



Libero Consorzio Comunale di Ragusa

[www.provincia.ragusa.it](http://www.provincia.ragusa.it)

SEGRETERIA GENERALE

**C.U.G.**

Ragusa, 26.03.2026

**Oggetto: Verbale n. 1\_ della riunione Ordinaria del 26.03.2026**

L'anno 2026, il giorno 26 del mese di marzo, alle ore 15,30 presso la Sala Giunta del Libero Consorzio comunale di Ragusa, si sono riuniti, su convocazione della Presidente Dimartino Maria Giovanna, inviata a mezzo mail del 12.03.2026, le/ i Componenti del Comitato Unico di Garanzia, per discutere e deliberare sul seguente O.d.g:

1. Comunicazione della Presidente Dimartino;
2. Presentazione Report annuale CUG da trasmettere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri dei Ministri e al Dipartimento Pari opportunità entro il 30.03.2026;
3. Programmazione attività del C.U.G.;
4. Varie ed eventuali.

Oltre alla Presidente Dimartino Maria Giovanna, sono presenti i sigg. Componenti titolari e supplenti: Parisi Francesco (Segretario), La Terra Maria (CGIL), Giarratana Paola (Supplente UGL), Casamichiela Maria, Pollicita Sara (supplente), Scribano Giovanna (UIL) Farruggio Santa (CISL), Tummino Biagio (UGL), Brugaletta Emanuela (supplente), Chiavola Mario(Supplente).

Assenti giustificati: Incardona Marzia, Santoro Luigi (Silpol), Laura Aquila.

La Presidente, accertata la presenza del numero legale dei Componenti del Comitato, come conseguenza delle presenze sopra rilevate, dichiara valida la seduta e apre i lavori.

Assiste il Segretario del CUG, Sig. Francesco Parisi, il quale provvede alla redazione del presente verbale con la Presidente.

**La Presidente Dimartino:** in merito al punto 1 dell'O.d.g. riassume l'operato del Comitato Unico di Garanzia svolto nell'anno 2025 e i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo, finalizzati a contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori. Ricorda che il funzionamento del CUG - istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs n.165 del 2001 - è disciplinato oggi dalla Direttiva n. 2 del 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, rafforzando il ruolo

degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche. La Direttiva 2/2019 è in particolare intervenuta aggiornando i compiti di verifica dei CUG, i quali devono relazionare annualmente (entro il 30 marzo) sulla conformità del Piano triennale di azioni positive dell'Ente e verificare l'assenza di qualsivoglia forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro.

Dopo tale premessa, la Presidente Dimartino passa alla trattazione del punto 2 "Presentazione Report annuale CUG da trasmettere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Dipartimento Pari opportunità entro il 30.03.2026". Spiega ai Componenti che 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. La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione per l'annualità 2025. Compito del CUG è quello di ricongiungere i dati interni per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza ed elaborare una Relazione organica e descrittiva sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni. Quindi i Componenti vengono messi a conoscenza di tutti i dati forniti dall'Amministrazione per l'annualità 2025, sia in termini di condizione del personale. Sia in termini di tutela e di sicurezza e salute dei lavoratori. La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale, forniti dall'Amministrazione, suddiviso per genere e aree funzionali di appartenenza. Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa alle attività svolte dal CUG nel 2025, al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività prospettate per l'anno successivo nel PAP. L'analisi dei dati forniti dall' U.O.C. 2 "Gestione giuridica ed amministrativa delle risorse umane", mette in evidenza alcune caratteristiche nella composizione del personale in servizio:

Al 31.12.2025 risultano in servizio n. 241 dipendenti di cui 5 Dirigenti uomini. Il 56,44% di dipendenti è di sesso maschile mentre il 43,56 è femminile.

La fascia di età prevalente è quella che supera i 60 anni, per entrambi i generi, pari al 55,6 %.

Tra i dipendenti prevale la percentuale maschile pari al 56,4%.

Lo squilibrio di genere è più evidente nell'area professionale di Istruttore nella quale la percentuale maschile copre il 22,4% contro il 12,4% femminile, così come nella fascia dirigenziale, dove la presenza femminile è pari a 0 su un totale di 5 Dirigenti.

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). Detti dati verranno sottoposti all'attenzione dell'Amministrazione da parte di questo CUG, che chiederà la ricerca di soluzioni mirate e la massima attenzione per conseguire la parità di genere e maggiore equità distributiva in queste dinamiche.

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.

Si apre quindi un dibattito costruttivo e attento sui dati e su quanto esposto dalla Presidente.

**Biagio Tummino (Ugl):** Osserva che venga posta all'attenzione dell'Amministrazione lo stato dell'arte appena rappresentato, ma soprattutto verificare il divario emerso dalla scheda 1.5 "Divario economico, media delle retribuzioni...per genere nei livelli di inquadramento", all'interno della categoria Istruttori, che è del 14,32%, (probabilmente dovuto ad ore di straordinario lavorato in più da tecnici di genere maschile).

Rileva ancora delle criticità all'interno dell'Ente relativamente al miglioramento del benessere lavorativo, alla distribuzione di carichi di lavoro nei progetti e di lavoro straordinario.

**La Terra Maria:** Concordo pienamente col collega Tummino, parlare di parità di genere oggi significa, inevitabilmente, misurarsi con la questione di uguale diritti tra i lavoratori e nel lavoro che loro svolgono ogni giorno. L'Amministrazione deve tenere conto e sforzarsi di evitare disuguaglianze tra i generi.

**Brugaletta Emanuela:** Osserva che certe disparità sono frutto magari di specifiche mansioni, svolte soprattutto da operai e tecnici: è evidente che questo ente non può impiegare le lavoratrici in ruoli che sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri in quanto risulterebbe pericoloso, per questo molte donne vengono escluse dai progetti.

**Farruggio Santa (Cisl):** Comunica che è stato approvato un mese fa il nuovo contratto dei Lavoratori, il contratto prevede aumenti medi di 142 euro lordi al mese e arretrati una tantum fino a 2.357 euro, relativi al triennio 2022-2024. Tra le novità più attese c'è la possibilità di concentrare le 36 ore settimanali su quattro giorni. Questo avverrà per gli enti, per ora, su base volontaria e sperimentale, non strutturale. Quindi cerchiamo come CUG di attenzionare anche questi temi.

**Biagio Tummino:** Gli indicatori statistici presentati in questo report annuale evidenziano luci e ombre pertanto vanno riviste e analizzate in maniera costruttiva per ridefinire le priorità e accelerare il cambiamento in questo Ente.

**La Presidente Dimartino:** annuncia ai componenti del CUG l'arrivo del Segretario Generale del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, Dott. Vito Antonio Bonanno, che vuole portare il saluto e partecipare alla riunione.

**Il Segretario Parisi:** Ore 17:21 mette a verbale la presenza del Segretario Generale che assiste l'adunanza.

**La Presidente Dimartino:** Saluta il Segretario Generale e lo ringrazia per essere presente ai lavori.

**Segretario Generale:** Grazie per avermi invitato alla seduta odierna, brevemente cercherò di dare delle spiegazioni al report: Nel 2025 si rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere nella composizione generale del personale, sotto i profili delle responsabilità e delle retribuzioni. Non emergono indicazioni sulla presenza di fenomeni significativi di discriminazione, disagio lavorativo, si evidenzia solamente che i dati riportati nella prima parte sembrano confermare; emerge anzi un sostanziale divarico tra i generi nei diversi ambiti di indagine. Il ridotto numero di personale mette in evidenza, il necessario adeguamento dei dipendenti in servizio a svolgere più mansioni con caratteristiche diverse, spesso anche di settori differenti, e che necessitano di competenze differenti e un buon grado di flessibilità. Un aspetto rilevante, anche grazie all'attività del Cug, è il coinvolgimento maggiore di tutto il personale su temi riguardanti la Cultura del rispetto di genere, sia attraverso la formazione che la partecipazione ad eventi e la circolazione delle informazioni. Si auspica inoltre, che per l'anno 2026 si continui a dare attuazione alle azioni previste nel PIAO, in particolare all'individuazione di percorsi formativi funzionali allo sviluppo del personale grazie anche ai corsi di potenziamento delle soft skills dei dipendenti al fine di creare un ambiente di lavoro in cui si sentano valorizzati e l'inserimento nel piano formativo della tematica sulla parità di genere, al fine di sensibilizzare sempre di più il personale, oltre che la realizzazione interventi mirati di natura sociale e assistenziale per il benessere psico-fisico del personale. In definitiva il mio impegno sarà quello di ristabilire l'equilibrio tra le parità di genere.

**La Presidente Dimartino:** Ringrazia il Segretario Generale che lascia l'aula per impegni istituzionali.

Non avendo nessun altro chiesto la parola, la Presidente dichiara conclusi i lavori.

La riunione è chiusa alle ore 17:49.

IL SEGRETARIO

Francesco Parisi



LA PRESIDENTE

Dott.ssa M. Giovanna Dimartino

