



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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 presente relazione si propone un duplice obiettivo: da un lato offrire un quadro aggiornato della situazione del personale, attraverso l’analisi dei dati forniti dall’Ufficio Personale del Comune di Gravina di Catania; dall’altro costituire uno strumento operativo a supporto delle azioni di benessere organizzativo da promuovere, anche mediante la verifica dello stato di attuazione di quelle già previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive adottato dall’Ente.

Sulla base dei dati acquisiti, il CUG ha integrato e messo a sistema le rilevazioni provenienti dai diversi Servizi, al fine di intervenire efficacemente negli ambiti di propria competenza, in particolare: la promozione dei principi di parità e pari opportunità, il miglioramento del benessere organizzativo, nonché il contrasto a ogni forma di discriminazione e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

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
Segretario Generale									1	
Totale personale									1	



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
Tempo indeterminato					4					
OPERATORE										
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
Totale personale		8	20	16	24	1	6	20	16	14
% sul personale complessivo										

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 determinato										
OPERATORE										
OPERATORE ESPERTO										
ISTRUTTORE			1							
FUNZIONARI ED EQ										
Totale personale										
% sul personale complessivo		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	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		8	19	15	24	66	52.80	1	6	17	14	14	52	41.60



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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%														
Totale	0	8	20	16	24	68		1	6	20	16	14	57	
Totale %	0	6.4	16.00	12.8	19.2		54.40	0.8	4.8	16.00	12.8	11.2		45.60

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	9	64,28	5	35,71	14
.....					
.....					
.....					
Totale personale	9		5		14
% sul personale complessivo	7,2		4		11,20



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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

OPERATORE	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														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					4	4	5,88							
Totale					4	4								
Totale %							5,88							
OPERATORE ESPERTO	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														



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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	
Totale	3	2	5	7	17		13,60		1	8	5	15	12	
Totale %	2,4	1,6	4	5,6			13,60		0,80	6,40	4	0,80	12	
ISTRUTTORE	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	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
Tempo determinato		1				1	0,8							
Totale	0	1	17	7	6	30	24,00	2	8	5	1	16	12,8	



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Totale %	0.8	13.60	5.60	4.8	24.00	1.6	6.4	4.00	0.8	12.80				
FUNZIONARIO ED EQ	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	%
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
Tempo determinato														
Totale	4	3	4	7	18		14.40		3	4	6	12	26	20.80
Totale %	3.2	2.40	3.20	5.6			14.40		2.40	3.20	4.80	9.60		20.80

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
OPERATORE	14537,84		
OPERATORE	15970.91	17183,03	1212,12
ISTRUTTORE	20444,21	18351,14	2093,07



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

FUNZIONARIO ED EQ	22024,66	24455,78	2431,22
Totale personale	68	57	
% sul personale complessivo	54.40	45.60	

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					
Master di I livello					
Master di II livello			1	100	1
Dottorato di ricerca					
Totale personale			1	100	1
% sul personale complessivo					

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma di scuola	3	2.4	0		3	2.4
Diploma di scuola	1	0.8			1	0.8
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		0		4	
% sul personale complessivo		3.2			3.2	



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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 aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			8	1		9	7.20			12	3		15	12.00

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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
Totale					
% sul					

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

“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;



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

● 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.

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	
Totale ore														



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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 con il Sindaco e il Segretario Generale. È 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



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

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, le Relazioni delle varie annualità nonché i Piani Triennali delle Azioni Positive, l'atto di nomina e, in generale, tutti i documenti relativi all'attività del Comitato.

Risulta disponibile per l'Ente un indirizzo di posta elettronica dedicato, **cug@comune.gravina-di-catania.ct.it**, attraverso il quale dipendenti e amministratori possono comunicare con il Comitato, nonché una *bacheca virtuale* accessibile tramite il sito intranet.

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 trimestrale, 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 2025, il Comitato si è riunito nelle seguenti date 20 Marzo, 20 Giugno, 09 Luglio, 24 Ottobre e 21 Novembre per la trattazione della bozza del Piano delle Azioni Positive, annualità 2025-2027, della bozza della Relazione CUG anno 2024, Misure promotrici le pari opportunità e della valorizzazione del benessere lavorativo dei dipendenti con l'intervento dell'Assessore al ramo, Approfondimento della Carta delle Relazioni Professionali – Per una cultura del rispetto” Rete territoriale CUG.

Nell'anno 2025 sono state avviate collaborazioni di carattere interno ed esterno all'Ente attraverso incontri con i Comitati Unici di Garanzia della provincia etnea.

B. ATTIVITA'

Il Comitato, nell'ambito dei suoi poteri propositivi, consultivi e di verifica:

- Si riserva, in primis, di monitorare e verificare lo stato di avanzamento delle attività realizzate in ordine alle indagini sul benessere organizzativo e al lavoro correlato;



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

- Obiettivo **orario flessibile**: è stata mantenuta la flessibilità oraria 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. In seguito a numerose segnalazioni, da parte di tutto il personale, occorrerebbe prevedere, con l'Ufficio Risorse Umane, una maggiore flessibilità oraria al fine di contemperare le esigenze personali e di famiglia con l'impegno lavorativo.
- 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. Si conferma la volontà di utilizzo dei criteri idonei allo svolgimento delle funzioni comunali in "*lavoro agile*", sempre in sinergia, con l'Ufficio Risorse Umane.
- 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.
- **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. 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.
- **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.



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

- **“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.**
- **Mantenimento delle Garanzie per il rispetto delle pari opportunità** sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro.
- **Miglioramento ambiente lavorativo** Sono stati ripetuti interventi di manutenzione del patrimonio immobiliare ed impiantistico al fine di migliorare il benessere, la corretta fruizione e la sicurezza nel luogo di lavoro. Occorre, però, evidenziare che permangono criticità di vario ordine relativi al decoro dei luoghi lavorativi, all’aspetto igienico-sanitario e alla manca di sicurezza e di protezioni, sui quali necessitano repentini interventi. Il CUG, in ordine alle proprie competenze, segue le prese d’atto e i possibili provvedimenti degli Uffici preposti.
- **Documento di valutazione di rischio stress lavoro correlato** Si mantiene la volontà di somministrazione di questionari per la valutazione del benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti e valutarne i risultati evinti ma si intende adottare in formato digitale del questionario stesso, 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.
- **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



COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Professionali”, individuata come “Best Practice” e prontamente adottata dal CUG, con l’obiettivo di favorirne la diffusione e l’implementazione all’interno dell’Ente

CONCLUSIONI CONCLUSIVE

In qualità di Presidente del CUG, e a nome di tutti i Componenti, desidero concludere sottolineando con convinzione l’impegno profuso e la soddisfazione per gli obiettivi che ci siamo prefissati e che abbiamo perseguito con dedizione. Ritengo inoltre doveroso evidenziare, in primo luogo, che le iniziative che fanno capo a Questo Comitato si possono sintetizzare nei seguenti dieci punti:

- 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 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.

A tal fine, il CUG promuoverà l’attivazione di tavoli di studio aperti, funzionali al raggiungimento degli obiettivi prefissati, individuando strumenti e modalità operative efficaci.