



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 2024



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 2024



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 analizzati i dati relativi all'anno 2024 riportati nel format trasmesso dall'Amministrazione – Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, che si allega alla presente relazione.

Dall'analisi delle fasce di età dei dipendenti, emerge la presenza di un'età media piuttosto alta con una maggiore concentrazione di personale nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni (31 uomini e 16 donne) e nella fascia di età superiore ai 60 anni (36 uomini e 12 donne). La maggior parte dei dipendenti svolge la propria attività lavorativa a tempo pieno (64 uomini e 39 donne).

Esaminando i dati forniti, si evince che la maggior parte dei dipendenti della Provincia sono inquadrati nella categoria C (25 uomini e 29 donne) ed hanno un'anzianità di servizio superiore a 10 anni (53 uomini e 31 donne).

Si ricava, altresì, che la maggior parte del personale non dirigenziale possiede il diploma di scuola superiore come grado di istruzione (27 uomini e 21 donne). Sono in possesso di laurea magistrale 20 uomini e 8 donne, mentre di laurea triennale 4 uomini e 7 donne. Possiedono, invece, un titolo inferiore al diploma superiore 24 uomini e 3 donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La Provincia di Brindisi con Decreto Presidenziale n. 70 del 26.04.2024 ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024/2026, aggiornato successivamente con Decreti Presidenziali n. 136 del 04.10.2024 e n. 176 del 10.12.2024, il quale contiene un'apposita sezione denominata "3.2. *Organizzazione del lavoro agile*".

L'attività lavorativa svolta in modalità agile favorisce una maggiore conciliazione dei tempi vita/lavoro, con un conseguente impatto favorevole sul benessere organizzativo, nonchè, grazie alle potenzialità connesse allo sviluppo tecnologico, è diretta a promuovere la produttività del lavoro e l'orientamento ai risultati.

Nel 2024 hanno fruito del lavoro agile n. 22 uomini e n. 32 donne.

Si evidenzia, altresì, una rilevante fruizione di permessi giornalieri per Legge 104/1992 (543 per gli uomini e 561 per le donne) e di permessi orari L. 104/1992 per n. ore 1905 per gli uomini e 1900 per le donne.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Piano Triennale di Azioni Positive

Con decreto del Presidente della Provincia n. 70 del 26.04.2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026 al cui interno è prevista la Sezione 3.1.1. *Obiettivi per il miglioramento della salute di genere* (ex Piano delle Azioni Positive), previa acquisizione di parere da parte del CUG.

Il Piano è volto a promuovere nell'Ente le pari opportunità, ad evitare qualunque forma di discriminazione, a favorire l'inclusione lavorativa sociale ed il benessere organizzativo dei dipendenti.



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

La Sezione 3.1.1. del PIAO prevedeva, per l'anno 2024, la programmazione di diverse azioni finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

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

Nell'anno 2024 è proseguito il percorso formativo incentrato sul benessere organizzativo, mediante lo svolgimento di incontri, sia in presenza che online, nonché attraverso attività di supervisione in equipe e sportello di ascolto.

Anche per l'anno 2025 è prevista la continuazione delle predette attività mediante momenti formativi dedicati al benessere.

E' stato regolamentato, altresì, lo svolgimento del lavoro agile nella specifica Sezione 3.2. *Organizzazione del lavoro agile* del PIAO.

Le azioni dettagliate previste per il 2025, sono presentate all'interno delle diverse Sezioni dell'approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027.

Fruizione per genere della formazione

Dai dati forniti si rileva che hanno partecipato ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale sia gli uomini per n. 1035 ore che le donne per n. 654 ore.

Analizzando le fasce di età dei dipendenti coinvolti, si evidenzia che il maggior numero di ore di formazione sono state fruite dal personale con età superiore ai 60 anni (n. 440 ore per gli uomini e n. 287 ore per le donne).

Differenziali retributivi uomo/donna

Tra i diversi livelli di inquadramento si registra un divario economico retributivo minimo per i dipendenti di categoria A pari al 2,2%; mentre si riscontra un divario maggiore per la categoria B dove la retribuzione netta media è maggiore per gli uomini rispetto alle donne con un divario del 20,06% e per la categoria D ove è pari al 10,08%.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per l'anno 2024 è stato effettuato un sondaggio di gradimento del percorso formativo sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione a tutti i dipendenti dell'Ente di un test *on line* anonimo.

Il tasso di partecipazione è stato pari al 52,73% di uomini, 38,18% di donne e 9,09 % non indicato. Il questionario è stato suddiviso in 5 Sezioni che sono le seguenti: Sezione I "Dati personali (inserimento facoltativo)", Sezione II "Finalità e Obiettivi Generali", Sezione III "Contenuti", Sezione IV "Organizzazione" e Sezione V "Docenti/Esperti".

Il sondaggio di gradimento è risultato composto da una scala di valori con diverse voci alternative, le quali hanno consentito al/alla dipendente di calibrare la risposta nel modo più vicino alla propria esperienza, che sono le seguenti: 1) *Per niente positivo/soddisfatto*, 2) *Poco positivo/soddisfatto*, 3) *Positivo/Soddisfatto*, 4) *Abbastanza positivo/soddisfatto* e 5) *Molto positivo/soddisfatto*.



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

I dati sono stati elaborati a cura del Settore Sistemi Informativi e Statistici dell'Ente con la produzione di un apposito report trasmesso a tutti i dipendenti provinciali.

I risultati sono stati riportati chiaramente nel suddetto report sia in forma numerica che percentuale, nonché in veste grafica attraverso l'utilizzo di diagrammi a colori.

Da tali risultati è stato possibile rilevare suggerimenti per un miglioramento costante delle attività al fine di garantire un ambiente di lavoro attento al benessere del personale.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026, 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 raggiungere risultati importanti sulla performance di gruppo e sul benessere del personale, attraverso un percorso formativo innovativo rivolto ai dipendenti dell'Ente, con attività di gruppo e individuali, sia in presenza che online.

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 del Dirigente Responsabile della gestione del personale 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 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, ove necessario, per garantire la partecipazione a chi ne è



PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

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 del personale.

B. ATTIVITA'

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.

Il Comitato ha collaborato attivamente all'adozione delle diverse Sezioni del PIAO 2024/2026 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.

Nel 2024, infatti, il Cug ha espresso 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) 2024/2026;
- sulla Sezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile" (ex POLA) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026;
- sulla Sezione 3.3.2. "Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Formazione del personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si auspica che possa accrescere il livello di benessere dei dipendenti nell'ambiente lavorativo, garantendo la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, il rispetto della parità di genere e la valorizzazione del personale.

La Presidente del CUG

Dr.ssa Silvia Lazzoi

