Libero Consorzio Comunale di Ragusa
www.provincia.ragusa.it

SEGRETERIA GENERALE

C.U.G.

Ragusa, 08.10.2026

Oggetto: Verbale n. 3 della riunione Ordinaria del CUG del 08.10.2026

L'anno 2026, il giorno otto del mese di ottobre, 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. Monitoraggio del CUG sullo stato di attuazione del Piano Azioni positive

2. Attività in itinere del C.U.G

3. Varie ed eventuali.

Oltre alla Presidente Dimartino Maria Giovanna, sono presenti i sigg. Componenti titolari e supplenti: La Terra Maria (CGIL), Casamichiela Maria, Scribano Giovanna (UIL), Farruggio Santa (CISL), Tummino Biagio (UGL), Laura Aquila e Cirnigliaro Giuseppe.

Assenti giustificati: Parisi Francesco, Incardona Marzia, Viviana Giardina, Brugaletta Emanuela.

La Presidente Dimartino, accertata la presenza del numero legale dei Componenti del Comitato, dichiara valida la seduta e apre i lavori: in merito al punto 1 dell'O.d.g. riassume i compiti del Comitato Unico di Garanzia propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere dei dipendenti, 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" La Direttiva 2/2019 è in particolare intervenuta aggiornando i compiti di verifica dei CUG, i quali devono relazionare annualmente (entro il 30 marzo di ogni anno) sullo stato di attuazione 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. L'attività di monitoraggio svolta dal Comitato Unico di Garanzia è fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni intraprese per promuovere le pari opportunità, prevenire discriminazioni e favorire il benessere organizzativo all'interno del L.C.C. di Ragusa. Quindi oggi si comincia il monitoraggio sul PAP insieme ai Componenti CUG, processo che andrà a completarsi nei prossimi mesi col monitoraggio annuale dei dati del personale in ottica di genere. Il CUG valuta l'efficacia delle azioni intraprese dall'Ente, nell'anno in corso, verificando se le misure adottate hanno portato già dei risultati e se sono state in linea con gli obiettivi prefissati.

Libero Consorzio Comunale di Ragusa
Cod. IPA: pr_rg, Cod. AOO: A1A6041, Id Registro: RP 1, Nr. Protocollo: 0022296 del 14/10/2026 -U-

Sulla base dei risultati del monitoraggio, il CUG formula proposte concrete per migliorare le politiche e le pratiche organizzative dell'Ente, promuovendo azioni positive volte a garantire un ambiente di lavoro sereno e inclusivo. Vengono quindi analizzate insieme alcune delle azioni previste nel PAP 2026-2028, declinato in tre Obiettivi che sono:

Obiettivo 1: *Parità e Pari opportunità (articolato in azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sulle P.O. e sulle attività del C.U.G.).*

Obiettivo 2: *Benessere lavorativo e salute dei dipendenti (articolato in azioni che favoriscano strumenti di conciliazione vita privata / vita lavorativa (work life balance) e flessibilità lavorativa/lavoro agile).*

Obiettivo 3: *Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale o psichica.*

Altro aspetto importante del monitoraggio è dato dal fatto che Il CUG funge anche da Osservatorio sulle dinamiche lavorative e aziendali che interessano i dipendenti ed il loro benessere lavorativo, e porge all'Amministrazione suggerimenti ed elementi utili per orientare azioni mirate alla soluzione di eventuali problematiche che dovessero verificarsi, sempre in ottica di collaborazione e di pieno rispetto della riservatezza e dell'autonomia dei ruoli.

Si apre quindi ampia discussione sulle attività finora realizzate e da realizzare nei prossimi mesi, specie su input del CUG: riguardo l'Obiettivo 1 – con la informazione costante di attività e verbali del CUG sul sito istituzionale, attività a supporto del benessere organizzativo dell'ente e lavorativo per i dipendenti. Riguardo la Formazione, la Presidente informa di avere richiesto dei preventivi ad alcune società di formazione accreditate a livello nazionale, come Formez, A Sapiens Business School e Università La Sapienza di Roma, a cui è stato chiesto di formulare un percorso formativo con profitto e attestato finale, utile anche ai fini della formazione obbligatoria dei dipendenti P.A. ai sensi della Direttiva Zangrillo. Dette proposte verranno sottoposte al Segretario Generale e ascolteremo eventuali Sue proposte formative in merito. La Presidente Dimartino aveva richiesto un prezzo revisionato per il Master di 40 ore per "Manager della Parità di Genere", per n. 20 componenti del CUG (titolari e supplenti), con possibilità di allargare la formazione ad altri dipendenti su adesione volontaria, ma i costi sono alti e si aggirano intorno ai 1000 euro a partecipante.

Riguardo l'Obiettivo 2, si ribadisce che tra le mission principali del CUG c'è quello di perseguire il benessere lavorativo dei dipendenti e il loro benessere psicofisico nel posto di lavoro. Tutti concordano sui benefici e sulle ricadute positive dello Smartworking/ Lavoro agile sulla produttività, benessere dei lavoratori e sul benessere organizzativo dell'Ente, e non ultimo, per fronteggiare il caro-carburante che ci attanaglia già da parecchi mesi. Allo stato attuale il Lavoro Agile nell'Ente è svolto per 12 ore mensili, demandando ai Dirigenti la possibilità di ampliamento in casi specifici e in relazione all'attuazione delle misure organizzative dei singoli Settori, mediante accordi individuali, con particolare riguardo ai fragili o con figli minori. La Presidente Dimartino afferma che è stato già suggerito in precedenza all'Amministrazione di potenziare il L.A. e aumentare dette ore, ma aspettiamo esito.

Biagio Tummino (UGL): Dice che bisogna porre particolare attenzione alla tutela dell'ambiente di lavoro specialmente e sensibilizzare l'Amministrazione a rispondere ai bisogni dei dipendenti, pertanto invita tutti i componenti a farsi portavoce di problematiche che dovessero sorgere inerenti al personale. Poi afferma che lo smartworking rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo dell'Ente e che va ottimizzato e potenziato, così come vuole la normativa vigente e gli ultimi Contratti nazionali. Esso si propone di favorire un approccio al lavoro, consentendo una maggiore flessibilità che però non sempre è riconosciuta dalle amministrazioni. Propone di chiedere nuovamente all'amministrazione un aumento delle ore mensili di dotare i dipendenti dell'attrezzatura informatica necessaria allo svolgimento dello SW. Poi informa di alcune segnalazioni ricevute da dipendenti relative ad aspetti logistici critici in alcuni uffici, e di cui si ha ritardo nel ricevere comunicazioni o risposte anche risolutive.

Il CUG, all'unanimità, delibera di reiterare la richiesta all'Amministrazione di aumentare ai sensi di legge le attuali ore mensili di L.A. anche per venire incontro ai problemi causati dal caro-carburante, specie per i colleghi pendolari.

Bisogna anche monitorare sull'attuazione di altre iniziative a favore del benessere dei dipendenti che dovrebbero prevedere convenzioni per screening o attività psico-fisiche e sportive, pratiche di mind-fullness, controllo dello stress, corsi posturali a cui potrebbero aderire in maniera volontaria. Anche attività informative su corretti stili di vita e alimentari, nonchè realizzazione di iniziative socio-culturali.

Il dibattito quindi si sposta sull'esame di alcune situazioni di disagio vissute da alcuni dipendenti nell'ambiente di lavoro e di cui il CUG è venuto a conoscenza a seguito di segnalazioni alla Presidente e a qualcuno dei Componenti. Il CUG ha quindi deciso che, dopo l'ulteriore approfondimento dei fatti e con la dovuta riservatezza, queste problematiche verranno rappresentate all'Amministrazione affinchè venga trovata la loro soluzione.

A seguire, la Presidente Dimartino passa alla trattazione del punto 2 dell'O.d.g. e presenta nel dettaglio le attività del CUG già condivise e programmate, che partiranno entro fine anno e che sono: 1) Organizzazione e realizzazione di uno screening visivo per tutti i dipendenti, presso i locali del L.C.C. di Ragusa, promosso dal CUG con l'Istituto Professionale di Stato "Principi Grimaldi" di Modica/ Sezione di Ottica. La Presidente informa di avere già preso i primi contatti con l'Istituto ed acquisito già la disponibilità della Dirigente Scolastica e dei Docenti. Sarà una bella esperienza di "best practices" e di collaborazione virtuosa fra Enti perché, oltre al beneficio dello screening gratuito per i nostri dipendenti, verrà data agli studenti l'opportunità di realizzare un "training on the job" cioè la formazione sul campo, mettendo in pratica le loro conoscenze sotto la guida degli insegnanti. L'iniziativa sarà articolata probabilmente in 3 mattinate, per consentire lo screening a tutti i nostri dipendenti. Il CUG dovrà sostenere solo il costo di accoglienza/ coffe-break per la scolaresca e insegnanti;

2) Ricorda ai Componenti di collaborare, ove possibile, alla ricerca di biografie femminili per il progetto "Donne iblee per i 100 anni" promosso dalla Presidente Schembari in occasione del prossimo centenario della Provincia di Ragusa, e secondo le modalità già spiegate in precedenza;

3) Mostra fotografica "Cittadine al voto 1946/2026" :come discusso con la Presidente Schembari, questo CUG collaborerà nella promozione della conoscenza e valenza di questa iniziativa che vede protagoniste le donne iblee;

4) Pianificazione col Settore di pertinenza, per consentire ai dipendenti la consultazione e prestito su prenotazione, dei libri presenti nella nostra Biblioteca "Piccitto", dove sono presenti anche dei volumi acquistati di recente su input del CUG dell'Ente. Si attendono ultime indicazioni operative dal Dirigente del Settore.

Non avendo nessun altro chiesto la parola, la Presidente dichiara conclusi i lavori alle ore 17:45.

LA PRESIDENTE

Dott.ssa M.Giovanna Dimartino