.5 Dirigenti)  
di cui n. 144 uomini e n. 109 donne

-La fascia di età nettamente prevalente è quella degli occupati = > 60 anni, sia maschi che femmine, con una percentuale del 49,80%

-Tra i dipendenti prevale la presenza maschile, con la percentuale del 56,92%

-La distribuzione degli occupati nelle categorie presenta un certo squilibrio nell'area professionale degli Istruttori dove gli uomini sono al 22,13 % mentre le donne al 6,72%

-Tale squilibrio diventa ancora più evidente nella fascia dirigenziale, dove la presenza femminile è pari a 0 su 5 posizioni

-Per le altre analisi si rimanda alle Tabelle inserite nell'All.1

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO**

Analizzando la sottostante Tabella 1.9 emerge che il tempo pieno è la presenza tipica del personale del Libero Consorzio di Ragusa, mentre il part-time è presente in bassa percentuale solo nelle fasce > 51 anni, risultando, per il 2024, nella percentuale del 2,08% per gli uomini e del 1,83% per le donne. Non c'è presenza di part-time per la fascia <=51 anni. Nell'anno 2024 non vi sono fruizioni di Telelavoro né di orari flessibili.

I dipendenti hanno fruito del Lavoro agile, sulla base di contratti individuali sottoscritti volontariamente con l'Amministrazione e che consentono di fruire fino a 24 ore mensili di L.A. in determinati giorni concordati con i Dirigenti di settore e con modalità dettate dall'Amministrazione. Questa modalità è in via sperimentale fino al 31.12.2024 mentre poi si passerà a quanto indicato nel POLA. Le fasce di età che hanno usufruito del L.A. sono >41anni per gli uomini, con un complessivo 34,02%, mentre sono >31anni per le donne con un complessivo 70,64% di utilizzo.

Dalla Tabella 1.10 emerge che non sono stati fruiti congedi parentali, ma solo permessi giornalieri e permessi orari ai sensi della L. 104/1992. Per la platea dei dipendenti uomini sono stati fruiti, in termini assoluti, n. 725 permessi giornalieri e n. 4354 ore, mentre per le dipendenti donne n. 783 di permessi giornalieri e n.4703 ore. In totale assoluto n. 1508 permessi giornalieri e n. 8239 di ore, fruiti ai sensi L.104/1992.

La Tabella 1.11 evidenzia la situazione nel 2024 riguardo la Formazione dei dipendenti: in totale sono state erogate n. 1893 ore per i dipendenti uomini (che sono n.144), e n. 1711 ore per le dipendenti donne (che sono n. 109). La Formazione è stata così articolata:

- n. 10 ore formazione obbligatoria sulla sicurezza (U+D);
- Tematiche CUG e Parità di genere 3h per n. 63 U+ n.76D
- n. 3 ore sul progetto Immagine coordinata per n. 25U+ n.32 D;
- Giornata della Trasparenza di 7 h per n. 9U + 20D;
- Corso Etica-Privacy 4 h per n.15U + n. 18D;
- Formazione su Albo Pretorio 4h per n. 29 U+ n.56 D

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

	UOMINI n. 144							DONNE n. 109						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta (verticale)			1	2	3	2,08 %				1	1	2	1,83 %	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		5	23	21	49	34,02 %		1	5	38	33	77	70,64 %	
Personale che fruisce di orari flessibili														
<b>Totale</b>		5	24	23	52	36,11 %		1	5	39	34	79	72,48 %	
<b>Totale personale %</b>		1,98 %	9,48 %	9,09 %	20,55 %			0,40 %	1,97 %	15,42 %	13,44 %	31,23 %		



### **SEZIONE 3. Parità e Pari Opportunità**

Tra le Misure adottate dall'Ente rileviamo:

**a) Il Piano delle Azioni Positive 2024-26** approvato con Determinazione della Commissaria straordinaria nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio comunale di Ragusa ,R.G. n. 281/2024 prot.n.2340 del 01.02.2024 ed inserito nel PIAO 2024-2026 , in “obiettivi di pari opportunità” esposti nella Sezione II: “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”, sottosezione 3.2, e prevede 3 Obiettivi:

- 1) Parità e Pari Opportunità
- 2) Benessere Organizzativo
- 3) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. I tre obiettivi sono realizzati attraverso iniziative e azioni spesso complementari e sempre rivolti alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. Le Misure adottate e le attività sviluppate per ciascun obiettivo, sono state le seguenti:

1) Obiettivo Parità e Pari opportunità: Conciliazione vita/lavoro: è l'attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il LAVORO AGILE, già sperimentato con la pandemia, è stato regolamentato in via sperimentale fino al 31.12.2024, facendo riferimento alle recenti disposizioni emanate dallo Stato, ed attuato con la sottoscrizione volontaria di contratti individuali e che consentono di fruire fino a 24 ore mensili di L.A. in determinati giorni concordati con i Dirigenti di settore, e con modalità dettate dall'Amministrazione. Successivamente si passerà all'applicazione del POLA così come indicato nel PIAO. L'obiettivo raggiunto dal L.A. è quello di una riduzione dei costi e un miglioramento di produttività e benessere collettivo dei dipendenti, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”. Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile, al fine di conseguire anche una riduzione dei costi e un miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”. • Al fine di poter assicurare lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza a “lavoratori fragili”, anche deputati a mansioni eseguibili solo in presenza, l'Ente potrebbe elaborare progetti specifici, prendendo in considerazione la competenza e professionalità del singolo dipendente e potenziando le sue competenze digitali, al fine di realizzare attività digitalizzabili. E' stato adottato il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), inserito nel PIAO. Sono stati individuati dai Dirigenti i servizi che possono essere svolti da remoto, attraverso la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di L.A.

2) Obiettivo Benessere Organizzativo: Il benessere organizzativo rappresenta una molteplicità di fattori che interagiscono a vari livelli. La sua percezione dipende dalla programmazione dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione. Tra le Azioni attuate nel 2024 c'è stata l'individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni con l'individuazione delle linee di indirizzo per la stesura dei documenti, e formazione del personale. E' stato all'uopo predisposto e pubblicato, ad opera del Segretario Generale dell'Ente, un Elaborato dal titolo "Parità di Genere nel Linguaggio amministrativo. Indicazioni operative", che costituisce per l'Amministrazione e per i dipendenti un vademecum, una base di partenza per avviare, all'interno del nostro Ente una strategia di lotta alle discriminazioni, anche nel linguaggio, erogando appositi percorsi di formazione per potere allineare la nostra Amministrazione ad altri Enti italiani all'avanguardia che hanno già adottato questa azione, secondo i dettami europei e ministeriali. Incontri formativi col personale dipendente anche di altre amministrazioni locali. -Diffusione e conoscenza dei dati sul benessere organizzativo del personale dipendente, elaborati sulla base del precedente questionario somministrato dall'amministrazione in precedenza. Redazione annuale, da parte del Datore di lavoro, del report sulla "Valutazione dello stress lavoro-correlato", in linea con le direttive nazionali ed europee finalizzate alla prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro.

3) Obiettivo Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica: è stata rafforzata l'azione del Comitato Unico di Garanzia e le sue competenze, attraverso interventi efficaci, osservazioni e analisi dei contesti lavorativi, monitorando la situazione del benessere dei lavoratori e accogliendo segnalazioni e problematiche sul lavoro che sono state di volta in volta esaminati ed approfonditi nelle riunioni CUG, e quindi portati a conoscenza dell'Amministrazione attraverso i relativi verbali o relazioni della Presidente, al fine della loro risoluzione. Nulla da segnalare per l'anno 2024 .

b) La FORMAZIONE, è stata erogata garantendo la fruizione nel rispetto del genere, come riportato nella Tabella 1.11 implementata dall'Ufficio Risorse umane di questo Ente. In riferimento alla Tabella 1.8 la composizione di genere delle Commissioni di concorso ha visto impiegate per il 2,76% donne, e per l' 11,10 % uomini.

c) DIVARIO RETRIBUTIVO omnicomprensivo per il personale a tempo pieno, come da Tabella 1.5, si registra un +1,66% a sfavore delle donne per la qualifica di Funzionario E.Q.; un +11,50% per la qualifica Istruttore; un +4,75 per qualifica Operatore esperto, mentre nella qualifica di Operatore registriamo un -3,82% a sfavore degli uomini.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Di seguito sono inseriti i dati fornito dal Servizio Salute e Sicurezza di questo Ente rilevati per l'anno 2024, con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi.

Si comunicano inoltre i rischi di larga massima che vengono valutati negli specifici documenti:

Lavoro notturno;

Ambienti confinati;

Caduta dall'alto;

Incidenti Stradali;

Investimento di cose e persone;

Microclima severo;

Punture abrasioni e tagli alle mani;

Rischio biologico;

Legionella;

Scivolamenti e cadute;

Seppellimento e sprofondamento;

smottamento delle pareti dello scavo;

urti,colpi, impatti,compressioni;

caduta di materiali dall'alto;

getti e schizzi;

inalazioni polveri,fibre,gas vapori;

cesoimento e schiacciamento;

impigliamento e trascinamento;

stress da lavoro correlato;

Lavoro al videoterminale:

posturale ergonomico;

chimico;

vibrazioni;

rumore;

elettrocuzione;

Randagismo;

Lavoro in solitaria.

- 1) I dipendenti sono dotati regolarmente di DPI in ragione dei rischi generali e specifici.
- 2) I dipendenti partecipano ai vari Corsi di formazione e Re-training come previsto dall'art.37 del D.Lgs.81/08 dell'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016.
- 3) I dipendenti sono sottoposti alla sorveglianza medica come previsto dal protocollo medico stilato dal Medico Competente Aziendale.



SPISAL  
ULSS 20 - VERONA



**Network Nazionale per la Prevenzione  
del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro**



# La valutazione dello stress lavoro-correlato proposta metodologica

## CHECK LIST DEGLI INDICATORI VERIFICABILI

- ISTRUZIONI** - Ogni scheda ripercorre il volume da pag. 28 a pag. 39 e permette di effettuare una compilazione informatica della check list:
- vicino ad ogni area di indicatore c'è una colonna arancio che identifica automaticamente le azioni di miglioramento
  - ogni scheda di area attiva un punteggio automatico e identifica l'area di rischio
  - nella scheda "risultati" vengono riportati automaticamente i dati e identificata l'area complessiva di rischio
  - ogni pagina è stampabile
  - non sono modificabili i parametri iniziali di riferimento
  - contrassegnare con la x la casella corrispondente alla risposta che s'intende dare.



SCHEDA AZIENDA



AREA INDICATORI AZIENDALI



AREA CONTESTO DEL LAVORO



CONTENUTO DEL LAVORO



IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO



### AREA INDICATORI AZIENDALI

	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<b>1</b> INDICI INFORTUNISTICI					X
Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	X		X		
<b>3</b> ASSENZE DAL LAVORO		X			
<b>4</b> % FERIE NON GODUTE	X				
<b>5</b> % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	X				
<b>6</b> % ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)			X		X
<b>7</b> PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI		X			
<b>8</b> N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)	X				
	ASSENTI		PRESENTI		
<b>9</b> SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X				
<b>10</b> ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X				

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO	NO
---	----

## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

#### N INDICATORE

		SI	NO
1	Diffusione organigramma aziendale	X	
2	Presenza di procedure aziendali	X	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	x	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	X	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	x	
10	Presenza di codice etico e di comportamento	X	
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO


**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

0
X

La valutazione dello stress lavoro-correlato

**RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

N	INDICATORE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere

SI	NO
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0
X

La valutazione dello stress lavoro-correlato

**EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

SI	NO
X	
X	
x	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

0
X

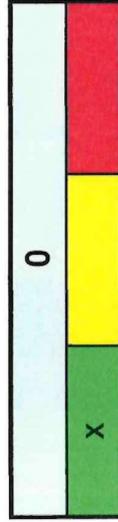
**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X	
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X	
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X	
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x

AZIONI DI MIGLIORAMENTO					

**PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



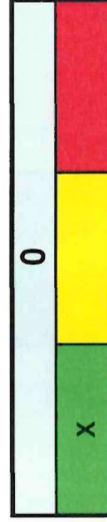
**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X	
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x	
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO			

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



## RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *

1
1
1
1
1
1

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO


prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

6

### PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI		NO		AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione				X	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)				X	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante				X	
4	Microclima adeguato	X				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi				X	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	X				X
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X				
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione				X	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	X				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti				X	
13	Esposizione a rischio biologico	X				X

se non previsti  
segnare SI

**PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

2

X

**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
	x
x	
	x
x	
x	
x	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

1			
	X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

**CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		x
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		no
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X	
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	X	
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X	

Se non previsto  
segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

3	X		
---	---	--	--

La valutazione dello stress lavoro-correlato

**ORARIO DI LAVORO**

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
X	
	X
	X
	X
X	
X	
X	
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

4
X

## RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	
Pianificazione dei compiti	1	
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	5	X
Orario di lavoro	1	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO** 8

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	<b>0</b>	
CONTESTO DEL LAVORO	<b>6</b>	
CONTENUTO DEL LAVORO	<b>8</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	

<b>RISCHIO BASSO</b>	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.</p>
<b>RISCHIO MEDIO</b>		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.</p>
<b>RISCHIO ALTO</b>		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .</p>

#### 4.1 AZIONI MESSE IN CAMPO A SEGUITO DI INDAGINI/VALUTAZIONI

Nel 2024 è stato completato lo studio sul progetto di indagine sul clima organizzativo e benessere del personale dipendente, rilevato tramite Questionario anonimo somministrato nell'annualità precedente ai dipendenti, e i cui "dati grezzi" sono stati poi affidati all'approfondimento e all'analisi della sociologa e docente presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università degli Studi di Catania, prof.ssa Rita Palidda. I dati, con sezioni riguardanti il benessere del personale, il bilanciamento vita lavoro, lo stress da ICT (tecnostress) nonché il clima di diversità e inclusione, con possibilità di individuare, a grandi linee, la localizzazione del disagio, hanno messo in luce la situazione dell'ente. Sulla base delle risultanze, verrà predisposto un piano formativo finalizzato al superamento delle criticità segnalate e delle misure mirate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

#### 4.2 CODICI ADOTTATI DALL'ENTE:

- **Codice di Comportamento Amministrazione** del Libero Consorzio comunale di Ragusa approvato con deliberazione del commissario straordinario con i poteri della giunta provinciale n 220 del 6/12/2013; aggiornato con deliberazione del commissario straordinario con i poteri della giunta provinciale n 42 del 27/05/2020; aggiornato con determinazione commissariale registro generale n 3228/2022; aggiornato con determinazione commissariale registro generale n 994/2024.

**- Codice Disciplinare personale Dirigente**

**- Codice Disciplinare personale non Dirigente**

**- Nomina OIV Il Nucleo di Valutazione** misura le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale, secondo le modalità stabilite con D. lgs. n. 286/99 e ss.mm. e ii. per il controllo strategico.

Nulla da segnalare per l'anno 2024 circa situazioni di discriminazione/mobbing .

#### **4.3 PROPOSTE DA PARTE DEL CUG**

Il CUG propone di sviluppare iniziative inerenti alla Formazione su tematiche delle Pari Opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, continuando l'attività di collaborazione e confronto con associazioni ed organismi esterni impegnati in tale problematica, (come ad es. la APS "Case delle donne Ragusa") e attivi nel territorio, impegnate nella lotta contro la violenza di genere.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Risulta inserito uno specifico obiettivo di Pari Opportunità nel Piano della Performance 2024-26, approvato con Determinazione commissariale R.G. n. 1744/2024 quale dimensione di Performance organizzativa dell'Amministrazione, e precisamente: Obiettivo A2C3.1 (Efficienza U.O.C.1 Turismo-Servizi socioculturali Partecipazioni): "Monitoraggio ed aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive - Rapporti con il CUG dell'Ente in merito allo stato di attuazione degli obiettivi del PTAP".

## **SECONDA PARTE**

### **L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Questo Comitato del Libero Consorzio comunale di Ragusa, nominato con determinazione commissariale n.2450/90 del 04.12.2019, si è insediato ufficialmente il 12.12.2019.

Il suo rinnovo è stato formalizzato con determinazione commissariale R.G. n.1131/2024 ed il nuovo Organismo si è insediato il 03.05.2024.

Nel corso del 2024, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla direttiva n.2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità, nonché dal vigente Regolamento di funzionamento del CUG del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, il Comitato si è riunito con cadenza regolare, con 10 riunioni, al fine di confrontarsi sulle azioni da intraprendere per l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026, approvato con determinazione della Commissaria straordinaria nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, R.G. n. 281/2024, n.prot. 2340 del 01.02.2024.

## **A. OPERATIVITA'**

**In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:**

-Il CUG del L.C.C. di Ragusa, nominato con Determinazione del Commissario Straordinario R.G. n. 2450/2019 del 04.12.2019, si è insediato ufficialmente il 12.12.2019.

-Il CUG è stato rinnovato con Determinazione della Commissaria Straordinaria R.G. n.1131/2024 prot.n. 8407 del 24.04.2024 e si è insediato in data 03.05.2024. Successiva Determinazione di integrazione Componenti, R.G. n. 1877/2024, prot. n. 4289 del 11.07.2024.

-E' stata assegnata, per il 2024, una dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, per un importo di € 2.000,00.

- Non è stata destinata, per il 2024, alcuna risorsa alla formazione dei/delle componenti. Tuttavia ci sono stati momenti formativi/informativi per i componenti del CUG, a costo zero, sul tema "Cug, suo funzionamento e tutela della P.O.", e formazione per i dipendenti del L.C.C.RG e anche di altre amministrazioni, sul Linguaggio di genere nella P.A. con la presentazione dell'Elaborato pubblicato dal Segretario Generale dell'Ente, dal titolo "*Parità di genere nel linguaggio amministrativo*."

*Indicazioni operative*".

-La riconoscibilità e visibilità del CUG sono stati rafforzati nel 2024 dalla nuova Presidente dell'Organismo attraverso la protocollazione di tutti gli atti, convocazioni, verbali e lettere relative al CUG, in entrata/uscita. Inoltre con l'ottenimento di spazi virtuali più ampi e visibili nel sito istituzionale dell'Ente ([www.provincia.ragusa.it/cug](http://www.provincia.ragusa.it/cug)), e anche nella sezione "amministrazione trasparente", con un link dedicato specifico che porta alla sezione "Cug-benessere organizzativo", articolato nei seguenti sotto-link ben individuabili, che sono:

- Composizione
- Regolamento
- Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2025 – 2027
- Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026
- [Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025](#)
- Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025
- Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2022 – 2024
- Relazione del CUG sulla situazione del personale del Libero Consorzio Comunale di Ragusa anno 2021
- Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023
- Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2020 – 2022
- Piano delle Azioni Positive 2019/2021
- Atti e normativa di riferimento
- Verbali

-altro spazio di visibilità è stato ottenuto, previa richiesta prot. n. 14329 del 11.07.2024, con la creazione da parte dei Servizi informatici dell'Ente, dello smistamento on line dedicato della posta elettronica e PEC, denominato “smistamento cug”.

-La Presidente col Segretario del Cug hanno creato e gestiscono una nuova chat su Whatsapp denominata “CUG Libero Consorzio comunale di Ragusa” per meglio interagire, e in tempo reale, con tutti i Componenti titolari e supplenti , e per fare veicolare più velocemente comunicazioni, notizie e informazioni attinenti al CUG e sua attività, leggi, circolari.

-Sono stati erogati momenti formativi/informativi dalla nuova Presidente per i componenti titolari e supplenti sul C.U.G. , sua “mission” e competenze attribuite dalla normativa di riferimento,

funzioni propositive, consultive e di verifica, promuovendo in maniera trasversale le Pari opportunità, il benessere lavorativo dei dipendenti e il contrasto ad ogni forma di discriminazione.

-La Presidente del Cug ha diffuso a tutti i dipendenti e Amministratori dei messaggi e Raccomandazioni sul contrasto alla violenza e discriminazioni, e sull'importanza del numero utile nazionale **1522** e in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle Donne del 25 novembre, inviando in forma di messaggio nella caselle elettronica di ciascun lavoratore, e pure affiggendoli nelle bacheche dei vari piani e sedi distaccate dell'ente, e pubblicandoli sull'Home page istituzionale.

-I rapporti tra Amministrazione e CUG sono regolati dal “Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Libero Consorzio Comunale di Ragusa” adottato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri dell'Organo Assembleare, n. 38 del 04/11/2021.

-Nel 2024 sono state convocate 10 riunioni del CUG. presso la Sala Giunta del Palazzo della Provincia di Ragusa, sede centrale, 1 piano, in Viale del Fante n.10-Ragusa.

**-I Pareri** rilasciati nel corso del 2024 dal CUG sono stati 3 , su espressa richiesta formale dell'Amministrazione inviata alla Presidente del CUG. Detti Pareri espressi sono meglio specificati nella successiva sezione “Attività consultiva” del CUG.;

-In occasione dell'approfondimento di particolari tematiche affrontate durante l'anno relative a particolari situazioni lavorative dei dipendenti, il Cug ha dialogato e collaborato con RSU, RLS, RSPP,OIV, Ufficio URP e Trasparenza, Uffici Risorse Umane e della Sicurezza, Dirigente alla Transizione digitale e servizi informatici, Ufficio protocollo. Invece all'esterno c'è stata collaborazione con Associazioni operanti sul territorio per la tutela delle P.O., tra cui Associazione

Prometeo Onlus e Ass. La Casa delle Donne Ragusa/Sportello Centro ascolto Donna, in Rete con CAV Work in Progress e Nuova Vita.

## **B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2024 il Comitato Unico di Garanzia ha tenuto n. 10 riunioni, di cui 7 sono da riferirsi al neo rinnovato CUG che si è insediato il 3 maggio 2024. Altri incontri informali si sono tenuti nell'ambito dei gruppi di studio e ricerca sulla programmazione culturale e formativa e sull'approfondimento della funzione propositiva e consultiva del Comitato. Il CUG ha incontrato diverse volte la Presidente, il Direttore Generale ed il Segretario Generale, consolidando un canale di comunicazione chiaro e costruttivo.

Il contesto sociale e organizzativo ha offerto numerose opportunità che il CUG ha colto e può continuare a cogliere per rafforzare il proprio ruolo. Il personale del L.C.C. di Ragusa sta mostrando un interesse sempre maggiore verso le tematiche affrontate dal CUG, creando un terreno fertile per il coinvolgimento attivo e l'apprezzamento delle iniziative.

Nello specifico, fra le sedute più rilevanti tenute dal Comitato, si segnalano le seguenti:

- verbale n.1 del 22.01.2024: Approvazione Piano delle Azioni Positive proposto dall'amministrazione per il triennio 2024-2026;
- verbale n.3 del 25.03.2024: Redazione e approvazione del Report annuale del CUG, da trasmettere entro il 30.03.2024 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dip.ti Funzione Pubblica e Pari Opportunità e ai sensi della Direttiva n.2/2019;

- verbale n.4 del 03.05.2024: Insediamento del nuovo CUG, della neo Presidente e dei suoi componenti; individuazione di 3 nuovi gruppi di lavoro su alcune tematiche, iniziative culturali, ricerche e analisi normative, iniziative e rapporti con l'Ente;
- verbale n.5 del 09.05.2024 Approfondimento informativo sull'Elaborato del Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, dal titolo:” *Parità di Genere nel linguaggio amministrativo. Indicazioni operative,*” e rilascio Parere positivo in merito alla pubblicazione che favorisce l'uso di un corretto linguaggio di genere;
- verbale n.6 del 06.06.2024 con rilascio Parere positivo in merito alle Variazioni e aggiornamenti al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 come illustrate dal Direttore Generale dell'Ente, e con intervento del Segretario Generale che ha informato che il CUG avrà d'ora in poi come uffici di primo riferimento amministrativo quelli della Segreteria Generale/U.O.C.4-Servizio URP, trasparenza e Qualità;
- verbale n.7 del 11.06.2024 per nomina Vicepresidente CUG, e momento formativo-informativo sul CUG, sue funzioni e tutela delle P.O. , approfondimento e dibattito su dinamiche relative ad alcuni istituti dei dipendenti;
- verbale n.8 del 24.07.2024 con definizione Gruppi di lavoro e Programmazione iniziative culturali e formative 2024, approfondimento e dibattito su dinamiche relative ad alcuni istituti dei dipendenti e per successiva nota di segnalazione all'ente;
- verbale n. 10 del 10.12.2024 per rilascio Parere su PIAO 2025-27 sezioni: Performace, P.T.A.P. e P.O.L.A.;

E' stata introdotta una novità operativa dalla nuova Presidente Cug che si è rivelata positiva e coinvolgente: si tratta della decisione di invitare i componenti supplenti a partecipare, se vogliono, ad ogni riunione del CUG, anche in presenza dei titolari, per meglio conoscere gli argomenti trattati

di volta in volta e partecipare così più attivamente alla vita dell'Organismo stesso, ma in questo caso. partecipano solo in veste di uditori e senza potere di voto. La partecipazione dei componenti e dei supplenti è stata ogni volta soddisfacente in tutte le riunioni CUG.

## **B. ATTIVITA'**

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

#### **POTERI POPOSITIVI:**

- Una delle azioni mirate a favorire condizioni di benessere lavorativo e indagine di clima clima nel corso del 2024, è rappresentata dal Report conclusivo “Indagine sul benessere organizzativo”. Il Comitato ha ricevuto, analizzato e diffuso ai dipendenti gli esiti finali sotto forma di Elaborato, dello Studio affidato alla prof.ssa Rita Palidda, ordinaria di Sociologia Economica presso l'Università di Catania, sui risultati dell'indagine /Questionario somministrato in forma anonima nel periodo 2021-22 sulla job satisfaction dei dipendenti, in una prospettiva di genere, e corredato da tabelle e grafici di elaborazione dati. Lo studio ha fornito una fotografia della reale situazione all'interno dell'ente, ed esatte indicazioni sulle criticità persistenti nell'Ente in tema di conseguimento del benessere lavorativo e delle pari opportunità, proponendo misure ed indicazioni per l'organizzazione del lavoro nell'Ente e per una maggiore soddisfazione e rendimento del personale. E' stata successivamente sottoposta al Segretario Generale la proposta di organizzare un evento pubblico e stampare questo studio, per diffonderlo come “buona pratica”. Inoltre il CUG ha proposto all'Amministrazione di predisporre, in collaborazione, un nuovo questionario (anonimo) per la rilevazione di informazioni (anche di percezione) sul "Clima e benessere

organizzativo” da rivolgere a tutto il personale nel 2025, in modo da potere poi confrontare i dati che emergeranno, con gli attuali dati finali in nostro possesso.

- Sulla base di numerose segnalazioni verbali ricevute dalla Presidente e di Componenti, e n. 2 scritte (riservate) ricevute dalla Presidente da parte di alcuni dipendenti, nel corso dell'anno sono stati affrontati temi che rientrano nella competenza del CUG sia per trattamenti e istituti che riguardano i lavoratori (mancata erogazione di buoni pasto, specifici casi di mancato trattamento di missione, sicurezza per specifici spostamenti di lavoro), sia ai fini della contrattazione integrativa e quindi con proposte da sottoporre sia all'amministrazione che alla RSU (richiesta di alcune modifiche e aggiornamenti al Regolamento P.E.O., richiesta di mantenere il L.A. a 24 ore mensili e non ridurlo a 12 ore mensili, visti i benefici positivi già sperimentati sul benessere lavorativo e organizzativo). Le segnalazioni sono state inviate all'Amministrazione tramite note specifiche e tramite i verbali delle riunioni CUG che vengono pure regolarmente pubblicati sul sito istituzionale, al fine di trovare soluzioni di miglioramento in merito ai bisogni raccolti.
- Il CUG nel 2024, ha proseguito l'attività di sensibilizzazione culturale e sociale, promuovendo anche messaggi e Raccomandazioni diffusi sul sito istituzionale dell'Ente e via mail ai dipendenti, come quello sulla Giornata internazionale del 25 novembre e sul numero di utilità sociale 1522.
- Il CUG, sotto il coordinamento della sua Presidente e del Segretario, ha svolto un importante lavoro di Monitoraggio allo scopo di definire un quadro dei CUG presenti nei Comuni del Capoluogo della Provincia di Ragusa e il loro grado di funzionamento. E' una mappatura concreta di ciò che accade nei territorio provinciale a livello degli Enti Locali Territoriali, ed

è emerso che in alcuni Comuni il CUG è insediato ed operativo, ma in altri Comuni ancora non è stato insediato questo “Organismo”, e pertanto questo CUG provinciale si farà promotore, insieme all’Amministrazione e al Segretario Generale, di momenti di informazione/formazione e sensibilizzazione per gli Enti Locali, al fine di accompagnarli alla istituzione del Cug e suo funzionamento. In questo contesto, la Mappatura rappresenta uno strumento metodologico molto utile per la gestione di particolari forme di conoscenza nell’ambito dei Comitati Unici di Garanzia.

- Sono stati costituiti 3 Gruppi di lavoro all’Interno del CUG che svolgono un ruolo operativo nel raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Si dedicano a collaborare con la Presidente per organizzare iniziative culturali, ricerche e analisi normative, iniziative e rapporti con l’Ente. Rappresentano una base importante per la collaborazione, la condivisione delle conoscenze e lo sfruttamento di competenze di ciascun membro. Inoltre, favoriscono la creatività e l’innovazione all’interno delle sedute, per la risoluzione di problemi e favoriscono una comunicazione circolare.
- Avvio della fase preliminare del progetto sulla istituzione della Biblioteca delle Donne da allocare all’interno della nostra Biblioteca “G.Piccitto”, un corner da attrezzare con libri scritti da donne oppure che trattano tematiche di genere, da destinare alla divulgazione e al prestito. Verranno inseriti da subito anche i libri già acquistati negli ultimi anni su indicazione del CUG per metterli a disposizione del prestito per i lavoratori. La Biblioteca delle Donne rappresenterà anche un volano di animazione culturale, organizzando incontri periodici sui temi delle P.O. e contrasto alla violenza di genere, presentazione libri,

conferenze, momenti di letture condivise e formativi, sia per tutti i dipendenti, sia per pubblico esterno e/o studenti.

- E' stata proposta al Segretario Generale, per quanto di sua competenza, di attivare formazione nelle materie di attività del CUG non solo per il personale componente del CUG, ma allargata a tutti i dipendenti.

### **POTERI CONSULTIVI**

Tra le attività consultive del CUG si riportano le seguenti:

- Espressione di Parere sul PIAO 2025-27- sezioni: Performance, P.T.A.P. e P.O.L.A. inviato all'Amministrazione con nota con prot.26259 del 11.12.2024: in riferimento alla **Performance Organizzativa 2025-2027**, il C.U.G. ,all'unanimità, ha espresso PARERE FAVOREVOLE; in riferimento al **Piano delle Azioni Positive (P.A.P)**, il C.U.G. all'unanimità, ha espresso Parere Favorevole; in riferimento al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A), il C.U.G. all'unanimità, ha espresso Parere Favorevole per l'impostazione generale, MA HA RILEVATO CRITICITA' per quanto riguarda la sua razionalizzazione oraria ridotta da 24 a 12 ore mensili, e suggerisce all'Amministrazione la possibilità di una nuova formulazione, mantenendo almeno le stesse ore dell'attuale Piano in vigore, (cioè di 6 ore a settimana/24 ore mensili), previa la necessaria autorizzazione preventiva del Dirigente, ed estesa anche alla individuazione di termine e modalità di utilizzo del L.A. per i dipendenti assegnati al rispettivo Settore, con particolare riguardo ai fragili o con figli minori. Tutto questo, anche nell'ottica dei nuovi orientamenti previsti nel CCNL nazionale 2022-2024 di comparto in fase di approvazione, che prevede un ampliamento e rafforzamento di questo strumento, che riteniamo utile per incrementare la produttività lavorativa ed il benessere lavorativo dei dipendenti.
- Espressione di Parere Favorevole in merito alle Variazioni e aggiornamenti al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Come da verbale CUG n. 6 del 06.06.2024

- Presa d'atto ed espressione di Parere favorevole a maggioranza, in merito all'Elaborato del Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, dal titolo: "Parità di Genere nel linguaggio amministrativo. Indicazioni operative" quale strumento operativo per l'applicazione del linguaggio di genere nella P.A.;
- Per la redazione del documento PTAP per il quale l'Amministrazione ha accettato un confronto molto costruttivo in merito alle proposte formulate dal CUG, recependone la maggior parte e lasciando spazio per una successiva fase di individuazione di ulteriori obiettivi in itinere;

### **POTERI DI VERIFICA**

- In merito alla verifica sull'attuazione del PTAP 2024-26, questo CUG evidenzia che la tutela delle dipendenti e dei dipendenti e la tutela della garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza
- morale o psicologica e di discriminazione, è stata rafforzata con l'aggiornamento del Codice di
- Comportamento di amministrazione del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, aggiornato con
- determinazione commissariale R.G. n. 994/2024, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 (Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

- Si è provveduto, nel rispetto della normativa vigente, al rinnovo della composizione del CUG e alla nomina della sua Presidente e dei Componenti, con Determinazione Commissariale n. 1131/2024 ed è stato integrato con Determinazione Commissariale n.1877/2024.
  
- Nell’ottica della sensibilizzazione al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale nei luoghi di lavoro e del Benessere organizzativo, si è realizzato un Report conclusivo sui dati grezzi emersi dai risultati di un questionario anonimo somministrato precedentemente ai dipendenti e, è che si è iniziata la sua divulgazione nonché la programmazione di un nuovo questionario da somministrare nuovamente ai dipendenti in modo poi da poterne confrontare i dati e la situazione all’interno dell’ente, a distanza di qualche anno.
  
- Allo scopo di contribuire sul piano operativo pratico ad una comunicazione amministrativa rispettosa della parità di genere come già indicato dal CUG e nel PTAP, il Segretario Generale del LCC di Ragusa ha emanato le indicazioni operative su “Parità di genere nel linguaggio amministrativo”, che rappresentano uno strumento per incentivare un cambiamento
  
- volto ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione anche linguistica ed ha realizzato un’apposita pubblicazione che è stata presentata e divulgata con Giornate formative destinate ai dipendenti, anche di altre amministrazioni locali.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

L'impegno del CUG durante l'anno 2024 ha prodotto risultati significativi, ha potenziato la propria comunicazione e visibilità, ha rafforzato il proprio ruolo creando le fondamenta per un'azione continua e mirata a favore del benessere del personale. In tale attività il CUG assume un ruolo sempre più rilevante, facendo da tramite tra l'Amministrazione e le esigenze del personale, in un interscambio proficuo finalizzato alla realizzazione delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'ambito del contesto lavorativo del Libero Consorzio Comunale di Ragusa.

L'ascolto delle esigenze del personale lo colloca in una nuova considerazione da parte dei lavoratori, che con fiducia si rivolgono al CUG per essere ascoltati e aiutati a risolvere alcune problematiche lavorative. In questa prospettiva il CUG sta già pensando alla costituzione di uno Sportello Ascolto da rendere operativo nel breve periodo insieme all'Amministrazione.

Il rafforzamento delle competenze attraverso una formazione mirata e la collaborazione con l'Amministrazione, costituiscono una base solida per l'aggiornamento del PAP e per la pianificazione delle attività. In quest'ottica il CUG guarda al 2025 con una visione chiara e ambiziosa, pronto a proporre ulteriori miglioramenti per l'intero contesto. I temi fondamentali del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di lavoro/vita costituiscono gli obiettivi primari: tra questi si rende indispensabile la prosecuzione dell'esperienza del Lavoro Agile sulla base della normativa vigente, consapevoli che si può registrare miglioramento di produttività e benessere dei dipendenti, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età in un'ottica inclusiva, riduzione dei costi ,anche se dovrebbe essere orientato più al raggiungimento dei

“risultati” che al mero “tempo di lavoro”. Si rende infatti opportuno sviluppare questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra Dirigenti e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.

Infine, il CUG rileva l’esigenza di poter disporre di una maggiore entità di risorse del proprio budget, per consentire una migliore organizzazione e realizzazione di iniziative ed eventi su tematiche di interesse e di formazione mirata.

**La Presidente**

**F.to Dott.ssa Maria Giovanna Dimartino**