



Al Commissario Straordinario

Al Segretario Generale

L O R O S E D I

**Oggetto:** Comitato Unico di Garanzia: relazione 2020 conclusiva del quadriennio.

Per gli adempimenti di competenza si trasmette in allegato la relativa relazione.

Distinti saluti.

La Presidente  
Dott.ssa Antonella Fucile

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Antonella Fucile'.



**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la  
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le  
discriminazioni**

## **RELAZIONE ANNUALE 2020 E CONCLUSIVA QUADRIENNIO**

**Gennaio 2021**



## Premessa

La Relazione, conclusiva del quadriennio di durata in carica del Comitato Unico di Garanzia, è suddivisa in tre sezioni riguardanti:

- 1 – Il Comitato Unico di Garanzia (Cug), che si propone di illustrare la situazione del Personale dell’Amministrazione e le attività svolte in relazione all’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e mobbing;
- 2 – La descrizione delle attività svolte nell’anno 2020;
- 3 – La situazione del Personale dell’Ente alla data del 31.12.2020.

1 - Il Comitato Unico di Garanzia Il Comitato 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. 8 del 23/02/2017, svolge la propria attività all’interno dell’Ente, dal 9 marzo 2017, data di insediamento, come organismo paritetico, ed è composto dalla Presidente e 19 componenti (tra membri effettivi e supplenti), in rappresentanza dell’Amministrazione e da un pari numero di componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative. I componenti rimangono in carica quattro anni. La composizione del Comitato, è stata modificata ed integrata nel tempo e a fine dicembre 2020 risulta così composta:

**Presidente** Antonella Fucile, **Componenti effettivi** Franzutti Melania **Vicepresidente**, Barbiera Antonino (collocato a riposo dal 01/01/2021), Fransoni Francesco, Indomenico Antonella, Infantino Rosalba, Lombardi Massimo, Santangelo Pasquale, Ragazzi Letizia, Salierno Rita (Referente Segreteria Organizzativa). **Componenti supplenti** Altamore Gesualda, Cannata Riccardo, Motta Eleonora, Emanuele Carmela, Passanisi Daniele, Risi Elisabetta (collocata a riposo dal 01/04/2020), Rizzo Enrica, Saraceno Ermelinda, Sicuso Vincenza, Sortino Santo (collocato a riposo dal 01/01/2021).



Il Comitato esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall' Amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale. Ha durata quadriennale ed i suoi componenti rimangono in carica quattro anni. Le attività del Comitato sono svolte in orario di servizio e sono considerate nel carico di lavoro, come indicato nella direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione tecnologica e Ministro per le Pari Opportunità: “le Amministrazioni tengono conto dell’attività svolta dai/dalle componenti all’interno del C.U.G (per esempio ai fini della quantificazione dei Carichi di lavoro)”. Per i componenti del Comitato non è previsto alcun compenso se non il rimborso delle eventuali spese di missione, in misura e secondo le procedure previste dalla normativa in materia. Il Comitato è tutt’ora in attesa di una propria sede ed utilizza le stanze ed i numeri telefonici della Presidente, nonché Capo del V Settore della Pubblica Istruzione, Servizi Sociali, Cultura e Sport. Sono stati, altresì, predisposte specifiche mail per la Presidente e la Segreteria Organizzativa, nonché apposita pec. In ossequio alle norme vigenti, il Comitato si è dotato, nei tempi e nei modi previsti, di un proprio Regolamento interno, che disciplina le modalità di funzionamento. Il Regolamento è stato approvato dal CUG nella seduta del 20/06/2017. 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 ha tenuto 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.

## **Relazione anno 2020**

Il Comitato Unico di Garanzia con la succitata composizione dal 01 gennaio 2020 al 31/12/2020 ha realizzato proprio in questo anno pochi incontri a seguito dell’emergenza epidemiologica per il Covid-19. Per tutta la durata dello stato d’emergenza, questo CUG ha collaborato con l’Amministrazione per l’attuazione delle misure contro la diffusione del virus facendo ricorso, tra l’altro, anche al lavoro agile attraverso l’individuazione di modalità semplificate e temporanee



d'accesso. In tal modo è stato possibile conciliare le inderogabili esigenze di tutela della salute dei lavoratori nella prevenzione dei fenomeni di possibile contagio e diffusione del virus, con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente per il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi di erogazione dei servizi alla cittadinanza e delle attività di competenza. Durante l'applicazione del "lavoro agile", è stato richiesto, altresì, di predisporre un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, è stato attuato un monitoraggio sulle caratteristiche riportate nei vari provvedimenti di tutti i Capi Settore dell'Ente, e partecipato all'aggiornamento del DVR. Infine, questo CUG ha sottoscritto il Contratto Decentrato vigente.

## **1 Riunioni del Comitato Unico di Garanzia anno 2020**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel corso dell'anno si è riunito cinque volte nelle seguenti date:

- 30 gennaio 2020
- 11 febbraio 2020
- 27 febbraio 2020
- 15 giugno 2020 in video-conferenza
- 7 dicembre 2020 in video-conferenza

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 e nella sezione Amministrazione Trasparente altri contenuti.

## **2 Descrizione delle attività svolte**

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. Infine, le implicanze dovute all'applicazione del "Lavoro Agile" a seguito dell'emergenza epidemiologica. Il lockdown ha poi comportato un'evoluzione dei caratteri propri del rapporto di lavoro subordinato ed il lavoro ha assunto sempre più le caratteristiche del lavoro per prestazioni di risultato.

Relativamente alle attività propositive previste dal Regolamento, il CUG ha già avviato, una prima discussione sul Piano delle Azioni Positive 2018 - 2021 sugli argomenti riguardanti la Valutazione, Formazione, Benessere organizzativo", al fine di porre l'accento su specifiche azioni da avviare:

1. aggiornamento dei profili professionali nell'ambito dell'organizzazione degli Uffici e dei Servizi
2. applicazione linee guida piano della formazione
3. approvazione attività formative dell'Ente
4. Performance e valutazione
5. Progressioni orizzontali.

### **3 La situazione del Personale dell'Ente alla data del 31.12.2020.**



## Dati Personale

| Indicatori                                 | Valori al<br>31/12/2017 | Valori al<br>31/12/2018 | Valori al<br>31/12/2019 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Tasso di assenze                           | 15,7                    | 16,9                    | 22,2                    |
| Tasso procedure disciplinari               | 0,014                   | 0,008                   | 0,007                   |
| % di personale assunto a tempo determinato | 0                       | 0                       | 0                       |
| Tasso di infortuni                         | 0,006                   | 0,014                   | 0,020                   |
| Tasso di dimissioni premature              | 0                       | 0,006                   | 0,004                   |
| Tasso richieste trasferimento              | 0,004                   | 0,031                   | 0,011                   |

## Analisi di genere

| Analisi di genere dei dipendenti di ruolo<br>Del Libero consorzio comunale di Siracusa | Valori al<br>31/12/2017 | Valori al<br>31/12/2018 | Valori al<br>31/12/2019 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Dipendenti uomini  | 269                     | 253                     | 230                     |
| Dipendenti donne   | 241                     | 230                     | 221                     |
| % di donne rispetto al totale del personale  | 47,05                   | 47,61                   | 49,00                   |
| % dipendenti in possesso di laurea   | 12,94                   | 14,69                   | 15,07                   |
| % Responsabili di Settore donne (su totale Responsabili)                               | 25                      | 25                      | 33                      |
| % dipendenti donne in possesso di laurea rispetto al totale femmine                    | 13,69                   | 14,78                   | 15,83                   |
| Corsi di formazione  | 1                       | 0                       | 3                       |
| Turnover del personale   | 0                       | 0                       | 0                       |



\*Per l'acquisizione dei dati si ringrazia per la cortese collaborazione la Dott.ssa Rosalba Infantino.

### **Obiettivi ed azioni da sviluppare**

Nell'anno 2021, in attesa della costituzione del nuovo Organismo, il Comitato, in accordo con l'Amministrazione, potrebbe lavorare alla predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive nell'ambito dei compiti propositivi assegnati al Comitato Unico Di Garanzia a supporto dell'Amministrazione al fine di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l'Amministrazione.

In continuità con il predetto PIANO il CUG porrà l'attenzione su misure ed azioni specifiche prevalentemente legate alle strategie per l'elaborazione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA). Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), hanno la possibilità di redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Far comprendere il significato e l'azione del CUG quale nuovo Organismo non è stato semplice, poiché si è tentato di evitare di creare all'interno dell'Amministrazione un altro fronte di contrapposizione. L'intento è stato quello di costruire un luogo di partecipazione per trovare soluzioni, equilibrando i tanti punti di vista.