



# Città di Vittoria

## Provincia di Ragusa

Comitato Unico Di Garanzia Per Le Pari Opportunità

Prot. Gen. N. 26329

24.06.2020

**Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
monitoraggiocug@governo.it**

Oggetto: **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2019**

### **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 presente direttiva.

#### **Finalità**

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.

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:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;

- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

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.

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

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

ALLEGATO 1

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

ALLEGATO 2

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

ALLEGATO 2

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

- In riferimento ai dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e alle azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia, si allega il QUESTIONARIO (ALLEGATO 3), corredato di spunti di analisi elaborati dal CUG sulla condizione di benessere generale del personale.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Nel corso del 2019 sono stati realizzati tre <<Progetti di innovazione-performance organizzativa>> ex Art. 17 del C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Vittoria, previo parere favorevole del Nucleo di valutazione che, con Verbale N.22/2019 ha provveduto alla pesatura degli obiettivi assegnando i relativi punteggi, e precisamente:

- 1) Progetto d'innovazione "*Project management*" a cura della Direzione Politiche Finanziarie, Bilancio ed Economato.  
Tutto il personale è stato coinvolto, di cui N. 12 di sesso femminile e N. 4 di sesso maschile.  
Valutazione: Molto impegnativo - Punti 17
  - 2) Progetto d'innovazione "*Nuova Rete di Internet, intranet e fonia voip*" a cura della Direzione Affari Generali e Risorse Umane – Servizio Informatico.  
I dipendenti personale coinvolti sono stati N. 2 di sesso femminile e N. 3 di sesso maschile.  
Valutazione: Mediamente impegnativo - Punti 12
  - 3) Progetto d'innovazione "*Istituzione della banca dati dello stato giuridico e contributivo del personale dell'Ente*" – *Sistemazione DMA*" a cura della Direzione "Affari Generali e Risorse Umane – Servizio Risorse Umane.  
I dipendenti coinvolti sono stati N. 9 di sesso femminile e N. 4 di sesso maschile.  
Valutazione: Molto impegnativo – Punti 17
- A tutti e tre i progetti sono state ripartite le risorse destinate alla *performance* organizzativa.



## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

- Modalità di nomina del CUG :Determinazione Dirigenziale N. 1244 DEL 05.05.2016, a seguito di espletamento di procedura comparativa trasparente a cura dell’A.C.
- Nessuna dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001
- Nessuna risorsa destinata alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
- Normativa: “*Regolamento del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* “ approvato con Del.G.C.N. 246 del 31.05.2017
- Nessuna collaborazione esterna con figure professionali esperte, consigliera di fiducia, OIV, RSU.

### **B. ATTIVITA’**

#### **In riferimento ai compiti e poteri attribuiti al CUG, nell’anno 2019:**

- è stato mantenuto costante l’aggiornamento del *link* “Comitato Unico di Garanzia” presente sulla *Home Page* del Comune di Vittoria ([www.comunevittoria.gov.it](http://www.comunevittoria.gov.it)), all’interno del quale sono presenti le seguenti sezioni: Normativa di riferimento; Finalità; Linee Guida; FAQ; Azioni Positive del Comune di Vittoria; Piano di Azioni Positive; Verbali sedute CUG.
- è stato mantenuto sempre attivo il ruolo del CUG come <<Centro di ascolto>> di eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti comunali di criticità, situazioni di malessere lavorativo, disagio psicologico, vessazioni o molestie. Non è pervenuta alcuna segnalazione o denuncia né in forma anonima né sulla mail istituzionale;
- i poteri propositivi del CUG sulla riorganizzazione amministrativa non sono stati esercitati in quanto la Commissione Straordinaria, in virtù dei propri compiti istituzionali, ha provveduto autonomamente con DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA CON I POTERI DELLA Giunta Comunale N. 160 dell’08.05.2019, ad approvare la struttura organizzativa e del funzionigramma dell’Ente.

#### **POTERI PROPOSITIVI- CONSULTIVI:**

A seguito di un <<questionario>> (approvato all’unanimità dal CUG come da Verbale N. 4/2017 e Verbale N° 01/2018) somministrato a tutti i dipendenti dell’Ente in forma anonima, al fine di poter dedurre dati e informazioni utili e sulla situazione del personale sulle condizioni lavorative, carichi di lavoro ed eventuali forme di disagio in ambito lavorativo, il CUG intendeva trarre elementi di analisi e l’approfondimento dei punti di criticità—malessere e/o gratificazione-benessere che erano emersi dagli esiti dello stesso (vedi ALLEGATO 3).

A causa dello scioglimento del Comune di Vittoria, e del successivo insediamento della Commissione Straordinaria, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica – 02 agosto 2018 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 206 del 05.09.2018 e s.m.i., il CUG non ha esercitato i propri poteri propositivi-consultivi sul miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo, sulla promozione di azioni positive, sulla riorganizzazione amministrativa, proprio in virtù della gestione “straordinaria” dell’Ente.

#### **POTERI DI VERIFICA**

L’azione di verifica del CUG non è mai venuta meno in quanto è stata mantenuta la funzione di ascolto di eventuali denunce di situazioni di disagio lavorativo e/o di violenza morale e psicologica nei luoghi di lavoro –mobbing, nonché di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Nella propria azione di verifica durante il 2019 non è stata rilevata alcuna circostanza di discriminazione, vessazione o maltrattamento psicofisico all'interno degli uffici.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La situazione complessiva del personale del Comune di Vittoria, non ha registrato discriminazioni di genere né situazioni di mobbing in ambiente lavorativo.

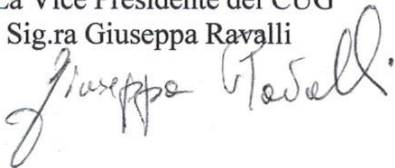
Nell'ambito della promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste nel Piano Triennale di Azioni positive, sono state realizzate le seguenti iniziative (Allegato 2 –Sezione 2):

- 1) il reclutamento di personale secondo quanto previsto nella programmazione triennale del fabbisogno di personale (di cui N. 2 Dirigenti e N. 2 Agenti di Polizia Municipale di sesso maschile e di N. 6 Agenti di Polizia Municipale di sesso femminile) nonché la nomina dei componenti delle commissioni di concorso, nel rispetto della presenza paritetica uomo-donna;
- 2) l'uguale opportunità per donne e uomini di poter partecipare a corsi di formazione e di aggiornamento professionale, organizzati dall'Ente;
- 3) concessione di trattamento di lavoro part-time a N. 2 dipendenti di sesso femminile, come soluzione alle prospettive di conciliazione tra la vita professionale e le esigenze familiari.

Il CUG del Comune di Vittoria, la cui ultima composizione è stata disposta con Determinazione Dirigenziale N. 1244 del 05.05.2016, a seguito di espletamento di procedura comparativa trasparente a cura dell'A.C., ha ultimato il proprio mandato il 05.05.2020.

Per il futuro si intende puntare su una maggiore visibilità del CUG all'interno dell'Ente, relativamente alla capacità di intervenire come organo propositivo, consultivo e di verifica, nonché sulla creazione di nuove basi per l'avvio di un dialogo maggiormente partecipato, al fine di andare ad operare concretamente con approfondimenti nonché proposte, azioni positive e iniziative di informazione e formazione.

La Vice Presidente del CUG  
Sig.ra Giuseppa Ravalli



La Presidente del CUG  
Dott.ssa Antonietta La Rosa

