



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

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

Relazione Comitato Unico di Garanzia

relativa all'anno 2023



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

Al Presidente della Provincia di Brindisi

Al Segretario Generale della Provincia di Brindisi

Al Capo di Gabinetto della Provincia di Brindisi

Alla Dirigente Area I della Provincia di Brindisi

Alle Organizzazioni Sindacali rappresentative

Al Nucleo di Valutazione della Provincia di Brindisi

Loro indirizzi di posta elettronica

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

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 Direttiva n. 2/2019 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 forniti dal Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane e relativi alla ripartizione del personale per genere, alla fruizione di istituti per la conciliazione vita/lavoro, ai congedi parentali, ai differenziali retributivi, alla formazione, al benessere organizzativo.

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.



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione sono esaminati i dati relativi all'anno 2023 presenti nel format trasmesso dall'Amministrazione – Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, che si allega al presente documento.

Analizzando le fasce di età dei dipendenti, si rileva che permane un'età media piuttosto elevata con una maggiore concentrazione di personale nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni (36 uomini e 19 donne) e nella fascia di età superiore ai 60 anni (38 uomini e 11 donne). La maggior parte dei dipendenti svolge la propria attività lavorativa a tempo pieno (72 uomini e 40 donne).

Dalla lettura dei dati riportati nelle tabelle si ricava che la maggior parte dei dipendenti della Provincia sono inquadrati nella categoria C (28 uomini e 31 donne) ed hanno un'anzianità di servizio superiore a 10 anni (58 uomini e 33 donne).

Dai dati forniti si evince, altresì, che la maggior parte del personale, escluso i dirigenti, possiede il diploma di scuola superiore come grado di istruzione (27 uomini e 25 donne). Sono in possesso di laurea magistrale 28 uomini e 10 donne, mentre di laurea triennale 1 uomo e 2 donne. Possiedono, invece, un titolo inferiore al diploma superiore 29 uomini e 3 donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La Provincia di Brindisi con Decreto Presidenziale n. 55 dell'11.04.2023 ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023/2025, aggiornato poi con Decreto Presidenziale n. 156 del 21.11.2023, il quale contiene un'apposita sezione denominata "3.2. *Organizzazione del lavoro agile*".

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile consente una maggiore flessibilità nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, una digitalizzazione dei servizi, una riduzione delle spese riferite all'impiego degli immobili ed un miglioramento del benessere organizzativo.

Nel 2023 hanno lavorato in modalità agile n. 33 uomini e n. 37 donne.

Si rileva, altresì, che a fronte di un numero alto di permessi giornalieri fruiti per Legge 104/1992 (170 per gli uomini e 279 per le donne) e di permessi orari L. 104/1992 per n. ore 328 per gli uomini e 383 per le donne, residuale è il numero di permessi giornalieri per congedi parentali (22 per gli uomini e 96 per le donne).

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

Piano Triennale di Azioni Positive

Con decreto del Presidente della Provincia n. 55 dell'11.04.2023 è stato approvato il PIAO 2023/2025 al cui interno è prevista la Sezione 3.1.1. *Obiettivi per il miglioramento della salute di genere* (ex Piano delle Azioni Positive), previo parere da parte del CUG.

Il Piano mira a promuovere nell'Ente un maggiore benessere organizzativo, a garantire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, a favorire una conciliazione tra vita privata e lavorativa, nonché a prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

Per l'anno 2023 il Piano prevedeva la realizzazione dei seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: *Pari Opportunità*;
- Obiettivo 2: *Benessere Organizzativo*;
- Obiettivo 3: *Semplificazione ed innovazione digitale*.

Ed invero, la Provincia ha proseguito nella sperimentazione del lavoro agile anche nel 2023, regolamentandolo nella specifica Sezione 3.2. *Organizzazione del lavoro agile* del PIAO 2023/2025, approvato con Decreto Presidenziale n. 55 dell'11.04.2023, previa acquisizione del parere del CUG.

Con l'ausilio del Cug, si è dato seguito ad una attività di indagine interna sul benessere organizzativo attraverso la predisposizione e la somministrazione di un questionario online in due versioni, una per il gruppo personale Dirigente e P.O. e una per il gruppo personale Area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari non titolari di P.O. I risultati sono stati rilevati dal Responsabile del Settore Sistemi Informativi e Statistici dell'Ente e resi noti con la produzione di due appositi report, resi disponibili nell'apposita sezione della Intranet dell'Ente.

Anche per l'anno 2024 l'Ente prevede di continuare nel monitoraggio sul benessere organizzativo così come fatto negli anni precedenti.

E' previsto, altresì, lo svolgimento di momenti formativi specifici, nonché la programmazione di esperienze laboratoriali per migliorare il benessere organizzativo attraverso sportelli di ascolto/supervisione in equipe.

Le azioni dettagliate previste per il 2024, sono presenti all'interno delle diverse Sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026.

Fruizione per genere della formazione

Dai dati prodotti dall'Amministrazione si rileva che hanno usufruito delle attività di formazione ed aggiornamento professionale sia gli uomini per n. 919 ore che le donne per n. 463 ore.

Analizzando le fasce di età dei dipendenti coinvolti, si evidenzia che il maggior numero di ore di formazione sono state fruite dal personale ricompreso tra i 51 e 60 anni d'età (n. 432 ore per gli uomini e n. 226 per le donne).

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

È stata garantita una equilibrata costituzione delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, nel pieno rispetto della parità di genere (n. 8 uomini e n. 5 donne).

Differenziali retributivi uomo/donna

Tra i diversi livelli di inquadramento si registra un divario economico retributivo minimo per i dirigenti ove è pari al -0,1% e per i dipendenti di categoria A ove è pari al -0,74%; mentre quello maggiore si riscontra per la categoria D dove la retribuzione netta media è maggiore per gli uomini rispetto alle donne con un divario del 16,94%.



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per l'anno 2023 è stata effettuata un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito dai/dalle dipendenti attraverso la somministrazione di un questionario anonimo in due versioni, una per il gruppo personale Dirigente e P.O. ed un'altra per il gruppo personale Area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari non titolari di P.O.

I risultati sono stati rilevati dal Responsabile del Settore Sistemi Informativi e Statistici dell'Ente con la produzione di due appositi report disponibili nella Intranet dell'Ente già dai primi mesi del 2024.

I risultati sono riportati chiaramente nei suddetti report sia in forma numerica che percentuale, nonché in veste grafica attraverso l'utilizzo di diagrammi a torta e a colori.

Da tali risultati è possibile rilevare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tener conto per creare un ambiente di lavoro attento al benessere del personale.

Il tasso di partecipazione per il primo gruppo è stato del 38,10%, di cui 50 % uomini, 25% donne e 25 % non indicato; mentre per il secondo gruppo è stato del 52,22%, di cui 44,68% uomini, 34,04% donne e 21,28% non indicato.

Il questionario è suddiviso in 8 parti tematiche che sono le seguenti: Parte I "*Dati anagrafici*", Parte II "*Caratteristiche dell'ambiente di lavoro*", Parte III "*La sicurezza*", Parte IV "*Caratteristiche del proprio lavoro*", Parte V "*Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo*", Parte VI "*Il benessere psicofisico*", Parte VII "*L'apertura all'innovazione*" e Parte VIII dedicata ai "*Suggerimenti*".

Il questionario è composto da una scala di valori che comprende diverse voci alternative, le quali consentono al/alla dipendente di calibrare la risposta nel modo più vicino alla propria esperienza. Esse sono le seguenti: "*insufficiente*", "*sufficiente*", "*mediocre*", "*buono*" per la parte relativa al confort dell'ambiente di lavoro ed alle misure di sicurezza; "*mai*", "*raramente*", "*a volte*", "*spesso*" per le parti concernenti l'organizzazione, le relazioni con il/la dirigente, i/le titolari di P.O. ed i colleghi, gli indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo, il benessere psicofisico e l'apertura all'innovazione; ed infine, le voci "*per nulla*", "*poco*", "*abbastanza*", "*molto*" per la parte sulle caratteristiche del lavoro.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025, è presente un'apposita Sottosezione 2.2. dedicata alla *Performance*; in particolare, tra gli obiettivi di performance organizzativa è prevista una scheda-obiettivo sul "*Miglioramento della qualità del clima di lavoro*" volta a garantire il benessere organizzativo, che passa dal benessere del singolo, persona e lavoratore, attraverso un'intensificazione dei momenti di incontro e di formazione sul tema al fine di migliorare il clima di lavoro e le relazioni.



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Con determinazione Dirigenziale n. 859 del 19/12/2022 si è proceduto alla formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2023/2026 con la nomina dei componenti, effettivi e supplenti, e della Presidente.

Il Cug ha composizione paritetica ed è formato da membri rappresentanti dell'Amministrazione e da un pari numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, oltreché da altrettanti supplenti, garantendo nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

La nomina dei componenti di parte pubblica viene effettuata dall'Amministrazione in esito ad una procedura comparativa alla quale può partecipare tutto il personale interessato. A tal fine, viene diramato un primo interpello interno, con adeguata definizione dei requisiti di preferenza al quale, se deserto, ne segue un secondo. Se non sopraggiungono risposte agli interPELLI emanati, è compito della Dirigente Responsabile del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo.

Attualmente i membri effettivi del Cug sono n. 6 di cui n. 3 rappresentanti dell'Amministrazione e n. 3 di parte sindacale, nonché n. 6 supplenti previsti rispettivamente per parte pubblica e sindacale. Il Cug è composto da 4 donne e 2 uomini per la componente effettiva e da 4 donne e 2 uomini per la parte supplente.

Il Cug ha una durata quadriennale ed i relativi componenti possono essere rinominati una sola volta.

Sul sito web dell'Ente e sulla Intranet è presente una sezione appositamente dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

Il Cug è dotato di un proprio Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento approvato con decreto Presidenziale n. 74 del 19.11.2020.

Il Comitato si riunisce, previa convocazione, preferibilmente in presenza, mettendo tuttavia a disposizione un *link* di collegamento per garantire la partecipazione a chi ne è impossibilitato. Nelle riunioni sono trattate le materie attinenti alla promozione delle pari opportunità, al benessere organizzativo, alle problematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, alla formazione.

B. ATTIVITA'

Nel corso delle riunioni tenutesi nel 2023, il Cug si è confrontato sui temi relativi al benessere organizzativo, alla formazione dei dipendenti, al lavoro agile, con spirito di collaborazione ed aperto confronto.

Ed infatti, il Cug ha collaborato attivamente all'adozione delle diverse Sezioni del PIAO 2023/2025 relative agli obiettivi per il miglioramento della salute di genere (ex Piano delle Azioni Positive), all'organizzazione del lavoro agile (ex POLA) ed al Piano della formazione.

Il Cug in un'apposita riunione ha esaminato ed approvato, altresì, il questionario sul benessere organizzativo, nelle due differenti versioni, da somministrare ai dipendenti; dopo l'incontro, è



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

stata trasmessa la propria decisione alla Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane.

Nel 2023 il Cug è stato chiamato ad esprimere i seguenti Pareri:

- sulla Sezione 3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (ex Piano delle Azioni Positive) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- sulla Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile (ex POLA) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- sulla Sezione 3.2.2. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Formazione del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- sul Questionario relativo al benessere organizzativo, somministrato ai/alle dipendenti, in due versioni, una per il gruppo personale Dirigente e P.O. ed un'altra per il gruppo personale Area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari non titolari di P.O., relativamente ai quali il Cug ha fornito diverse proposte di modifica.

L'Amministrazione ha tenuto conto dei pareri espressi dal Comitato, nonché delle osservazioni e/o proposte modificative eventualmente avanzate di volta in volta.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Cug si impegnerà nella realizzazione del benessere dei lavoratori, punto focale per il miglioramento della qualità di un ambiente lavorativo ispirato da principi di collaborazione e condivisione.

Attraverso un confronto aperto e leale, il Cug continuerà a supportare la programmazione sul benessere e a dare il proprio contributo nell'approvazione dei diversi Piani programmatici dell'Ente per i quali è chiamato ad esprimere pareri.

La Presidente del CUG

Dr.ssa Silvia Lazzoi