



COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità', la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni

C.U.G

Prot. n. _____ del _____

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

**Al Sindaco
Avv. Massimiliano GIAMMUSSO**

**Al Segretario Generale
Dott.ssa Stefania FINOCCHIARO**

A tutti i Responsabili dei Servizi

All'OIV del Comune di Gravina di Catania

Oggetto: Trasmissione relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione personale - Anno 2024 -

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", si acclude, alla presente, la Relazione del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Gravina di Catania, relativa alla situazione del personale - Anno 2024.

Nel ringraziare per la collaborazione, si porgono distinti saluti.

Il Presidente del C.U.G
(Dott.ssa R. Gionfriddo)

R. Gionfriddo

U
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA
PROTOCOLLO GENERALE
Protocollo N.0021732/2025 del 08/07/2025



Città Metropolitana di Catania
Comune di Gravina di Catania

-

Direttiva n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei
Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”

U
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA PROTOCOLLO GENERALE Protocollo N.0021732/2025 del 08/07/2025

Al Sindaco
Al Segretario Generale
A tutti i Responsabili dei Servizi

All'OIV del Comune di Gravina di Catania

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



Sommario

PREMESSA.....	3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	4
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: AMMINISTRATORI	5
TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO....	5
TABELLA 1.3 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE..	6
TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	9
TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	11
TABELLA 2.1 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	12
TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	12
TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	14
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’	15
3.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell’anno precedente	15
3.2 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l’anno in corso	17
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	24
SEZIONE 5. PERFORMANCE	26
5.1 PIANO DELLA PERFORMANCE	26
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	27
A. OPERATIVITA’	27
COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELL’AMMINISTRAZIONE COMUNALE.....	29
COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA SINDACALE.....	29
B. ATTIVITA’	30
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	32



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 ed aggiornata dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019.

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 dalle seguenti 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, etc.);
- dati raccolti dal Controllo di gestione dell’Ente atto a rilevare le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze evinte dalle distribuzioni di questionari.

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

NOTA INTRODUTTIVA:

I dati riportati nella presente sezione sono riferiti all'annualità 2024, il CUG, infatti, ha deciso di impernare la propria relazione sui dati forniti dall'Amministrazione relativi alla predetta annualità 2024. Si precisa che, non essendo state redatte negli anni precedenti delle relazioni, non si hanno a disposizione dati comparativi. In questa sezione, pertanto, l'analisi verterà esclusivamente sui dati dell'anno 2024, senza comparazioni con gli anni precedenti.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione sono riportati i dati forniti dall'Amministrazione sulla composizione del personale per genere, fascia di età e tipologia di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa.

Le tabelle sono suddivise in:

- 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento: amministratori;
- 1.2 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento;
- 1.3 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere;
- 1.4 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (laurea, laurea magistrale, master di I livello, Master di II livello, Dottorato di ricerca);
- 1.5 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (area degli operatori, area degli operatori esperti, area degli istruttori, area dei funzionari e della elevata qualificazione).



TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: AMMINISTRATORI

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Sindaco			1							
Assessori Giunta comunale			1	2			1	1		
Totale Assessori 5										
Presidente Consiglio Comunale		1								
Consiglieri comunali										
Totale Consiglieri comunali 15										

TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento C.C.N.L Segretari comunali e provinciali	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario Generale									1	
Totale personale									1	

Classi età Inquadramento C.C.N.L Enti Locali	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo indeterminato										



OPERATORE					5					
OPERATORE ESPERTO		1	5	5	4		1	8	4	1
ISTRUTTORE		1	16	7	6		2	8	6	1
FUNZIONARIO ED EQ		3	3	5	7		3	4	9	10
Totale personale		5	24	17	22		6	20	19	12
% sul personale complessivo										

Classi età	UOMINI					DONNE				
Inquadramento C.C.N.L. Enti Locali										
Tempo determinato	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
OPERATORE										
OPERATORE ESPERTO										
ISTRUTTORE										
FUNZIONARI ED EQ			1				1			
Totale personale										
% sul personale complessivo		50					50			

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

OPERATORE	UOMINI							DONNE						
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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														



Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					5	5	7.35							
Totale					5	5								
Totale %							7.35							
OPERATORE ESPERTO	UOMINI							DONNE						
Classi età	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		1				1	0.78	1					0.7 8	
Superiore a 10 anni			5	5	4	14	11.02			8	4	1	13	10.26
Totale		1	5	5	4	15	11.81		1	8	4	1	14	11.02
Totale %		0.78	3.93	3.93	3.15		11.79	0.78	6.30	3.1 5	0.78			11.02
ISTRUTTORE	UOMINI							DONNE						
Classi età	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		1				1	0.78							



Tra 3 e 5 anni			5			5	3.93							
Tra 5 e 10 anni			4			4	3.14		2	3			5	3.93
Superiore a 10 anni			7	7	6	20	15.74			4	6	1	13	10.23
Tempo determinato			1			1	0.78			1			1	0.78
Totale	0	1	17	7	6	31	24.40		2	8	6	1	17	13.38
Totale %		0.78	13.38	5.51	4.72		24.40		1.57	6.30	4.72	0.78		13.38
FUNZIONARIO ED EQ	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<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	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni		3				3	3,25		3					
Tra 5 e 10 anni			3			3								
Superiore a 10 anni				5	7	12	10,57			4	9	10	23	15,45
Tempo determinato														
Totale		3	3	5	7	18	14.17		3	4	9	10	23	18.11
Totale %		2.36	2.36	3.93	5.51		14.17		2.36	3.14	7.08	7.87		18.11



TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Laurea					
Laurea magistrale					
Master di I livello					
Master di II livello			1	100	1
Dottorato di ricerca					
Totale personale			1	100	1
% sul personale					

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento comparto Enti Locali OPERATORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti %
Inferiore al Diploma	4	3.15	0		4
Diploma di scuola	1	0.78			1
Laurea					
Laurea magistrale					
Master di I livello					
Master di II livello					
Dottorato di ricerca					
Totale personale	5		0		5
% sul personale		3.93			3.93



Inquadramento comparto Enti Locali OPERATORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti %
Inferiore al Diploma	8	6.29	3	2.36	11
Diploma di scuola	7	5.51	10	7.87	17
Laurea			1		1
Laurea magistrale					
Master di I livello					
Master di II livello					
Dottorato di ricerca					
Totale personale	15	11.81	14	11.02	29
% sul personale					

Inquadramento comparto Enti Locali ISTRUTTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti %
Inferiore al Diploma					
Diploma di scuola	20	15.74	8	6.29	28
Laurea triennale	2	1.57	2	1.57	4 3.15
Laurea magistrale	8	6.29	7	5.51	15
Master di I livello					
Master di II livello					
Dottorato di ricerca					
Totale personale	30		17		47
% sul personale		23.62		13.38	37.007



Inquadramento comparto Enti Locali FUNZIONARIO ED E.O.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma						
Diploma di scuola sup.	4	3.15			4	3.15
Laurea triennale	2	1.57	5	3.93	7	5.51
Laurea magistrale	9	7.06	18	14.17	27	21.25
Master di I livello						
Master di II livello	2	1.57	2	1.57	4	3.15
Dottorato di ricerca	1	0.78				
Totale personale	18		25	15.92	43	33.85
% sul personale		14.17				

Dalle tabelle si evince che: i dipendenti del Comune di Gravina di Catania sono 127 unità. Del personale funzionario di E.Q., sono 8 uomini, 5 donne. Del personale non dirigente le donne risultano essere il 45,65% (58 unità) rispetto agli uomini che sono il 54,36% (69 unità). Negli inquadramenti di funzionari ad elevata qualificazione le donne risultano essere:

- FUNZIONARI con responsabilità di E.Q. sono presenti n. 5 donne (41,67% della categoria) e n. 8 uomini (58,33% della categoria);
- Funzionari sono presenti n. 25 donne e 18 uomini;
- ISTRUTTORI sono presenti n. 17 donne e n. 30 uomini;
- OPERATORI ESPERTI sono presenti n. 14 donne e n. 17 uomini;
- OPERATORI sono presenti n. 0 donne e n. 5 uomini.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione è stata inserita un'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale per genere.

Le tabelle sono così suddivise:



2.1 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento;

2.3 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età;

2.4 Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

TABELLA 2.1 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
OPERATORE	17010		
OPERATORE ESPERTO	18044	17473	571
ISTRUTTORE	17912	21170	3258
FUNZIONARIO ED EQ	25587	23137	2450
Totale personale	69	58	
% sul personale complessivo	54.33	45.67	

TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
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 verticale			1			1	0,7 8				1		1	0.78
Personale che fruisce di part time orizzontale				1		1	0.7 8			3	1		4	3.14
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			3			3				3	1		4	0,8
Personale che fruisce di orari flessibili			4			4	3.1 4			4			4	3.14
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			8	1		9	7.1			10	3		13	10.23



TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti %
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	155		134	41,63	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1234		746	72,4	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	23				
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	69		29		
Totale					
% sul					



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Azioni Realizzate e risultati raggiunti

3.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell'anno precedente

Con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 16.04.2024 è stato approvato il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026” recante le linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al suddetto triennio. Nel predetto piano triennale è confluito il documento approvato dal C.U.G. all'unanimità nel corso della seduta del 08 Febbraio 2024, sul quale è stato acquisito il necessario parere propedeutico dell'Ufficio della Consigliera di Parità per la provincia di Catania, reso ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 9386 del 18.03.2024.

Quanto alle linee di indirizzo già previste nei precedenti Piani triennali di azioni positive, il CUG ha provveduto a monitorare le sottoelencate situazioni:

- ✓ Pressioni o molestie sessuali;
- ✓ Casi di mobbing;
- ✓ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni;
- ✓ Presenza delle donne in tutte le commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni, pari ad almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità;
- ✓ Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).

In relazione alle azioni e agli obiettivi previsti nel Piano triennale 2024-2026, i più significativi, proposti e monitorati dal CUG, sono stati raggiunti attraverso misure atte a garantire la flessibilità dell'orario di lavoro, attuazione della modalità di lavoro agile, promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale per la crescita professionale nonché il diritto a garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento delle risorse umane che nel lavoro stesso.



Obiettivo 4 – “Sviluppo delle competenze: Corsi di aggiornamento professionale” del Piano de quo sono state realizzate dei Corsi di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, sulla gestione dei dati personali e sull’anticorruzione. Maggiore consenso è stato riscontrato nella formazione on-line giacché tale modalità ha permesso la fruizione del personale, che ha potuto conciliare, senza ostacoli, gli impegni lavoro-famiglia.

Obiettivo 5 – “Implementazione della raccolta differenziata”, in conformità alla politica ambientale, sostenuta da Quest’Amministrazione, si è voluto garantire, nell’ottica del benessere organizzativo, il corretto smaltimento dei rifiuti differenziati prodotti durante l’attività lavorativa. Questo obiettivo, tuttavia, nel corso dell’anno, non è stato raggiunto per il perseguimento di altre priorità di ordine igienico-ambientale e pertanto si provvederà a riconfermarne l’implementazione.

Obiettivo 6 - “Centro d’ascolto interno” sono state avviate iniziative di ascolto per svolgere attività di supporto e sostegno al fine di superare le difficoltà percepite nell’ambiente lavorativo, anche se non è stata, in tal senso, registrata alcuna rilevazione.

Obiettivo 7 – “Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro” si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l’accesso al lavoro, richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

- a non privilegiare nella selezione l’uno o l’altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uomo, l’ eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l’accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l’accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle



naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Obiettivo **8 – “Miglioramento ambiente lavorativo”** scaturito da ricorrenti rilevazioni concernenti sempre il benessere organizzativo, si segnala un buon livello di soddisfazione, per il lavoro e le mansioni attribuite, così come risulta elevato per le aspettative di carriera e lo sviluppo professionale offerte dall’Ente, a ciò bisogna aggiungere un ottimo livello di benessere scaturente dal contesto lavorativo costituito tra i colleghi. Dai risultati generali si evince, pertanto, un livello di benessere organizzativo medio raggiunto dai dipendenti del Comune di Gravina di Catania.

In questa sezione sono state inserite le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

Azioni da realizzare

[3.2 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l’anno in corso](#)

Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2025-2027 da realizzarsi nell’anno 2025 in attuazione della deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 18.04.2025 “Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027”.

Il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027”, approvato all’unanimità dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Gravina di Catania nella seduta del 20 Marzo 2025 (verbale n. 2/2025) ha durata triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi ivi previsti.

Il suddetto Piano delle Azioni Positive del Comune di Gravina di Catania per il triennio 2025/2027 è stato, altresì, trasmesso all’Organismo Indipendente di Valutazione al fine di assicurare la completa attuazione della Direttiva interministeriale 4 marzo 2011 recante “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), che al comma 4.3 prevede: *“Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall’art. 14 del D.Leg.vo 150/2009, per rafforzare, attraverso*



l'introduzione di temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance....per affermare nelle regioni virtuose il ruolo dei CUG nelle garanzie di tutela e valorizzazione del benessere di chi lavora”.

Il citato Piano triennale si pone in linea con i contenuti del Piano delle Performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza della azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Nel periodo di vigenza del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Lo stesso Piano Triennale di Azioni Positive è stato, inoltre, pubblicato sul sito internet del Comune di Gravina di Catania nella sezione “Amministrazione Trasparente” - Sezione “Altri Contenuti” – sottosezione “CUG”.

Con il citato Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

1. pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
2. azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
3. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
4. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
5. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
6. rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;



7. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
8. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
9. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il suddetto Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Sono state, inoltre, mantenuti gli obiettivi e le *“azioni positive continue”* al fine di garantire pari opportunità e benessere nell'ambito lavorativo.

In questo contesto, quelle che seguono sono le Azioni Positive che si ritiene utile perseguire nel corso del triennio 2025-2027:

Obiettivo 1 – Orario flessibile

Si ritiene prioritario mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro, come peraltro previsto dalle più recenti disposizioni in tema di orario di lavoro. La flessibilità oraria attiene a due fondamentali strumenti:

1. Entrata flessibile.
2. Istituto del Plus/Minus e meccanismo dei recuperi.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del X Servizio “Personale”, componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Obiettivo 2 – Lavoro Agile

Lo smart working è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, ove compatibile con la mansione e se mutuato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire e i relativi indicatori di risultato. Superata la fase



emergenziale, la fruizione del Lavoro Agile dovrà essere garantita secondo le modalità previste dal Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'8 Ottobre 2021, art. 1 comma. 2 e 3 e dagli artt. 63 e 68 del CCNL, stipulato il 16.11.2022, che garantiscono i principi e le modalità di attuazione del Lavoro a distanza.

Nella fattispecie lo svolgimento del lavoro agile è contemplato dal "Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile (smart working)", approvato con Deliberazione di G.C. n. 67 del 25/08/2022 e con atti di indirizzo annuali approvati nel contesto della Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO, che consente ai lavoratori fragili, previa istanza di ammissione al regime di lavoro agile, di sviluppare un progetto individuale di lavoro.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale", componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Obiettivo 3 – Possibilità di trasformazione contratto part-time

La richiesta di trasformazione del contratto individuale di lavoro da full time a part time e viceversa si lega ad esigenze personali, di conciliazione con le responsabilità familiari, perlopiù, da parte delle donne, a conferma del loro ruolo sociale legato a funzioni di care giving parentale/genitoriale.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale", componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Obiettivo 4 – Sviluppo delle competenze: Corsi di aggiornamento professionale

L'investimento in Formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento continuo, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo, diminuisce il senso di solitudine promuovendo lo scambio e il confronto con i colleghi. Questo ambito passa attraverso alcune azioni specifiche:

1. Un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente;
2. Una mirata pianificazione dei percorsi formativi legata alla lettura operata;
3. Una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del X Servizio "Personale", Responsabile del II Servizio "CED" e tutti i Responsabili degli Uffici e Servizi, componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.



Obiettivo 5. Implementazione raccolta differenziata

In conformità alla politica ambientale sostenuta da Questa Amministrazione, occorre sensibilizzare i dipendenti sulla tematica della raccolta differenziata, con particolare riferimento al corretto smaltimento dei rifiuti prodotti nel corso dell'attività lavorativa, distinguendo tra rifiuti organici, carta, plastica e indifferenziata. L'obiettivo verrà attuato con tempistiche e modalità definite nel Piano Triennale delle Azioni Positive. Atteso che nell'anno 2024 l'obiettivo, in tal senso, non è stato raggiunto per il perseguimento di altre priorità di ordine igienico-ambientale, si ripropone e riprogramma quanto sotto meglio indicato.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile dell'Ufficio UAS Attività igienico sanitarie e manutenzione del verde, componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Obiettivo 6 – Centro ascolto interno

Avviare iniziative di ascolto in seno al Comitato, al fine di migliorare la conoscenza dei propri dipendenti ed acquisire suggerimenti per migliorare l'organizzazione dell'Ente. A tal fine si rende necessario, quale modalità prioritaria di rilevazione, la realizzazione di un nucleo di ascolto interno all'amministrazione a servizio di tutti i dipendenti, che svolga attività di supporto e sostegno per superare difficoltà percepite nel proprio ambiente di lavoro. È un luogo dove portare idee innovative e proposte di innovamento organizzativo, criticità relazionali, conflittualità, demotivazione in ambito professionale e lavorativo, bisogno di cambiamento e di crescita professionale.

Il C.U.G. svolge, altresì, un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale", componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Destinatari: Componenti effettivi e supplenti del C.U.G.

Obiettivo 7 - Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro

Il Comune di Gravina di Catania si impegna,

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;



- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale" e Segretario Generale.

Destinatari: Partecipanti a procedure di selezione/concorso pubblico per nuove assunzioni.

Obiettivo 8 – Miglioramento ambiente lavorativo

A seguito delle rilevazioni sul benessere organizzativo dei dipendenti svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione si denotano delle valutazioni non positive sulle condizioni di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. Di contro occorre segnalare un buon livello di soddisfazione per il lavoro e le mansioni attribuite, così come risulta elevato per le aspettative di carriera e lo sviluppo professionale offerte dall'Ente, a ciò bisogna aggiungere un ottimo livello di benessere scaturente dal contesto lavorativo costituito tra i colleghi. Si riscontra nei dipendenti un forte senso di appartenenza all'Ente e la sensazione che le famiglie, gli utenti e la gente consideri l'Ente in cui lavorano estremamente importante per il benessere della collettività. Dai risultati generali si evince, pertanto, un livello di benessere organizzativo medio-alto raggiunto dai dipendenti del Comune di Gravina di Catania.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 5° Servizio "Manutenzioni" in qualità di Datore di Lavoro e Responsabile del 9° Servizio "Bilancio ed Economato".

Destinatari: Tutto il personale.

Obiettivo 9 – Documento di valutazione di rischio stress lavoro correlato

Elaborazione di un documento di valutazione che, avvalendosi anche dei dati rilevati attraverso la somministrazione dei **questionari sul benessere organizzativo** condotte



dall'OIV del Comune di Gravina di Catania, indaghino e rilevino, con modalità scientifica, indicatori su aspetti interpersonali, organizzativi, sul ruolo ricoperto, sull'ergonomia e sull'ambiente di lavoro. Si possono, inoltre, rilevare sintomi fisici e psicologici, anche attraverso la rilevazione dei "fattori sentinella" e del tasso di assenteismo, associati a stati di malessere e disagio dei lavoratori. I risultati consentiranno di indicare il livello ed il grado di presenza di stress sul lavoro e di individuare le variabili individuali ed organizzative che lo determinano, conformemente alle indicazioni contenute nella circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

Soggetti e uffici coinvolti: Organismo indipendente di Valutazione - Responsabile del 10° Servizio "Personale", Responsabile del 5° Servizio "Manutenzioni" in qualità di Datore di Lavoro, Medico Competente, tutti i Responsabili degli Uffici e Servizi.

Destinatari: Tutto il personale.

Obiettivo 10 - Formazione e attività del C.U.G.

Favorire le esigenze formative dei componenti effettivi e supplenti del C.U.G., attraverso la partecipazione ad eventi formativi, previa individuazione di apposito capitolo di bilancio da assegnare al 10° Servizio "Personale" al fine di far fronte ad eventuali spese di formazione, conformemente a quanto previsto dalla recente Direttiva n. 2/2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità in data 26 giugno 2019. Si prevede sin d'ora che il Dott. Rosario PERI, Responsabile del Servizio del Personale, proporrà a tutti i dipendenti dell'Ente un corso di aggiornamento obbligatori di 4 ore (ripetuto in due sedute per consentire la piena partecipazione del personale alle attività formative) sulla cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale" e Responsabile del 9° Servizio "Bilancio ed Economato".

Destinatari: Componenti effettivi e supplenti del C.U.G.

Attuazione del Piano

La ricerca analogica costante ad ogni segnale, che possa essere indicatore di situazioni discriminanti e minatorie del benessere organizzativo, risulta il punto di partenza del nuovo Piano delle Azioni Positive del Comune di Gravina di Catania.



Il P.A.P. per il triennio 2024/2026 è stato realizzato con la collaborazione fra i componenti del CUG, l'Amministrazione comunale ed in particolar modo il X Servizio "Personale" ed il "Datore di Lavoro".

Detta analisi ha permesso la possibilità di rilevare i processi virtuosi e le good practice nonché una valutazione comparata tra i vari servizi, sempre imperniata sulle dinamiche organizzative, al fine di trasferire le metodologie che si rivelano più efficaci, correggendo eventuali dinamiche disfunzionali e individuando azioni correttive in grado di migliorare la qualità generale dell'agire professionale all'interno dell'Amministrazione.

Per il Responsabile di riferimento l'indagine per singole direzioni ha potuto, altresì, costituire un importante feed-back operativo che proviene "dal basso", in ordine ad una maggiore esplorazione e comprensione del vissuto professionale dei propri collaboratori e di ciò che può realmente costituire un ambito di miglioramento legato alla specificità del contesto relazionale e organizzativo dello specifico ufficio/servizio. Occorre evidenziare che i dipendenti hanno improntato il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e conseguenzialmente hanno limitato i disagi che la cittadinanza ha potuto incontrare nei vari adempimenti, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In relazione all'obiettivo di miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso, importanti spunti di riflessione possano trarsi dalle **analisi di Customer Satisfaction** condotte dall'Organismo Indipendente di Valutazione nell'anno 2024, in adempimento a quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del d.lgs. 150/2009 ed in attuazione dell'art. 27, lettera "h", del "Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione delle performance" del Comune di Gravina di Catania.

In relazione ai dati acquisiti dall'indagine di Customer Satisfaction anno 2024 relativa ai dipendenti dell'Ente si riscontra una partecipazione al di sotto del 50% del totale dei dipendenti, con 39 schede di indagini compilate che, però, risulta sensibilmente in crescita rispetto al dato di partecipazione dei precedenti anni. Dall'esito dei risultati dell'indagine stessa si evince una rassicurante assenza di discriminazioni nel contesto lavorativo dell'ente con una percentuale quasi totalitaria di dipendenti che dichiarano di non avere mai subito atti di mobbing o molestie né ogni sorta di disparità



legata alla identità di genere, religione, orientamento politico, ecc. anche se sono avvertite situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro ma, se ne desume, che esulano da quanto sopra esposto.

Si denota una sensibile percentuale di dipendenti che non valutano del tutto positivamente le condizioni di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. Di contro il livello di soddisfazione per l'equità del lavoro e le mansioni attribuite risulta mediamente elevato. Riguardo l'avanzamento professionale all'interno dell'Ente, i dipendenti si dividono tra coloro che ritengono che l'Ente consenta delle promozioni grazie a delle valutazioni scaturite da parametri meramente meritocratici e coloro che escludono tale opportunità, pur ritenendo i ruoli svolti adeguati al profilo professionale. Nello svolgimento del lavoro, i dipendenti avvertono di avere le competenze necessarie per espletare i compiti loro assegnati e di essere dotati degli strumenti e dell'autonomia necessaria al compimento delle attività professionali.

Si registra una marcata sensazione di serenità nei rapporti tra colleghi, un forte senso di appartenenza all'Ente ed una percezione positiva da parte delle famiglie, degli utenti e della collettività nei confronti dell'Ente in cui espletano le loro mansioni, tale da considerarlo estremamente importante per il benessere della collettività.

Condivisione del sistema di valutazione

I feedback di ritorno, constatati dall'analisi dei questionari e riguardanti il sistema di valutazione, il ciclo delle performance ed il funzionamento del sistema, risultano fortemente positivi. I dipendenti si ritengono adeguatamente informati sulle strategie ed obiettivi che vengono stabiliti dall'organo politico, ne condividono i contenuti ed hanno ben chiari sia il contributo da apportare per il raggiungimento degli obiettivi ed i risultati ottenuti.

Si ritengono sufficientemente coinvolti nella definizione degli stessi e pienamente soddisfatti del flusso informativo in ordine ai risultati ottenuti, ai margini di miglioramento nonché del sistema di valutazione adottato. La valutazione del sistema di premialità esistente non registra un alto gradimento ed i dipendenti non ritengono che l'Amministrazione premi adeguatamente le persone capaci e che si impegnano.

Valutazione del superiore gerarchico

Il livello di benessere scaturente dal rapporto con il superiore si attesta nel complesso ad un livello molto alto, ritenendo il "capo" sensibile ai bisogni personali, disponibile all'ascolto delle nuove proposte, capace di motivare e gratificare, competente ed efficace nella gestione dei problemi, delle criticità e dei conflitti.



Per quanto esposto in narrativa si evince che il livello di benessere organizzativo raggiunto dai dipendenti del Comune di Gravina di Catania si attesta nel suo complesso ad un grado medio alto.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

5.1 PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Segretario Generale dell'Ente, coadiuvato dall'Ufficio di Staff, dopo svariate audizioni congiunte alla presenza di organi politici e funzionari responsabili di posizioni organizzative, ha predisposto il Piano delle Performance dell'Ente 2024-2026. L'Organismo Indipendente di Valutazione, organo collegiale, nelle sedute del 26 marzo e 5 aprile c.a. ha verificato l'intero PdP 2024-2026 esprimendo parere positivo di verificabilità tecnica del Piano. La proposta di Piano de quo contiene sia quello strategico triennale con elencazione degli obiettivi, indicatori e risultati attesi, sia l'illustrazione del contesto interno di riferimento - benessere organizzativo, salute finanziaria - sia i principali ambiti di intervento. Gli obiettivi presenti nel Piano delle Performance 2024-2026 riportano la visione strategica dell'Ente, suddivisa in quattro macro aree di intervento, che a loro volta, si frazionano in progetti operativi e quindi in singoli obiettivi operativi, secondo lo schema sotto riportato.

MACROAREE DI INTERVENTO	PROGETTI OPERATIVI
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	ANTICORRUZIONE - TRASPARENZA
EFFICIENZA	RAZIONALIZZAZIONE PROCEDURE- RAZIONALIZZAZIONE SPAZI
TERRITORIO E SICUREZZA	EVOLUZIONE E TUTELA DEL TERRITORIO - PROTEZIONE CIVILE E VIGILANZA URBANA
TUTELA SOCIALE E CULTURALE	CULTURA E SCUOLA - TUTELA SOCIALE



I progetti operativi vengono realizzati tramite lo svolgimento di concrete attività ripartite in 44 obiettivi operativi. Il Piano, infine, contiene degli “Obiettivi Operativi Speciali per attività incentivate e da svolgere con specifici fondi previsti dalle diverse discipline vigenti in materia e che sconteranno la trattativa della contrattazione decentrata.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Premessa

L'articolo 57 del Decreto Legislativo 165/2001, così come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, **stabilisce** l'obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di costituire al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG);

la Direttiva del 4 marzo 2011, adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e delle Pari Opportunità, avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" **chiarisce** i criteri di composizione, nomina, funzionamento e compiti ad esso demandati;

la Direttiva n.2 del 26.06.2019 del Ministro per la P.A. e il Sottosegretariato delegato alle Pari Opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", **aggiorna** alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";



ai sensi delle linee guida contenute nelle Direttive sopra citate e dal vigente Regolamento approvato dallo stesso Comitato, **il CUG è composto** da tanti componenti quante sono le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione con la scelta del relativo Presidente; i componenti rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta.

Il Rapporto tra i componenti del CUG e i vertici dell'Amministrazione risulta essere fattivo e costruttivo nel rispetto dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nel rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Nel pieno rispetto delle previsioni contenute nell'apposito **Regolamento Comunale, adottato con deliberazione di Giunta comunale 49 del 04.08.2020** e con **Determinazione Sindacale n. 02 del 02.02.2021** sono stati nominati i componenti, effettivi e supplenti e il Presidente del COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) ed a seguito delle segnalazioni pervenute da parte delle organizzazioni sindacali e sulla scorta delle "candidature" di singoli dipendenti dell'Ente. I membri del Comitato in parola sono stati nominati per un quadriennio con scadenza naturale dell'incarico in corso il 01.02.2025. La dottoressa Ignazia Manuela PATTI, per ragioni personali, si è dimessa dall'incarico di Presidente del CUG, secondo le procedure previste dal citato Regolamento comunale che ne detta le norme di funzionamento dell'organismo in parola, giusta comunicazione di protocollo comunale n.37309 del 21/11/2023. A fronte di detta decisione, della quale è necessario prendere atto, è stato adottato e pubblicizzato, tra i dipendenti dell'Ente, idoneo interpello interno (protocollo comunale n. 37757 del 23.11.2023) per l'individuazione di un nuovo Presidente del CUG. Con nota prot. n.38245 del 29/11/2023, la dottoressa Rosaria GIONFRIDDO, dipendente di ruolo a tempo pieno e indeterminato di questo Ente, ha espresso la propria disponibilità a fare parte del CUG e a ricoprire all'interno di detto organismo di garanzia il ruolo di presidente, essendo la stessa in possesso di requisiti utili per rivestire il ruolo di Presidente del CUG. Considerata la scadenza del mandato quadriennale dei membri del Comitato già in essere, si è proceduto con **Determinazione sindacale n. 21 del 27.05.2025** ha nominare i nuovi componenti del CUG, considerato che con apposito "Avviso di Interpello", di protocollo comunale n. 9383 e n. 9405 del 20/03/2025 e successivo sollecito di protocollo n. 11421 e n. 11487 dell'08/04/2025, il Servizio del Personale ha distintamente richiesto a tutti i



Responsabili di Servizi e per essi ai dipendenti dell'Ente e degli Uffici Autonomi e a tutte le Organizzazioni Sindacali rappresentative di presentare candidature o di designare i componenti interessati al rinnovo del CUG. Nonostante i su citati avvisi, sono pervenute da parte dei dipendenti e dalle Rappresentanze Sindacali soltanto le sottoelencate candidature:

nota prot. n. 9802 del 25/03/2025 – dott.ssa R. Gionfriddo

nota prot. n. 11502 dell'08/04/2025- sig.ra Cristina Valenti

Federazione Lavoratori Funzione Pubblica:

nota prot. n. 12738 del 18/04/20256 -sig. Bertino Salvatore –componente

-sig.ra M.G. Strano – sostituto

Le candidature e le designazioni succitate nominativi sono stati condivise le vie brevi con il Sindaco e il Segretario Generale. Rilevando che a seguito dell'avviso di interpello sono pervenute nel termine prescritto solo n. 2 candidature spontanee da parte dei dipendenti e che in difetto di candidature spontanee da parte del personale, è compito dell'Amministrazione individuare, tra tutti i dipendenti, chi abbia le competenze per far parte del suddetto Comitato. E' in capo all'Amministrazione, pertanto, di costituire il CUG, secondo quanto stabilito dall'art. 57, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, i dipendenti così nominati:

COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

dott.ssa Rosaria Gionfriddo – Membro effettivo e Presidente del CUG

dott.ssa Giuseppa Privitera membro supplente

dott. Santo Lagona – Componente effettivo

sig. Orazio Zisa membro supplente

sig.ra Cristina Valenti – Componente effettivo

sig.ra Carmen Mauro membro supplente

sig. Biagio Saitta – Componente effettivo

sig.ra Giusy Grasso membro supplente

COMPONENTI IN RAPPRESENTANZA SINDACALE

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

sig. Bertino Salvatore - Componente effettivo

sig.ra Maria Grazia Strano – Componente supplente.



Il Comitato ha sede in Viale Guglielmo Marconi n. sei nella Sede centrale del Comune di Gravina di Catania. Non è in possesso di locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività ed utilizza gli spazi disponibili presso gli uffici della Sede municipale.

Sul sito internet comunale, nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Dati ulteriori è presente un'apposita area dedicata all'attività del Comitato unico di Garanzia, in cui sono pubblicati i verbali delle sedute, il Regolamento di funzionamento, l'atto di nomina e, in generale, tutti i documenti relativi all'attività del Comitato.

Risulta a disposizione dell'Ente un indirizzo di posta elettronica dedicato, cug@comune.gravina-di-catania.ct.it attraverso il quale i dipendenti e gli amministratori possono comunicare con il Comitato.

Attualmente il CUG non è dotato di un budget annuale, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il CUG si riunisce con cadenza almeno annuale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Nell'anno 2024, il Comitato si è riunito in data 08 Febbraio 2024, per la presentazione del nuovo Presidente, giusta determinazione sindacale n. 84 del 12.12.2023 nonché la trattazione della bozza del Piano delle Azioni Positive, annualità 2024-2026, contemplato successivamente nella sezione del P.I.A.O.

Nell'anno 2024 non sono state avviate collaborazioni di carattere interno od esterno all'Ente.

B. ATTIVITA'

Il Comune di Gravina di Catania, con propria deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 16/04/2024, ha approvato in via definitiva il P.I.A.O. dell'Ente per il triennio 2024-2026, il quale, nella sezione specifica del Piano delle azioni positive.

Gli Ambiti di azione previsti e le azioni poste in essere nell'anno 2024 sono le seguenti:



1. Formazione ed informazione: i corsi organizzati dall'Ente nell'anno 2024 hanno consentito la possibilità di partecipazione in presenza o in collegamento, in modo da venire incontro alle esigenze organizzative dei lavoratori e delle lavoratrici. I corsi a cui l'Ente ha aderito nell'anno 2024 sono stati in prevalenza webinar erogati in modalità a sincrona che possono essere seguiti dai dipendenti e dalle dipendenti con massima libertà organizzativa. Il CUG condivide la pluralità di forme di erogazione della formazione dei dipendenti e delle dipendenti perché maggiormente rispondenti alla varietà di situazioni lavorative dei vari uffici dell'Ente (attività di sportello, servizio esterno e di front-office) e rispettose delle eventuali necessità personali dei lavoratori e delle lavoratrici. L'investimento in Formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento costante, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo, diminuisce il senso di solitudine promuovendo lo scambio e il confronto con i colleghi. Questo ambito passa attraverso alcune azioni specifiche:

1. Un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente;
2. Una mirata pianificazione dei percorsi formativi legata alla lettura operata;
3. Una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

2. Implementazione della raccolta differenziata", in conformità alla politica ambientale, sostenuta da Quest'Amministrazione, si è voluto garantire, nell'ottica del benessere organizzativo, il corretto smaltimento dei rifiuti differenziati prodotti durante l'attività lavorativa. Questo obiettivo, tuttavia, nel corso dell'anno, non è stato raggiunto per il perseguimento di altre priorità di ordine igienico-ambientale e pertanto si provvederà a riconfermarne l'implementazione.

3. Centro d'ascolto interno sono state avviate iniziative di ascolto per svolgere attività di supporto e sostegno al fine di superare le difficoltà percepite nell'ambiente lavorativo, anche se non è stata, in tal senso, registrata alcuna rilevazione.

4. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro: il Comitato vigila sul rispetto, nella formazione degli organismi collegiali e nell'espletamento delle procedure di reclutamento, delle pari opportunità tra uomo e donna.



5. Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità ecc): il CUG ritiene che lo strumento dello smart working integri un'azione positiva da potenziare e migliorare nelle sue modalità di espletamento, rendendolo fruibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici che ne abbiano motivata necessità.

6. Miglioramento ambiente lavorativo scaturito da ricorrenti rilevazioni concernenti sempre il benessere organizzativo, si segnala un buon livello di soddisfazione, per il lavoro e le mansioni attribuite, così come risulta elevato per le aspettative di carriera e lo sviluppo professionale offerte dall'Ente, a ciò bisogna aggiungere un ottimo livello di benessere scaturente dal contesto lavorativo costituito tra i colleghi. Dai risultati generali si evince, pertanto, un livello di benessere organizzativo medio raggiunto dai dipendenti del Comune di Gravina di Catania.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Per i motivi sopraesposti in narrativa, il Comitato Unico di Garanzia è stato rimodulato con dei provvedimenti che hanno disposto una riorganizzazione complessiva dello stesso e, pertanto, sarà necessario formulare proposte ed iniziative volte ad un maggiore miglioramento del benessere organizzativo di tutti lavoratori/lavoratrici dell'Ente. Il Comitato si propone, altresì, di rendere maggiormente visibile la sezione dedicata, presente in Amministrazione trasparente del Sito internet comunale, attraverso un accesso diretto dalla home page, ed implementare tale sezione con approfondimenti sulle tematiche relative alle pari opportunità, al benessere organizzativo e quant'altro sia attinente con le finalità del Comitato stesso.

Il focus di Questo CUG vuole essere l'incentivazione dell'offerta formativa dell'Ente, mediante l'organizzazione di corsi che possano favorire le esigenze formative di tutti i dipendenti dell'Ente, consentendo la possibilità di partecipazione in presenza o in collegamento, al fine di favorire le esigenze organizzative dei lavoratori e delle lavoratrici. Il CUG condivide, infatti, la pluralità di forme di erogazione della formazione dei dipendenti e delle dipendenti perché maggiormente rispondenti alla varietà di situazioni lavorative dei vari uffici dell'Ente (attività di sportello, servizio



esterno e di front-office) e rispettose delle eventuali necessità personali dei lavoratori e delle lavoratrici. L'investimento in Formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento costante, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo, diminuisce il senso di solitudine promuovendo lo scambio e il confronto con i colleghi. Questo ambito passa attraverso alcune azioni specifiche, che comportano un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente, una mirata pianificazione dei percorsi formativi conseguente alla lettura operata nonché una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

Il Presidente del CUG

R. Gionfriddo