



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

*Città Metropolitana di Catania*

*Comune di Gravina di Catania*

- anno 2025 -

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Trasmissione informazioni da parte del X Servizio al CUG

*anno 2025*

*Tipo di amministrazione: Comune di Gravina di Catania*

*(Ente locale)*

*SITUAZIONE AL 31.12.2025*

## SEZIONE Dati su Organi Politici del comune di Gravina di Catania distinti per genere ed età

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										
<b>Totale Assessori 5</b>										



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Presidente Consiglio Comunale										
Consiglieri comunali										
<b>Totale Consiglieri comunali 15</b>										

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
<b>Segretario Generale</b>									1	
<b>Totale personale</b>									<b>1</b>	

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
<b>Tempo indeterminato</b>										
OPERATORE					4					
OPERATORE ESPERTO		3	2	5	7		1	8	5	1
ISTRUTTORE		1	15	7	6		2	8	5	1
FUNZIONARIO ED EQ		4	3	4	7	1	3	4	6	12
<b>Totale personale</b>		8	20	16	24	1	6	20	16	14
<b>% sul personale complessivo</b>										



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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
OPERATORE										
OPERATORE ESPERTO										
ISTRUTTORE			1							
FUNZIONARI ED EQ										
<b>Totale personale</b>										
<b>% sul personale complessivo</b>		100								

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Tempo Pieno		8	19	15	24	66	52.80	1	6	17	14	14	52	41.60
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	0,80			2	1		3	2.40
Part Time <50%	0	0	0	1	0	1	0,80			1	1		2	1.60
Tempo determinato < 50%														
<b>Totale</b>	0	8	20	16	24	68		1	6	20	16	14	57	
<b>Totale %</b>	0	6.4	16.00	12.8	19.2		54.40	0.8	4.8	16.00	12.8	11.2		45.60



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Funzionari responsabili di posizione organizzativa	9	64,28	5	35,71	14
.....					
.....					
.....					
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>		<b>5</b>		<b>14</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>7,2</b>		<b>4</b>		<b>11.20</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

OPERATORE	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	< 3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					4	4	5,88							
<b>Totale</b>					<b>4</b>	<b>4</b>								
<b>Totale %</b>							<b>5,88</b>							



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

OPERATORE ESPERTO	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<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		3				3	2,4		1				1	0,80	
Superiore a 10 anni			2	5	7	14	11.20			8	5	1	14	11.2	
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>13,60</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	
<b>Totale %</b>		<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	<b>4</b>	<b>5,6</b>		<b>13,60</b>		<b>0,80</b>	<b>6,40</b>	<b>4</b>	<b>0,80</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	
ISTRUTTORE	UOMINI							DONNE							
Classi età	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<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		1				1	0.8								
Tra 5 e 10 anni			5			5	4		2	3			5	4.00	
Superiore a 10 anni			10	7	6	23	18.4			5	5	1	11	8.8	



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Tempo determinato			1			1	0.8								
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>24.00</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>12.8</b>	
<b>Totale %</b>		<b>0.8</b>	<b>13.60</b>	<b>5.60</b>	<b>4.8</b>		<b>24.00</b>		<b>1.6</b>	<b>6.4</b>	<b>4.00</b>	<b>0.8</b>		<b>12.80</b>	
<b>FUNZIONARIO ED EQ</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
<b>Classi età</b>	<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		4				4	3,20	1	3				4	3.20	
Tra 5 e 10 anni			3			3	2.4								
Superiore a 10 anni				4	7	11	8.8			4	6	12	22	17.60	
<b>Tempo determinato</b>															
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>14.40</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>20.80</b>	
<b>Totale %</b>		<b>3.2</b>	<b>2.40</b>	<b>3.20</b>	<b>5.6</b>		<b>14.40</b>		<b>2.40</b>	<b>3.20</b>	<b>4.80</b>	<b>9.60</b>		<b>20.80</b>	



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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
<b>OPERATORE</b>	<b>14537,84</b>		
<b>OPERATORE ESPERTO</b>	<b>15970.91</b>	<b>17183,03</b>	1212,12
<b>ISTRUTTORE</b>	<b>20444,21</b>	<b>18351,14</b>	2093,07
<b>FUNZIONARIO ED EQ</b>	<b>22024,66</b>	<b>24455,78</b>	2431,22
<b>Totale personale</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>54.40</b>	<b>45.60</b>	

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Inquadramento comparto Enti Locali <b>OPERATORE</b>	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma	<b>3</b>	<b>2.4</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>2.4</b>
Diploma di scuola sup.	<b>1</b>	<b>0.8</b>			<b>1</b>	<b>0.8</b>
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>4</b>		<b>0</b>		<b>4</b>	
% sul personale		<b>3.2</b>				<b>3.2</b>

Inquadramento comparto Enti Locali <b>OPERATORE ESPERTO</b>	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma	<b>8</b>	<b>6.40</b>	<b>3</b>	<b>2.4</b>	<b>11</b>	<b>8.80</b>
Diploma di scuola sup.	<b>8</b>	<b>6.40</b>	<b>11</b>	<b>8.8</b>	<b>19</b>	<b>15.20</b>
Laurea	<b>1</b>	<b>0.8</b>	<b>1</b>	<b>0.8</b>	<b>2</b>	<b>1.6</b>
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>17</b>	<b>13.60</b>	<b>15</b>	<b>11.02</b>	<b>32</b>	<b>25.6</b>
% sul personale						



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Inquadramento comparto Enti Locali ISTRUTTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma						
Diploma di scuola sup.	<b>20</b>	<b>16.00</b>	<b>8</b>	<b>6.40</b>	<b>28</b>	<b>22.04</b>
Laurea triennale	<b>2</b>	<b>1.60</b>	<b>1</b>	<b>0.8</b>	<b>3</b>	<b>2.40</b>
Laurea magistrale	<b>7</b>	<b>5.60</b>	<b>7</b>	<b>5.60</b>	<b>14</b>	<b>11.20</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>29</b>		<b>16</b>		<b>45</b>	
% sul personale		<b>23.20</b>		<b>12.80</b>		36.00

Inquadramento comparto Enti Locali FUNZIONARIO ED EQ	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma						
Diploma di scuola	<b>3</b>	<b>2.4</b>			<b>3</b>	<b>2.4</b>
Laurea triennale	<b>2</b>	<b>1.60</b>	<b>5</b>	<b>4.00</b>	<b>7</b>	<b>5.60</b>
Laurea magistrale	<b>10</b>	<b>8.00</b>	<b>19</b>	<b>15.20</b>	<b>29</b>	<b>23.20</b>
Master di I livello	<b>1</b>	<b>0.80</b>			<b>1</b>	<b>0.80</b>
Master di II livello	<b>2</b>	<b>1.60</b>	<b>2</b>	<b>1.60</b>	<b>4</b>	<b>3.20</b>
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>18</b>		<b>26</b>	<b>20.80</b>	<b>44</b>	<b>35.20</b>
% sul personale		<b>14.40</b>				



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
SELEZIONE DI PERSONALE TRAMITE PROCEDURA DI MOBILITÀ VOLONTARIA PER LA COPERTURA DI UN POSTO DI "OPERATORE ESPERTO COLLABORATORE TECNICO TERMOIDRAULICO"	2	100	0		2	100	DONNA
SELEZIONE DI PERSONALE TRAMITE PROCEDURA DI MOBILITÀ VOLONTARIA PER LA COPERTURA DI UN POSTO DI "OPERATORE ESPERTO COLLABORATORE TECNICO ELETTRICISTA"	2	100			2	100	DONNA
SELEZIONE DI PERSONALE TRAMITE PROCEDURA DI MOBILITÀ VOLONTARIA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO di ISTRUTTORE Amministrativo contabile	2	100				50	DONNA
SELEZIONE DI PERSONALE TRAMITE PROCEDURA DI MOBILITÀ VOLONTARIA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTI di OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	50	1	50	2		DONNA
SELEZIONE DI PERSONALE TRAMITE STABILIZZAZIONE PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTI di OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO			2	100	2		DONNA



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Personale che fruisce di part time verticale			1			1	0.8				1		1	0.80
Personale che fruisce di part time orizzontale				1		1	0.8			3	1		4	3.20
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			3			3	2.40			5	1		6	4.80
Personale che fruisce di orari flessibili			4			4	3.20			4			4	3.20
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

<b>Totale</b>			<b>8</b>	<b>1</b>		<b>9</b>	<b>7.20</b>			<b>12</b>	<b>3</b>		<b>15</b>	<b>12.00</b>
---------------	--	--	----------	----------	--	----------	-------------	--	--	-----------	----------	--	-----------	--------------

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	280	58.30	204	42.50	100	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1582	57.60	1161	42.40	100	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	9.09	30	90.90		
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			123		100	
<b>Totale</b>						
<b>% sul</b>						



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro	30	188	836	72	477	1603		35	89	1379	140	360	2003	
<b>Totale ore</b>														
<b>Totale ore %</b>														



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Considerato che il Piano Integrato Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 è stato approvato favorevolmente all'unanimità dai componenti del Comitato Unico di Garanzia durante la seduta del 20 Marzo 2025 ed essendo lo stesso debitamente corredato dal 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, con nota prot. 9692 del 24.03.2025, si evidenzia che lo stesso risulta approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 16.04.2024, avente ad oggetto: Piano Integrato di Attività e organizzazione 2024-2026.

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 2025-2027, 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 telelavoro*, 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.



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Iniziativa n. 1

### **Obiettivo 1 – Orario flessibile**

Nel corso di tutto il 2025 è stata mantenuta la flessibilità in entrata dalle ore 07.30 alle ore 08.30 e conseguentemente in uscita tra le 13.30 e le 14.30 con relativi rientri pomeridiani nei giorni di martedì e giovedì tra le ore 14.00 e le 14.30 e uscita tra le ore 17.00 e 17.30. Il personale ha fruito di tale istituto.

Iniziativa n. 2

### **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. 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 Novembre 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 prossima Deliberazione di Giunta Comunale inerente il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, che consente ai lavoratori fragili, previa istanza di ammissione al regime di lavoro agile, di sviluppare un progetto individuale di lavoro. Nell'Ente hanno fruito del lavoro agile n. UNDICI dipendenti nel corso del 2025; l'istituto è quindi stato utilizzato da meno del 9% de personale; il numero medio di mesi prestato in lavoro agile da detti dipendenti è stato pari a circa 6,5.

Iniziativa n. 3

### **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. È stata garantita, pertanto, la possibilità di trasformazione contratto part-time tipologie di part time consentite, riguardo alle esigenze del Personale dell'Ente nonostante non sono pervenute richieste di trasformazione/modifica.

Iniziativa n. 4

**Obiettivo 4 – "Sviluppo delle competenze: Corsi di aggiornamento professionale"** Nel 2025, è stato dato particolare rilievo al ruolo della formazione, seguendo una linea interattiva tra i Responsabili e i dipendenti nel pieno rispetto delle parti ma soprattutto all'insegna dell'importanza dei VALORI umani, in seno a questa comunità lavorativa. Tali iniziative sono state bene accolte dalle lavoratrici e dai lavoratori che hanno rappresentato la loro partecipazione attiva con momenti aggregativi ed ameni, capaci di smussare criticità attraverso l'utilizzo di svariati codici dialogici e l'ascolto.

Iniziativa n. 5



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

**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, pertanto, si provvederà a riconfermarne l'implementazione.**

Iniziativa n. 6

#### ***Obiettivo 6 - "Centro d'ascolto interno"***

Questo obiettivo è stato ampiamente discusso ed esaminato dai Componenti del CUG, che hanno ipotizzato le difficoltà che possono sorgere nell'avviamento di tale iniziativa. Sulla scorta di quanto disquisito ed avendo assistito all'incontro con tutti i Comitati del territorio catanese, nello scorso undici Novembre 2025, i Componenti del CUG del Comune gravinese hanno inteso far capo alla Città Metropolitana di Catania per far fronte all'agognato rispetto, come fondamento di ogni ambiente di lavoro sano. **Il CUG vuole intraprendere questa sfida ed auspica la posa delle sue basi.** Il Comitato, già durante l'annualità 2025, per facilitare la fruizione alle attività del CUG stesso e seguendo il suggerimento del Componente LAGONA ha proposto l'utilizzo di un opportuno ed istituzionale canale rispondente all'indirizzo email: "[cug@comune.gravina-di-catania.ct.it](mailto:cug@comune.gravina-di-catania.ct.it)", al fine di dare la possibilità ai dipendenti di poter esprimere delle proposte o dei suggerimenti, che possano essere, in tal senso, migliorativi. Il Componente Biagio SAITTA ha offerto, altresì, la sua disponibilità e professionalità per la realizzazione di una **bacheca digitale**, come spazio virtuale per condividere informazioni, comunicazioni, eventi e contenuti concernenti sempre il Comitato, in modo rapido ed accessibile.

Iniziativa n. 7

#### ***Obiettivo 7 – "Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro"***

È stato garantito il rispetto nelle procedure di selezione/concorso pubblico per nuove assunzioni.

In particolare, è stata prevista:

- ☑ la 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;
- ☑ nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Occorre evidenziare, altresì, non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Si precisa che, nel corso dell'anno 2025, sono stati assunte/stabilizzate 9 unità di personale di cui 2 donne e 7 uomini.

Iniziativa n. 8

#### ***Obiettivo 8 – "Miglioramento ambiente lavorativo"***

Sono stati ripetuti interventi di manutenzione del patrimonio immobiliare ed impiantistico per l'eliminazione delle infiltrazioni di acque meteoriche dalle pareti e soffitti e successiva riparazione muraria oltre che tinteggiature, riparazioni infissi e serramenti, ripristino funzionale di impianti idrici, elettrici, di condizionamento e di allarme di citofonia al fine di migliorare il benessere, la corretta fruizione e la sicurezza nel luogo di lavoro. Attività di prove di evacuazione negli Uffici nonché indagini di laboratorio sulla



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

potabilità delle acque per rischio legionella, con esito positivo. Occorre, però, evidenziare che permangono criticità di vario ordine relativi al decoro dei luoghi lavorativi, all'aspetto igienico-sanitario e alla mancanza di sicurezza e di protezioni, sui quali necessitano repentini interventi.

Iniziativa n. 9

#### **Obiettivo 9 - Documento di valutazione di rischio stress lavoro correlato**

Si rileva tra i dipendenti un forte e consolidato senso di appartenenza all'Ente, accompagnato dalla piena condivisione dei suoi obiettivi strategici. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è generalmente percepito come efficace e adeguato. Il livello complessivo di benessere organizzativo risulta essere buono, anche grazie a relazioni equilibrate tra il personale e i Responsabili di riferimento. In tale contesto, appare opportuno sottolineare come l'ottimizzazione dei processi lavorativi richieda una progettazione attenta e orientata al rinnovamento organizzativo, al fine di prevenire e ridurre il rischio di stress lavoro-correlato.

Iniziativa n. 10

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

I rappresentanti del CUG hanno partecipato attivamente ai tavoli di lavoro aperti, promuovendo in modo costante il benessere organizzativo. In tali contesti hanno affrontato le principali tematiche legate alle discriminazioni di genere, considerando sia quelle che colpiscono le donne sia quelle che possono riguardare gli uomini, analizzando al contempo le variabili potenzialmente causa di disagio per il personale. I componenti del CUG hanno, altresì, incontrato i Comitati di diverse province etnee, avviando un confronto costruttivo orientato al raggiungimento di obiettivi comuni. Da tali incontri è scaturita la "**Carta delle Relazioni Professionali**", individuata come "*Best Practice*" e prontamente adottata dal CUG, con l'obiettivo di favorirne la diffusione e l'implementazione all'interno dell'Ente.



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Le iniziative da realizzare, nel corso dell'anno, per la promozione della cultura delle *Pari Opportunità* hanno lo scopo precipuo di garantire, nel pieno rispetto delle finalità di Questo CUG, il benessere lavorativo e organizzativo. Di seguito sono elencate le azioni previste:

Iniziativa n. 1

#### **Obiettivo 1 – Orario flessibile**

In seguito a numerose segnalazioni, da parte di tutto il personale dipendente, occorrerebbe prevedere una maggiore flessibilità oraria al fine di contemperare le esigenze personali e di famiglia con l'impegno lavorativo.

Iniziativa n. 2

#### **Obiettivo 2 – Lavoro Agile**

Si conferma la volontà di utilizzo dei criteri idonei allo svolgimento delle funzioni comunali in "*lavoro agile*".

Iniziativa n. 3

#### **Obiettivo 3 – Possibilità di trasformazione contratto part-time**

Resta aperta la possibilità di richiedere la 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.

Iniziativa n. 4

#### **Obiettivo 4 – Sviluppo delle competenze: Corsi di aggiornamento professionale**

L'investimento in Formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento contante, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo, diminuisce il senso di solitudine promuovendo lo scambio e il confronto con i colleghi. Il Comitato Unico di Garanzia, in sinergia con l'Ufficio Personale, sta esaminando e valutando la possibilità di una formazione capace di scardinare un assetto "cattedratico" ma che sia in grado di implementare una modalità di *Tavoli aperti* di confronto e di discussione paritaria, di accoglimento delle proposte del personale e che sia, altresì, pronta ad intraprendere PERCORSI intitolati "**BEST PRACTICE**" per lo sviluppo di una cultura del rispetto.



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Iniziativa n. 5

**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. Si evidenzia, bensì, che tale obiettivo non è stato raggiunto neanche nell'anno 2025 l'obiettivo per il perseguimento di altre priorità di ordine igienico-ambientale, ma rimane l'intento di riproposizione di tale iniziativa.

Iniziativa n. 6

**Obiettivo 6 – Centro ascolto interno**

Questo obiettivo è stato ampiamente discusso ed esaminato dai Componenti del CUG, che hanno ipotizzato le difficoltà che possono sorgere nell'avviamento di tale iniziativa. Sulla scorta di quanto disquisito ed avendo assistito all'incontro con tutti i Comitati della provincia etnea, nello scorso undici Novembre 2025, i Componenti del CUG del Comune gravinese hanno inteso far capo alla Città Metropolitana di Catania per far fronte all'agognato rispetto, come fondamento di ogni ambiente di lavoro sano.

Iniziativa n. 7

**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.



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Iniziativa n. 8

### ***Obiettivo 8 – Miglioramento ambiente lavorativo***

Sarà necessario, in questo ambito, definire **obiettivi chiari** e puntuali riguardanti il decoro degli ambienti di lavoro, le criticità derivanti dall'insufficienza dei servizi igienico-sanitari, la sicurezza dei luoghi interessati e l'adozione di adeguate misure di protezione per il personale a contatto con specifiche tipologie di utenza.

Iniziativa n. 9

### ***Obiettivo 9 – Documento di valutazione di rischio stress lavoro correlato***

Si intende adottare, per la somministrazione ai dipendenti del documento di valutazione, questionari sul benessere organizzativo in formato digitale, sostituendo la modalità cartacea. Questa soluzione mira a rendere il feedback più accessibile, migliorare l'esperienza di compilazione e semplificarne la distribuzione e la raccolta dei dati.

Iniziativa n. 10

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

I Componenti del CUG intendono sviluppare gli obiettivi raccolti nella **CARTA DELLE RELAZIONI PROFESSIONALI** di seguito elencate e contemplate in un **BEST PRACTICE**:

- 1. Comunicazione chiara e rispettosa;**
- 2. Rispetto dei ruoli e delle competenze;**
- 3. Tolleranza zero verso comportamenti molesti;**
- 4. Disponibilità all'aiuto reciproco;**
- 5. Gestione dei conflitti in modo costruttivo;**
- 6. No al mobbing anche nelle sue forme più sottili;**
- 7. Riconoscere i meriti altrui;**
- 8. Rispetto dei confini personali e psicologici;**
- 9. Inclusività e rispetto delle differenze;**
- 10. Equilibrio tra confidenza e professionalità.**

Il Comitato, al fine di affrontare le tematiche suindicate, opererà in modo sinergico con i propri componenti e con il Responsabile delle Risorse Umane, al fine di progettare un percorso formativo destinato successivamente a tutti i dipendenti. Tale percorso sarà strutturato secondo modalità interattive e dialogiche, volte non solo a stimolare il confronto, ma soprattutto a favorire l'ascolto attivo e la raccolta di proposte concrete e costruttive.

L'obiettivo è offrire uno spazio reale di ascolto, accogliimento e valutazione, orientato anche all'individuazione condivisa di soluzioni ai problemi emersi: "Problem-solving". A tal fine, il CUG promuoverà



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

l'attivazione di tavoli di studio aperti, funzionali al raggiungimento degli obiettivi prefissati, individuando strumenti e modalità operative efficaci. Si intende così superare un approccio formativo meramente frontale e "cattedratico", privilegiando invece un modello partecipativo, in grado di valorizzare il contributo di tutti i partecipanti.