



Al Commissario Straordinario

Al Segretario Generale

L O R O S E D I

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia relazione attività svolte anno 2019.

Per gli adempimenti di competenza si trasmette in allegato quanto richiesto con nota n. 45700 del 29 /11/2019 .

Distinti saluti.

La Presidente

Dott.ssa Antonella Fucile



Relazione anno 2019

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 con Decreto del Commissario Straordinario n. del ecc. svolge la propria attività all'interno dell'Ente con la seguente composizione : **Presidente** Antonella Fucile, **Componenti effettivi** Franzutti Melania **Vicepresidente**, Barbiera Antonino, Frasoni Francesco, Indomenico Antonella, Infantino Rosalba, Lombardi Massimo, Santangelo Pasquale, Ragazzi Letizia, Salierno Rita. **Componenti supplenti** Altamore Gesualda, Cannata Riccardo, Motta Eleonora, Nardi Francesco (da sostituire con la Sig. Emmanuele Carmela), Passanisi Daniele, Risi Elisabetta, Rizzo Enrica, Saraceno Ermelinda, Sicuso Vincenza, Sortino Santo.

Dal 9 marzo 2017 al 31/12/2017 il CUG nei suoi incontri, n. 9, ha svolto la propria attività creando la struttura organizzativa in cui poter realizzare tutte le finalità previste dalla normativa: Regolamento, segreteria operativa, gruppi di lavoro, vicepresidente, attività formativa dei componenti del CUG (Regione Sicilia Palermo).

Ai sensi dell'Articolo 9 comma 4 del proprio Regolamento, il CUG ha redatto, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni che vengono forniti:

- dall'Amministrazione ;
- dal monitoraggio sull'attuazione della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità recante “*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”.

Tale relazione viene inviata ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

ANNO	TOT. DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
2017	n. 509	n. 268	n. 241
2018	n. 283	n. 253	n. 230

Analisi benessere organizzativo



INDICATORI	Valori al 31/12/2018
Tasso di assenze	16,9
Tasso procedure disciplinari	0,008
% di personale assunto a tempo determinato	0
Tasso di infortuni	0.014
Tasso di dimissioni premature	0,006
Tasso richieste trasferimento	0,031

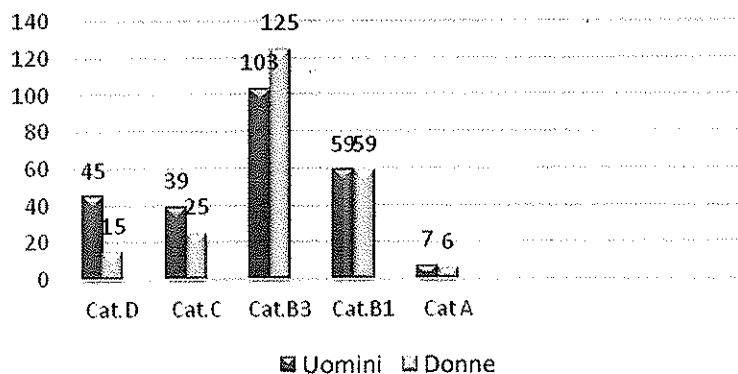
Analisi di genere

Analisi di genere dei dipendenti di ruolo Del Libero consorzio comunale di Siracusa	Valori al 31/12/2018
Dipendenti uomini	253



Dipendenti donne	230
% di donne rispetto al totale del personale	47,61
% dipendenti in possesso di laurea	14,69
% Responsabili di Settore donne (su totale Responsabili)	25
% dipendenti donne in possesso di laurea rispetto al totale femmine	14,78
Corsi di formazione	0
Turnover del personale	0

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ANNO 2018



1 Riunioni del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel corso dell'anno 2019 alla data odierna si è riunito dieci volte nelle seguenti date:

- 9 gennaio 2019
- 6 febbraio 2019
- 28 febbraio 2019
- 4 marzo 2019
- 10 marzo 2019
- 18 marzo 2019



- 17 giugno 2019
- 25 giugno 2019
- 9 ottobre 2019
- 22 ottobre 2019

Per ciascuna delle riunioni è stato redatto un verbale, approvato dai presenti e sottoscritto dalla Presidente e dalla Segretaria verbalizzante.

I verbali sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente ed è in corso la richiesta di pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente altri contenuti.

2 Attività

Le attività sviluppate dal CUG hanno avuto come quadro di riferimento socio-culturale il Piano delle Azioni Positive dell'Ente e le iniziative volte a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure tese ad eliminare ogni discriminazione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, sono state definite le modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per effettuare un monitoraggio continuo sulle effettive esigenze e problematiche del personale. In tal senso la disastrosa condizione economico-finanziaria dell'Ente, la successiva condizione di dissesto finanziario dichiarato l'11 maggio del 2018, i trasferimenti di sede degli uffici per carenza di risorse economiche, la discontinuità nell'erogazione degli stipendi e la discontinuità dei vertici politici amministrativi, hanno influito tantissimo sui lavoratori e soprattutto nei soggetti più fragili. L'ulteriore peggioramento delle condizioni lavorative e contrattualistiche, il dilagare di un precariato indotto, sta provocando nei confronti di tutto il personale una deriva verso un burn-out collettivo, tendenza difficile da invertire e fondamentalmente alimentata da un senso di frustrazione per la mancata risposta alla domanda dell'utenza.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di valorizzare le differenze come fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi sia all'interno che all'esterno con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

Relativamente alle attività propositive previste dal Regolamento, il CUG ha già avviato, una prima stesura del Piano delle Azioni Positive 2018 - 2021 sui seguenti argomenti: Valutazione, Formazione, Benessere organizzativo".

Nell'ambito della Formazione a partire dal mese di gennaio, sono stati organizzati incontri per porre l'accento su specifiche azioni da avviare:



1. aggiornamento dei profili professionali nell'ambito dell'organizzazione degli Uffici e dei Servizi
2. linee guida piano della formazione
3. approvazione attività formative dell'Ente
4. approfondimento direttiva n. 2 2019
5. orario di lavoro e flessibilità
6. Performance e valutazione
7. Progressioni orizzontali

3 Avvio indagine conoscitiva sul "Benessere organizzativo".

Relativamente alla situazione del personale si ritiene utile avviare un'indagine sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un Questionario ad hoc in fase di definizione con gli esperti dell'ASP provinciale.

Obiettivo dello studio è quello di trarre valore dai dati ottenuti, valutando il grado di benessere lavorativo percepito dai dipendenti.

Il questionario verrà somministrato a tutti dipendenti e dirigenti dell'Ente, escluso il personale in distacco. La somministrazione dell'indagine avverrà sotto forma cartacea, gestita dai componenti il CUG con il supporto del II Settore.

L'indagine potrà presentare un ampio ventaglio di professionalità confrontabili, sullo sfondo di una comune appartenenza organizzativa.