



**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 2025

---



**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](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



## **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 2025 riportati nel format trasmesso dall'Amministrazione – Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane.

Esaminando le 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 (22 uomini e 16 donne) e nella fascia di età superiore ai 60 anni (38 uomini e 10 donne). La maggior parte dei dipendenti svolge la propria attività lavorativa a tempo pieno (62 uomini e 40 donne).

Dalla lettura dei dati forniti, si ricava che la maggior parte dei dipendenti della Provincia sono inquadrati nel profilo Istruttori (30 uomini e 31 donne) ed hanno un'anzianità di servizio superiore a 10 anni (47 uomini e 29 donne).

Si evince, altresì, che la maggior parte del personale non dirigenziale possiede il diploma di scuola superiore come titolo di studio (29 uomini e 24 donne). Sono in possesso di laurea magistrale 18 uomini e 8 donne, mentre di laurea triennale 6 uomini e 6 donne. Possiedono, invece, un titolo inferiore al diploma superiore 21 uomini e 2 donne.

#### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Con Decreto Presidenziale n. 11 del 19.02.2025 la Provincia di Brindisi ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025/2027, aggiornato successivamente con Decreti Presidenziali n. 73 del 11.04.2025 e n. 144 del 01.10.2025, 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 vita/lavoro, con un conseguente impatto favorevole sul benessere organizzativo, nonché, grazie alle potenzialità connesse allo sviluppo tecnologico, è diretta a promuovere la produttività del lavoro e l'orientamento ai risultati.

Nel 2025 hanno fruito del lavoro agile n. 15 uomini e n. 27 donne.

Si evidenzia, altresì, una rilevante fruizione di permessi giornalieri per Legge 104/1992 (420 per gli uomini e 448 per le donne) e di permessi orari L.104/1992 per n. ore 1480,55 per gli uomini e 1620,46 per le donne.

#### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

##### Piano Triennale di Azioni Positive

Con decreto del Presidente della Provincia n. 11 del 19.02.2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 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.

La Sezione 3.1.1. del PIAO prevedeva, per l'anno 2025, la programmazione di diverse azioni finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: *Pari Opportunità*;



## PROVINCIA DI BRINDISI

Comitato Unico di Garanzia

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

Nell'anno 2025 sono proseguite le attività formative sul benessere organizzativo iniziate nel 2023-2024, mediante un ciclo di incontri, sia in presenza che online, nonché attraverso attività di supervisione di gruppo e sportello di ascolto.

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 2026, sono presentate all'interno delle diverse Sezioni dell'approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028.

### 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. 1090 ore che le donne per n. 562 ore.

Si evidenzia che il maggior numero di ore di formazione sono state fruite dal personale compreso nella fascia di età dai 51 ai 60 anni (n. 390 ore per gli uomini e n. 252 per le donne), nonché nella fascia di età superiore ai 60 anni (n. 524 ore per gli uomini e n. 160 ore 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 con una percentuale di componenti pari al 54% donne e 46% uomini.

### Differenziali retributivi uomo/donna

Da un'analisi complessiva dei diversi livelli di inquadramento si registra una percentuale media di retribuzione leggermente più alta per gli uomini pari al 53,37% sul totale, mentre per le donne pari al 46,63%.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Per l'anno 2025 è stato somministrato un questionario sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti dell'Ente, in forma anonima, strutturato in modo tale che le risposte non siano riconducibili alla persona, i cui dati vengono elaborati dal Settore Statistica dell'Ente.

Il sondaggio rappresenta un'occasione utile di riflessione da cui trarre spunti per un miglioramento costante di un ambiente di lavoro attento al benessere del personale.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, è presente un'apposita Sottosezione 2.2 dedicata alla *Performance*; in particolare, tra gli obiettivi di performance organizzativa è stata inserita una scheda-obiettivo sul "*Miglioramento della qualità del clima di lavoro*", che ha previsto una continuità delle attività già avviate nel 2023-2024, sia in presenza che online, in particolare con una supervisione di gruppo al fine di mettere in pratica quanto appreso nel percorso di coaching in relazione a comunicazione, ascolto e gestione delle emozioni e del conflitto, nonché con il servizio dello sportello di ascolto.



**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 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, potendo tuttavia prevedere in casi eccezionali la modalità in video conferenza.

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 collaborativo e di aperto confronto.

Il Comitato ha collaborato attivamente all’adozione delle diverse Sezioni del PIAO 2025/2027 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, avanzando proposte modificative/integrative.

Nel 2025, infatti, il Cug ha espresso i seguenti Pareri:

- sulla Sezione 3.1.1. “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027;
- sulla Sezione 3.2. “Organizzazione del lavoro agile” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027;
- sulla Sezione 3.3.2. “Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Formazione del personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027.



**PROVINCIA DI BRINDISI**  
*Comitato Unico di Garanzia*

**CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Cug continuerà a dare il proprio contributo nell'approvazione dei vari Piani programmatori dell'Ente, esprimendo i pareri di propria competenza.

Si confida nell'accrescimento del benessere dei dipendenti nell'ambiente lavorativo, in un'ottica di collaborazione e condivisione, mirando alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, al rispetto della parità di genere ed alla valorizzazione del personale.

La Presidente del CUG

Dr.ssa Silvia Lazzoi

