



**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

---

ANNO 2022

---



## 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

Al 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 DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



## **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 2022 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 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 20 donne). Emerge, invece, che sono presenti poche unità di personale nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni (6 uomini e 6 donne).

Dalla lettura dei dati riportati nelle tabelle si ricava che la maggior parte dei dipendenti della Provincia sono inquadrati nella categoria C (26 uomini e 30 donne) ed hanno un'anzianità di servizio superiore a 10 anni (57 uomini e 32 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 (28 uomini e 27 donne). Sono in possesso di laurea magistrale 24 uomini e 9 donne, mentre di laurea triennale 4 uomini e 3 donne. Possiedono, invece, un titolo inferiore al diploma superiore 30 uomini e 3 donne.

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

La Provincia di Brindisi con Decreto Presidenziale n. 98 del 09.08.2022 ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022/2024, nel quale è inserito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile POLA 2022/2024.

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 2022 hanno lavorato in modalità agile n. 30 uomini e n. 28 donne.

Si rileva, altresì, che a fronte di un numero alto di permessi giornalieri fruiti per Legge 104/1992 (265 per gli uomini e 370 per le donne) e di permessi orari L. 104/1992 per n. ore 327,36 per gli uomini e 106,4 per le donne, residuale è il numero di permessi giornalieri per congedi parentali (20 per gli uomini e 18 per le donne).



## PROVINCIA DI BRINDISI

*Comitato Unico di Garanzia*

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

#### Piano Triennale di Azioni Positive

Con decreto del Presidente della Provincia n. 60 del 09.06.2022 è stato approvato l'aggiornamento ed adeguamento per l'anno 2022 del Piano delle Azioni Positive triennio 2020/2022, approvato con decreto del Presidente n. 77 del 24.11.2020 ed aggiornato per l'anno 2021 con decreto del Presidente n. 48 dell'08.06.2021, previa condivisione con il CUG e con la RSU aziendale.

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

Per l'anno 2022 il Piano prevedeva la realizzazione dei seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: *Pari Opportunità*;
- Obiettivo 2: *Benessere Organizzativo*;
- Obiettivo 3: *Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*;
- Obiettivo 4: *Semplificazione ed innovazione digitale*.

Ed invero, la Provincia ha proseguito nella sperimentazione del lavoro agile anche nel 2022 ed ha adottato a tal fine un Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per il triennio 2022/2024 con Decreto Presidenziale n. 98 del 09.08.2022, previa acquisizione del parere del CUG.

La Provincia ha attivato la procedura "banca ore" in favore dei/delle dipendenti; a tal fine, infatti, è stata trasmessa una circolare prot. n. 41266/2022 in ordine alle finalità e modalità di gestione di tale istituto.

Per quanto riguarda la formazione dei/delle dipendenti, l'Ente ha aderito ad una offerta formativa che consente di fruire liberamente di diversi corsi di formazione inseriti su una piattaforma digitale in modalità *on demand*.

Con l'ausilio del Cug, si è dato seguito ad una attività di indagine interna sul benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un apposito questionario a tutti/e i/le dipendenti. I risultati sono stati rilevati dal Responsabile del Settore Sistemi Informativi e Statistici dell'Ente e resi noti con la produzione di un apposito report, nonché con la pubblicazione sul sito internet dell'Ente e nell'apposita sezione della Intranet.

È stato somministrato, altresì, un questionario per sviluppare i servizi della Intranet aziendale secondo le esigenze dei/delle dipendenti.



## PROVINCIA DI BRINDISI

*Comitato Unico di Garanzia*

Le azioni previste per il 2023, invece, sono presentate all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025, approvato con Decreto del Presidente n. 55/2023, specificamente nella Sezione 3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (ex Piano delle Azioni Positive), nella Sezione 3.2. Organizzazione del Lavoro Agile (ex POLA) e nella Sezione 3.3.2. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Formazione del personale.

### Fruizione per genere della formazione

In materia di formazione, nel 2022 la Provincia ha acquistato un pacchetto formativo di corsi *online*, erogati in modalità *on demand* su una apposita piattaforma digitale, facilmente accessibile per i/le dipendenti.

Dai dati prodotti dall'Amministrazione si rileva che hanno usufruito delle attività di formazione ed aggiornamento professionale sia gli uomini per n. 196 ore che le donne per n. 183.

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, ciò in quanto questa fascia d'età rappresenta il 43% degli uomini ed il 51% delle donne della Provincia.

### 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. 18 uomini e n. 15 donne).

### Differenziali retributivi uomo/donna

Non si rileva un significativo divario economico retributivo tra i generi nei diversi livelli di inquadramento. Il divario minimo è registrato per i dipendenti di categoria C ove è pari all'1,6%, mentre quello maggiore si riscontra per la categoria D dove la retribuzione netta media è maggiore per gli uomini (Euro 46.783,11) rispetto alle donne (Euro 37.904,73).

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

Per l'anno 2022 è stata effettuata un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito dai/dalle dipendenti attraverso la somministrazione di un questionario anonimo rivolto a tutto il personale.



## PROVINCIA DI BRINDISI

*Comitato Unico di Garanzia*

I risultati sono stati rilevati dal Responsabile del Settore Sistemi Informativi e Statistici dell'Ente e resi noti nel 2023 con la produzione di un apposito report, trasmesso a tutto il personale dipendente, nonché pubblicato sul sito Internet dell'Ente nell'apposita area riservata al Comitato Unico di Garanzia e sulla Intranet della Provincia.

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

La maggioranza dei/delle dipendenti (n. 76) ha risposto al questionario, contribuendo in tal modo a 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 è stato del 59,84%, di cui 57,89 % uomini, 30,26% donne e 11,84 % 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 2022/2024, nella Sottosezione 2.2. *Performance* è presente una scheda-obiettivo denominata *"Un'Amministrazione alla Pari"* che, attraverso l'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive per l'anno 2022, mira a promuovere nell'ambito della Provincia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità al fine di garantire un maggiore benessere lavorativo e prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.



## **PROVINCIA DI BRINDISI**

*Comitato Unico di Garanzia*

### **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

#### **A. OPERATIVITA’**

Con determinazione Dirigenziale n. 399 del 30/05/2019 si è provveduto alla formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2019/2022 ed alla nomina dei componenti effettivi e supplenti.

Successivamente, in ragione delle dimissioni rassegnate dal Presidente in carica, con determinazione Dirigenziale n. 349 del 06.06.2022 è stata nominata la sottoscritta quale nuova Presidente del Cug.

Da ultimo, 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 conferma della medesima 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 sussiste 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.



## PROVINCIA DI BRINDISI

*Comitato Unico di Garanzia*

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 flessibilità dell'orario di lavoro, alla formazione.

### **B. ATTIVITA'**

Nel corso delle riunioni tenutesi nel 2022, il Cug si è confrontato sui temi relativi al benessere organizzativo, alla formazione dei dipendenti, al lavoro agile, agli obiettivi del PAP, con spirito di collaborazione ed aperto confronto.

Ed infatti, il Cug ha collaborato attivamente all'adozione del Piano di Azioni Positive, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, del Piano della formazione.

Il Cug in un'apposita riunione ha esaminato ed approvato, altresì, il questionario sul benessere organizzativo da somministrare ai dipendenti; dopo l'incontro, è stata trasmessa la propria decisione tramite posta elettronica alla Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane.

Nel 2022 il Cug è stato chiamato ad esprimere i seguenti Pareri:

- nel mese di maggio sull'aggiornamento ed adeguamento per l'anno 2022 del Piano delle Azioni Positive triennio 2020/2022, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 60 del 09.06.2022;
- nel mese di giugno sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024, inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022/2024 approvato con Decreto Presidenziale n. 98 del 09.08.2022;
- nel mese di giugno sul Piano della Formazione del personale 2022/2024, inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022/2024 approvato con Decreto Presidenziale n. 98 del 09.08.2022;
- nel mese di dicembre sull'approvazione del Questionario sul benessere organizzativo da somministrare ai/alle dipendenti.

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

Nella Sezione 3 della presente Relazione si è analizzato lo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel Piano triennale di Azioni Positive, per i quali in gran parte vi è stato il coinvolgimento del Comitato.



## **PROVINCIA DI BRINDISI**

*Comitato Unico di Garanzia*

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Cug darà il suo contributo per rafforzare il senso di appartenenza dei/delle dipendenti all'Organizzazione, cercando di ridurre al minimo le disparità di trattamento, garantendo un adeguato livello di benessere organizzativo e costruendo un ambiente lavorativo caratterizzato da un clima di lavoro agevole, fatto di sinergia, collaborazione e condivisione tra i/le dipendenti.

La Presidente del CUG

Dr.ssa Silvia Lazzi