



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 2025



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 31.12.2025

Numero dipendenti n.241 (n.236 +n.5 Dirigenti)
di cui n. 136 uomini e n. 105 donne. Il 56,44% di dipendenti è di sesso maschile mentre il 43,56% è femminile.

- 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 percentuale maschile pari al 56,4%.
- Lo squilibrio di genere è più evidente nell'area professionale di Istruttore e nella fascia dirigenziale, dove la presenza femminile è pari a 0 su un totale di 5 Dirigenti.
- La tabella 1.7 evidenzia che tra i dipendenti è più alta la percentuale di donne diplomate (donne 64,76% / uomini 54,96%), di donne con laurea triennale(donne 2,86/uomini 1,53%) e donne con laurea magistrale(donne 21,90%/ uomini 18,32%).
- La tabella 1.8 relativa alla composizione di genere delle Commissioni di concorso, ha evidenziato che la presenza di donne è stata pari a zero.
- Per le altre analisi si rimanda alle Tabelle inserite nell'All.1

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Analizzando la Tabella 1.9 emerge che il tempo pieno è la presenza preminente del personale del Libero Consorzio di Ragusa, mentre il part-time è presente in bassa percentuale solo nelle fasce > 51 anni, risultando, per il 2025, nella percentuale del 2,21% per gli uomini e del 1,90% 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 12 ore mensili di L.A. in determinati giorni concordati con i Dirigenti di settore e con modalità dettate dall'Amministrazione. Questa modalità, come indicato nel POLA, Hanno usufruito del L.A. il 30,15 degli uomini, ed il 70,48 delle donne.

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. 771 permessi giornalieri e n. 4629 ore, mentre per le dipendenti donne n. 736 di permessi giornalieri e n.4412 ore. In totale assoluto n. 1507 permessi giornalieri e n. 9041 di ore, fruiti ai sensi L.104/1992.

La Tabella 1.11 evidenzia la situazione nel 2025 riguardo la Formazione dei dipendenti: in totale sono state erogate n. 1703 ore per i dipendenti uomini (che sono n.136),e n. 1493 ore per le dipendenti donne (che sono n. 105).La Formazione è stata così articolata:

- Giornata della Trasparenza di 7 h per n. 12U + 30D;
- formazione addetto 1° soccorso 15 h per n.17U+7D;
- formazione tecnici enti locali 4h per n. 8 U+ n.2D
- La difesa integrità pubblica per n. 128 U+ n.62 D;
- Giornata della Trasparenza di 12 h per n. 15U + 12D;
- TOTALE ORE FORMAZIONE: h 1703 per uomini e h 1493 per donne.

SEZIONE 3. Parità e Pari Opportunità

Tra le Misure adottate dall'Ente per il conseguimento di tali obiettivi, rileviamo:

a) Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 inserito nel PIAO 2025-2027 approvato con Determinazione Presidenziale R.G. n.3869/2025 prot.n.29055 del 16.12.2025, in “obiettivi di pari opportunità” esposti nella Sezione II: “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”, sottosezione 3.2, e prevede i seguenti 3 Obiettivi:

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

Recependo anche le proposte e 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 stati 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. La fruizione del LAVORO AGILE è stata riprogrammata dal nuovo POLA ed attuato con la sottoscrizione volontaria di contratti individuali e che consentono di fruire fino a 12 ore mensili 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 2025 c’è l’approfondimento dei dati finali 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 2025.

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 : La tabella 1.5 che ha il fine di evidenziare il divario economico e retributivo, suddiviso per genere nei livelli di inquadramento, per l'annualità 2025 ha messo in luce una forbice molto ampia nella categoria degli Istruttori (ex C), registrando un divario economico che tocca il 14,32%, mentre per le altre categorie le percentuali si attestano tra l'1,37% (ctg. ex A) e il 4,40% (ctg. ex B). NON è stato elaborato il Bilancio di Genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Di seguito sono inseriti i dati fornito dal Servizio Salute e Sicurezza di questo Ente rilevati per l'anno 2025, con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi.

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

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;
cesoiamento 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.

ANNO 2025

Valutazione dello Stress di Lavoro Correlato dei Dipendenti di questo Ente e Sintesi Strutturata Sullo Stato di Salute e Benessere dei dipendenti del Libero Consorzio Comunale Di Ragusa:

• Malattie ed infortuni:

Diminuzione delle malattie e degli infortuni generali rispetto all'anno precedente, basata sugli indicatori di valutazione.

Aumento degli infortuni in itinere (con danni lievi), in linea con il trend nazionale 2025. La valutazione del rischio è stata integrata nei DVR aziendali.

Proposta, a titolo di prevenzione, della fruizione del LAE durante i rientri pomeridiani per ridurre gli spostamenti casa-lavoro e il relativo rischio in itinere.

• Certificazioni e Sicurezza sul Lavoro (SGSL):

Acquisita nel 2025 la certificazione UNI ISO 45001:2018 per il Settore VI° Ambiente e Geologia, in sostituzione della precedente OHSAS 18001.

• Formazione della sicurezza:

Svolti regolarmente i corsi di formazione e aggiornamento previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni.

• Sopralluoghi luoghi di lavoro

Effettuati sopralluoghi periodici, ex Art. 25 del D.Lgs. 81/2008, del Medico Competente congiuntamente con l'RSPP, per la verifica dell'igiene nei luoghi di lavoro.

• Progetto "Strutture Cardio Protette":

Installazione di defibrillatori DAE in tutte le sedi dell'Ente e integrazione nel "circuito DAE 118" (Centrale Operativa di Catania).

Formazione di 30 operatori BLSD tra i dipendenti.

• Sorveglianza Sanitaria:

Oltre 100 dipendenti sottoposti a visite mediche (pre-assuntive, periodiche, straordinarie, rientri post-malattia >60 gg) ed esami strumentali/ematochimici per mansioni esposte a rischi specifici.

Formulato giudizio di idoneità alla mansione per tutto il personale interessato.

• Aspetti Economici/Assicurativi:

Previsti notevoli sgravi INAIL grazie alla certificazione ISO 45001 e all'installazione dei DAE.



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.

Carlo
Sinatra
19.02.2026
11:23:09
GMT+01:00



	SCHEDA AZIENDA
	AREA INDICATORI AZIENDALI
	AREA CONTESTO DEL LAVORO
	CONTENUTO DEL LAVORO
	IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

SCHEDA AZIENDA	
DATA COMPILAZIONE	18/02/2026
AZIENDA	LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
MANSIONE \ REPARTO	Dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Ragusa
COMPILATA DA:	
☐	<u>Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione LCC Ragusa</u>
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____
NOTE	

AREA INDICATORI AZIENDALI

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

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

10

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

0

0

0

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO

NO

Nei DVR aziendali dal 2025 è stata inserita la valutazione del Rischio Molestie e Parità di Genere

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	Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL), come la norma ISO 45001 e le linee guida UNI-INAIL	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

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	X	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X	
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	X	
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

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

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

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

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X
2	Possibilità di orario flessibile	X	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X	

MIGLIORABILE
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

1	
0	0
0	

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
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
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	

se non previsti
segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1		
x		

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	X	
5	Chiara definizione dei compiti	X	
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

1
X

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO		AZIONI DI MIGLIORAMENTO
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		X	Se non previsto segnare NO	
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X			X
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X		

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1		
X		

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

4

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

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	0	X
CONTESTO DEL LAVORO	6	X
CONTENUTO DEL LAVORO	8	X
TOTALE	14	

RISCHIO BASSO	X	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.
RISCHIO MEDIO		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.
RISCHIO ALTO		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.

4.1 AZIONI MESSE IN CAMPO A SEGUITO DI INDAGINI/VALUTAZIONI

Nel 2025 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 2025 circa situazioni di discriminazione/mobbing.

4.3 PROPOSTE DA PARTE DEL CUG

Il CUG propone di sviluppare maggiori 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 e attivi nel territorio, impegnati nella lotta contro la violenza di genere.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Risulta inserito uno specifico obiettivo di Pari Opportunità nel Piano della Performance 2025-2027, quale dimensione di Performance organizzativa dell'Amministrazione, e precisamente: Settore U.O.A. Segreteria Generale/U.O.C. 4 Servizio URP e Qualità, Obiettivo A1-C3.1 (Obiettivo operativo: "Monitoraggio ed aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive - Rapporti con il CUG dell'Ente in merito allo stato di attuazione degli obiettivi del PAP-Report annuale al Dip.to Funzione pubblica).

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 2025, 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 5 riunioni, oltre ad alcune riunioni dei Gruppi di lavoro, al fine di confrontarsi sulle azioni da intraprendere per l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

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 successiva surroga con Determinazione del Segretario gen. R.G. 809/2025.

-E' stata assegnata, per il 2025, 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 2025, alcuna risorsa alla formazione dei/delle componenti. Tuttavia ci sono stati momenti formativi/informativi per i componenti del CUG, a costo zero, su temi che hanno toccato le Pari opportunità, in realtà trasversali nei vari settori.

- Anche nel 2025 la riconoscibilità e visibilità del CUG è mantenuta con la protocollazione di atti, convocazioni, verbali e lettere relative al CUG, in entrata/uscita. Inoltre sono sempre attivi i link specifici dedicati nel sito istituzionale dell'Ente (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 mantenuto per lo smistamento on line dedicato della posta elettronica e PEC, denominato “smistamento cug”.

-La Presidente gestisce col Segretario del CUG la chat Whatsapp denominata “CUG Libero Consorzio comunale di Ragusa” per meglio interagire, in tempo reale, con tutti i Componenti titolari e supplenti , e per fare veicolare più velocemente comunicazioni, notizie e informazioni attinenti.

-Sono stati forniti dalla Presidente momenti di approfondimento e informazione per i componenti titolari e supplenti sul C.U.G. e suoi mission e funzioni volti al benessere lavorativo dei dipendenti e al contrasto ad ogni forma di discriminazione.

- Anche nel 2025 la Presidente del CUG ha diffuso a tutti i dipendenti e Amministratori dei messaggi sul contrasto alla violenza e discriminazioni, e sull’importanza del numero utile nazionale **1522** . In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle Donne del 25 novembre, ha inviato un importante messaggio di sensibilizzazione via posta elettronica a tutti i dipendenti dell’Ente, affiggendolo pure nelle bacheche dell'ente e pubblicandolo sull'Home page istituzionale.

-I rapporti tra Amministrazione e CUG sono abbastanza positivi e costruttivi, basati sul “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 2025 sono state convocate 5 riunioni del CUG in seduta ordinaria. presso la Sala Giunta del Palazzo della Provincia di Ragusa, sede centrale, 1 piano, in Viale del Fante n.10-Ragusa.

-**Pareri** rilasciati nel corso del 2025 dal CUG e Proposte all’Amministrazione, formalizzate dalla Presidente su diversi temi 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 interazione con Associazioni operanti sul territorio per la tutela delle P.O., al fine di programmare qualche iniziativa specifica.

B. ATTIVITA’

Nel corso del 2025 il Comitato Unico di Garanzia ha tenuto n. 5 riunioni. Altri incontri informali si sono tenuti nell’ambito dei Gruppi di lavoro per programmare iniziative culturali, formativi e sull’approfondimento della funzione propositiva e consultiva del Comitato. Il CUG ha incontrato diverse volte la Presidente, il Segretario Generale e la RSU, rafforzando il canale di comunicazione con l’Amministrazione in maniera chiara e costruttiva.

Il contesto sociale e organizzativo ha offerto numerose opportunità e spunti che il CUG recepisce per rafforzare il proprio ruolo. Il personale del L.C.C. di Ragusa sta mostrando fiducia e interesse verso il lavoro e le tematiche affrontate dal CUG.

Nello specifico, fra le sedute più rilevanti tenute dal Comitato, si segnalano i seguenti argomenti trattati e deliberati:

- Approvazione Piano delle Azioni Positive proposto dall'amministrazione per il triennio 2025-2027;
- Redazione e approvazione del Report annuale del CUG, da trasmettere entro il 30.03.2025 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dip.ti Funzione Pubblica e Pari Opportunità e ai sensi della Direttiva n.2/2019;
- Programmazione attività insieme ai Gruppi di lavoro su alcune tematiche, iniziative culturali, ricerche e analisi normative, iniziative e rapporti con l'Ente, approfondimento e dibattito su dinamiche relative ad alcuni istituti dei dipendenti e per successiva nota di segnalazione all'ente;
- Ulteriore approfondimento informativo sull'Elaborato del Segretario Generale, 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;
- Rilascio Parere in merito alle Variazioni e aggiornamenti al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

La nuova modalità operativa adottata dalla Presidente CUG di dare la facoltà anche ai componenti supplenti di partecipare alle riunioni, anche in presenza dei titolari, è risultata molto positiva, per un maggiore coinvolgimento alle attività 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 ed interattiva in tutte le riunioni CUG.

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 , è rappresentata dall'ulteriore approfondimento sul Report finale “Indagine sul benessere organizzativo” e sui risultati dell'indagine avviata precedentemente sulla job satisfaction dei dipendenti in una prospettiva di genere, e corredato da tabelle e grafici di elaborazione dati.. 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, Lo studio ha fornito una fotografia della situazione all'interno dell'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. Da questo Report si dovrà partire per una nuova eventuale indagine che l'Amministrazione dovrebbe avviare, così come già il

CUG ha proposto, 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 da qualche Componente da parte di alcuni dipendenti, nel corso dell'anno sono stati affrontate alcune problematiche afferenti alcuni istituti dei dipendenti, rientrando anche 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 dalla Presidente del CUG all'Amministrazione tramite note specifiche e con i verbali delle riunioni CUG che vengono pure regolarmente pubblicati sul sito istituzionale, chiedendo di trovare soluzioni in merito.
- Il CUG nel 2025, 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 Comitato ha proposto l'adesione alla Campagna nazionale e Petizione sulla introduzione dell'insegnamento dell'Educazione alimentare nelle scuole ed Enti di istruzione e formazione promossa dall'Ass. Longaevitas APS.

- Il CUG, in merito al Monitoraggio già realizzato sullo stato di funzionamento dei CUG nei Comuni della provincia di Ragusa, ha proposto alla Presidente e al Segretario generale, di realizzare degli incontri 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 già realizzata, rappresenta uno strumento metodologico molto utile.
- I Gruppi di lavoro istituiti all'Interno del CUG svolgono un ruolo operativo nel raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Collaborano con la Presidente per organizzare iniziative culturali, ricerche e analisi normative, iniziative e rapporti con l'Ente. Rappresentano una base importante per la condivisione, collaborazione e scambio di buone pratiche e competenze.
- Analisi di contesto e proposta con nota formale indirizzata alla Presidente dell'Ente, per elaborare un 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. La Biblioteca delle Donne favorirà l'animazione culturale, organizzando incontri periodici sui temi delle P.O. e contrasto alla violenza di genere, presentazione libri, conferenze, momenti letterari e ricreativi, 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 i componenti del CUG, ma per 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 formalizzata con i seguenti contenuti:
 - *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 criticità 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 Parere sullo smartworking reiterato nella riunione CUG del 12.06.2025, alla presenza della Presidente del L.C.C. e riportato nel relativo verbale n. 3, che ha generato una importante interazione tra il Segretario generale e i Dirigenti al fine di accogliere favorevolmente la proposta del CUG, e cioè: di riportare lo smartworking a 24 ore mensili e di mantenere per il 2025, in via generalizzata, le 12 ore mensili, ma con la possibilità di dare facoltà ai Dirigenti di disporre di ulteriori ore per determinati servizi ed esigenze d'ufficio.
- per la redazione del 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

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Parità e Pari opportunità
- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Questo Ente dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità nel tempo e nello spazio, con l'obiettivo di conciliare le esigenze della persona ed ottenere un impatto positivo su lavoratrici e lavoratori, in relazione con le necessità disfunzionalità dell'Amministrazione.

La sperimentazione del lavoro agile, sviluppato secondo le disposizioni emanate dallo Stato, ha fatto emergere la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, attraverso piani di formazione ed aggiornamento mirati alla valorizzazione e riqualificazione del personale e volti allo sviluppo delle competenze necessarie per garantire un'efficiente ed efficace erogazione dei servizi in armonia con il piano dei fabbisogni dell'ente.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori di tutti i livelli e ruoli. La sua percezione dipende quindi dalla conoscenza, a tutti i

livelli, delle politiche adottate dall'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. A tale scopo l'obiettivo dell'Ente è volto al miglioramento ed incremento di un buon sistema di comunicazione interna che favorisca la condivisione di un sempre maggior numero di informazioni, dati, e attività promosse, al fine di aumentare rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione, con un effetto positivo sul clima interno ed il benessere organizzativo.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In questo ambito sarà ulteriormente rafforzata l'azione del Comitato Unico di Garanzia, la cui efficacia è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze in materia, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e l'Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e, infine, dalla partecipazione alla rete dei Comitati del territorio e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Il Piano delle Azioni positive 2025-2027 è stato attuato in larga misura come predisposto.

Inoltre l'Ente ha attuato:

- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019.
- Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2024 inviata al Ministero e Portale dei CUG per sua pubblicazione.

- Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale dell'Ente.
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche.
- Diffusione delle linee guida che il precedente Segretario Generale del LCC di Ragusa, ha emanato con 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, anche attraverso momenti di incontro con il personale di altre pubbliche amministrazioni del territorio.
- 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.
- Attivazione di procedure concorsuali finalizzate alla valorizzazione delle competenze interne.
- Approfondimento sul Monitoraggio svolto e consegnato dal Comitato Unico di Garanzia, relativo ai CUG esistenti nei comuni della provincia di Ragusa finalizzato a successivo incontro operativo e percorso di formazione da realizzare nel 2026, al fine di promuovere e rafforzare il loro funzionamento o sostenere la loro istituzione, laddove ancora mancante.
- Individuazione di eventuali criticità su segnalazione della Presidente del CUG, analisi delle problematiche e realizzazione di interventi correttivi, anche se qualcuno ancora in itinere.

- In merito alla verifica sull'attuazione del PTAP 2025-27, 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).
- 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 analizzato ulteriormente con appositi incontri, il 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.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'impegno fattivo e concreto del CUG durante l'anno 2025 ha prodotto risultati incoraggianti e significativi. Il CUG ha potenziato la propria visibilità ed il proprio ruolo creando le fondamenta per un'azione continua e mirata a favore del benessere del personale dipendente. In tale attività il

CUG assume un ruolo sempre più rilevante, facendo da tramite tra l'Amministrazione e le esigenze dei lavoratori e lavoratrici, 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.

Molto positivi sono considerati: il nuovo approccio e le nuove modalità di lavoro attuate, l'attenzione e l'ascolto verso le 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 relative attività.

Il CUG guarda al 2026 con una visione chiara e ambiziosa, pronto a proporre ulteriori miglioramenti per l'intero contesto lavorativo dell'ente. 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 dell'ultimo CCNL nazionale Enti locali e 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, di maggiore produttività e riduzione di rischi e di costi.

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”.

Altro obiettivo che il CUG si impegna a proporre all’amministrazione per il 2026 con un progetto specifico, è quello di garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al pieno rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti. Diffusione del benessere organizzativo, inteso come la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di soddisfazione fisica, psicologica e sociale. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Monitorare e misurare il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti attraverso somministrazione di apposito questionario.

Il CUG rileva infine 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 e funzionale agli obiettivi.

La Presidente

F.to Dott.ssa Maria Giovanna Dimartino

(sottoscrizione elettronica semplice, art. 3, punto 1 n. 10, regolamento eIDAS)