

**DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
n.1 DEL 20.03.2025****OGGETTO: Approvazione Relazione Annuale.**

L'anno duemilaventicinque addì 20 del mese di marzo alle ore 09:30, in modalità a distanza, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, all'uopo convocato dal Presidente, ai sensi dell'art.7 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Risultano presenti i seguenti membri:

Rappresentati dell'Ente		Rappresentati di parte sindacale	
Componenti titolari	Presente	Componenti supplenti	Presente
Emiliano Sassoli	X	Lorenzo Burberi	X
Massimiliano Terranzani	X	Lucia Criscione	X
Componenti supplenti		Componenti Supplenti	
Giacomo Cecchetti			

Ai sensi dell'art.4 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, presiede la seduta la dipendente Lucia Criscione, nominata Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Determina del Direttore Generale n.49 del 31.03.2023.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante il dipendente Emiliano Sassoli, nominato Segretario del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Delibera del CUG n.3 del 14.09.2023.

La seduta è dichiarata valida per deliberare.

- Omissis -

Il Presidente pone quindi in votazione la presente deliberazione

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

PREMESSO CHE

- con Determina del Direttore Generale n.96 del 23.12.2015 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ed è stata nominata la Presidente del Comitato;
- con Determina del Direttore Generale n.18 del 18.2.2016 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del CUG;
- con Determina del Direttore Generale n.49 del 31.03.2023 è stata rinnovata la composizione del CUG ed è stata nominata la Presidente del Comitato;

CONSIDERATO CHE il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza della prestazione;

ATTESO CHE l'art. 10 del Regolamento di funzionamento del CUG prevede entro il 30 Marzo di ogni anno la redazione di una Relazione Annuale sul personale dell'Ente relativa all'anno precedente;

RICHIAMATA la Direttiva Ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva Ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 in particolare con riferimento alle linee guida per la predisposizione della Relazione Annuale;

VISTA la "Relazione Annuale 2024" predisposta dal Comitato, la quale è allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 1**);

RITENUTO di procedere all'approvazione della suddetta Relazione annuale;

RICHIAMATI

- l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 – novellato dall'art. 21 della Legge 183/2010;
- l'art.7 del Regolamento di funzionamento del CUG;

Con votazione UNANIME FAVOREVOLE

DELIBERA

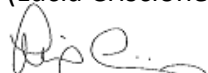
1. di approvare la "Relazione Annuale 2024" sulla situazione del personale dell'Ente, allegata in copia al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato n.1**);

2. di incaricare il Segretario del Comitato della trasmissione del presente provvedimento al Direttore Generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e all'invio della "Relazione Annuale 2024" al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità (all'indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it);
3. di incaricare il VicePresidente del Comitato della pubblicazione della presente deliberazione nella sezione "Comitato Unico di Garanzia" sul sito istituzionale dell'Autorità ATO Toscana Sud;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

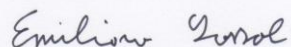
Il presente provvedimento è registrato nella raccolta cronologica delle Deliberazioni del Comitato Unico di Garanzia.

Siena, 20 marzo 2025

IL PRESIDENTE
(Lucia Criscione)



IL SEGRETARIO
(Emiliano Sassoli)



Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani

ATO TOSCANA SUD

Relazione annuale 2024



Approvata con DCUG n.1 del 20.03.2025

Sommario

Premessa	3
<u>1</u> Analisi dei dati	4
1.1 DATI SUL PERSONALE	4
1.2 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	8
1.3 PARI OPPORTUNITÀ	9
1.4 BENESSERE DEL PERSONALE	10
<u>2</u> L'azione del CUG	11

Premessa

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 del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

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.

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale, la seconda parte riporta una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

1 Analisi dei dati

1.1 Dati sul personale

La composizione del personale dell'Ente alla data del 31.12.2024 è riassunta nelle tabelle seguenti.

L'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani ATO Toscana Sud ha per Statuto una sola figura apicale, il Direttore Generale.

Erano in servizio 10 dipendenti, di cui il dipendente dell'Area Tecnica titolare di posizione organizzativa relativa alla Responsabilità dell'Area Tecnica in aspettativa per ricoprire il ruolo di Direttore Generale da luglio 2022. Escludendo il dipendente in aspettativa, erano presenti 5 dipendenti nell'Area Tecnica, tutti appartenenti all'Area dei Funzionari (secondo la precedente classificazione, 3 D2 e 2 D1), di cui 2 incarichi di Elevata Qualificazione, e 4 dipendenti nell'Area Amministrativa, di cui 1 dirigente amministrativo a tempo determinato, 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari (precedentemente D2) e 2 unità all'Area degli Operatori (precedentemente C1 e C2). Salvo, come indicato, il dirigente dell'Area Amministrativa, tutto il personale è a tempo indeterminato.

L'Ente si avvaleva inoltre della collaborazione di 1 unità di personale interinale assegnata all'Area Amministrativa.

Ripartizione del personale dirigenziale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Personale dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Inquadramento											
Direttore Generale			1								
Dirigente amministrativo ex 100 TUEL				1							
Totale personale			1	1							2
% sul personale complessivo			50,0	50,0							100,0

In questa Autorità di Ambito gli organi di vertice politici sono costituiti dall'Assemblea dei Sindaci che attualmente è presieduta dal Sindaco del Comune di Arezzo Ing. Alessandro Ghinelli, il quale non percepisce alcun tipo di compenso da questo Ente.

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Personale non dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Inquadramento											
D6			1								1
D2			1			1	2				4
D1		2									2
C2			1								1
C1									1		1
Totale personale		2	3			1	2	1			9
% sul personale complessivo		22,2	33,3			11,1	22,2	11,1			100,0

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere ed età per Area organizzativa

Personale non dirigenziale	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Area											
Area Tecnica		2	2			1	1				6
Area Amministrativa			1				1				3
Totale personale		2	3			1	2	1			9
% sul personale complessivo		22,2	33,3			11,1	22,2	11,1			100,0

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Elevata qualificazione tecnica D2	1	50%	1	50%	2	100%
Totale personale	1	50%	1	50%	2	100%
% sul personale complessivo	11,1		11,1		22,2	

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo pieno		2	3	1		6	100,0		1	2	1		4	100,0
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale personale		2	3	1		6	100,0		1	2	1		4	100,0
% sul personale complessivo		33,3	60,0	16,7		100,0			25,0	50,0	25,0		100,0	100,0

Ripartizione del personale non dirigenziale per genere ed età per permanenza nel profilo

Personale non dirigenziale	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo														
Inferiore a 3 anni											1		1	25,0
Tra 3 e 5 anni		2				2	40,0							
Tra 5 e 10 anni			1			1	20,0			1			1	25,0
Superiore a 10 anni			2			2	40,0		1	1			2	50,0
Totale personale		2	3			5			1	2	1		4	
% sul personale complessivo		40,0	60,0			100,0			25,0	50,0	25,0			100,0

Ripartizione del personale dirigenziale per genere e titolo di studio

Personale dirigenziale	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	100%			2	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2				2	
% sul personale complessivo	20,00%					20,00%

Ripartizione del personale dell'Area Tecnica per genere e titolo di studio

Area Tecnica	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	3	60,0	2	40,0	5	100,0
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	60,0	2	40,0	5	100,0
% sul personale complessivo		33,3		22,2		55,6

Ripartizione del personale dell'Area Amministrativa per genere e titolo di studio

Area Amministrativa	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	33,3	1	33,3	2	66,7
Laurea			1	33,3	1	33,3
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	33,3	2	66,7	3	100,0
% sul personale complessivo		11,1		22,2		100,0

1.2 Conciliazione vita/lavoro

A partire da novembre 2021, a seguito delle disposizioni del Ministero della Pubblica Amministrazione, i dipendenti in servizio hanno concordato con il Direttore Generale una programmazione della prestazione lavorativa che alterna la presenza in sede al lavoro agile. Inoltre, secondo modalità e tempi concordati con il Direttore Generale, i dipendenti in servizio hanno attivato una particolare forma di orario flessibile, ulteriore a quella standard riferita all'ingresso e all'uscita, per ottimizzare l'alternanza di lavoro in presenza e lavoro agile.

Tale modalità è stata mantenuta anche per il 2024, oltre che per il 2022 e il 2023.

Dipendenti che fruiscono di misure di conciliazione vita-lavoro suddivisi per genere ed età.

	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Tipo misura di conciliazione											
Personale che fruisce di part time a richiesta											
Personale che fruisce di telelavoro											
Personale che fruisce del lavoro agile		2	3				1	2	1		9
Personale che fruisce di orari flessibili		2	3				1	2			8
Totale personale		2	3				1	3			9

Nel corso del 2024 nessun dipendente ha richiesto di usufruire di congedo parentale e permessi L. 104/1992.

Rispetto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con il PAP 2023-2025 l'Ente aveva stabilito l'obiettivo di diffondere alla totalità dei dipendenti la modalità di lavoro agile, obiettivo che risulta raggiunto già dal 2023 e mantenuto nel 2024.

1.3 Pari opportunità

Questa sezione è dedicata al tema della tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, con riferimento all'analisi dei risultati.

Tra gli obiettivi promossi dall'Ente vi è quello legato a "Formazione e informazione" che in particolare prevede di migliorare l'informazione interna tra i dipendenti, la partecipazione equa ad attività formative e lo stanziamento nel bilancio di previsione per l'anno 2024 di risorse per la formazione superiori all'1% del monte salari 2023.

Di seguito è possibile osservare una pressoché uniforme fruizione della formazione per genere, tenuto conto che i dipendenti erano 5 uomini e 4 donne.

Fruizione della formazione del personale non dirigenziale per genere ed età

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo di formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		4				4				12	16,5		28,5	
Aggiornamento professionale		150		17		167				154	5,5		159,5	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Privacy		2	6			8			2	2	2		6	
Prevenzione corruzione			6	10		16				10	10		20	
Totale ore		156	12	27		195	47,7		2	200	12		214	52,3

L'Ente ha comunicato a tal proposito che "Nel corso del 2024 si sono tenuti diversi corsi di formazione che hanno interessato tutti i dipendenti. Nel bilancio di previsione 2024-2026 l'ente ha stanziato nell'apposito capitolo della spesa per la formazione del personale la somma di euro 8.000 per ciascun anno. Tali

stanziamenti superano abbondantemente il limite minimo dell'1% del monte salari che per l'anno 2023 ammonta ad euro 277.380 (somma delle tabelle 12 e 13 del conto annuale del personale escluso il costo del Direttore Generale e del Dirigente dell'Area Amministrativa e Contabile)."

Nell'anno 2024 non ci sono stati concorsi.

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale							
% sul personale complessivo							

Rispetto al trattamento economico si riporta la tabella seguente.

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive ⁽¹⁾ per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Area Funzionari ed EQ	26.198	23.946	2.252	4,49%
Area operatori	18.511	20.994	-2.483	-6,29%
Totale personale	44.709	44.940	-231	-0,25%

⁽¹⁾ si segnala una diversa modalità di calcolo utilizzata rispetto alle precedenti annualità

1.4 Benessere del personale

Come in passato, anche nel 2024 i ritmi lavorativi si sono mantenuti alti, sempre accompagnati dal raggiungimento di ottimi risultati, grazie allo spirito di sacrificio e al senso di responsabilità che i dipendenti hanno continuato a mettere a disposizione dell'Ente.

Come nel 2022 e nel 2023, nel mese di novembre sono stati somministrati due questionari ai dipendenti. Il primo è il questionario sul benessere lavorativo, per la prima volta somministrato nel 2019, che ha evidenziato una situazione abbastanza stabile rispetto alla precedente indagine. Si segnala una minor soddisfazione rispetto a retribuzione, anche in relazione all'impegno richiesto e ai ruoli assegnati, e alle possibilità di carriera all'interno dell'Ente. Si rileva, a fronte di un aumentato livello formativo garantito ai

dipendenti, una maggior consapevolezza ma anche la necessità di migliorare l'informazione interna e il coinvolgimento dei dipendenti rispetto agli obiettivi e ai risultati raggiunti dell'Ente.

L'altro questionario è dedicato al lavoro agile ed ha evidenziato un totale apprezzamento di tale modalità lavorativa da parte dei dipendenti.

2 L'azione del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG o Comitato) dell'Autorità per il Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti Urbani ATO Toscana Sud dopo essere stato rinnovato nel corso dell'anno 2021, con la DDG n. 74 del 12.5.2021, a seguito di dimissione dal CUG di un componente è stato ulteriormente rinnovato con la DDG n.49 del 31.03.2023, con nomina a Presidente della dipendente Lucia Criscione.

Con la prima riunione della nuova formazione del CUG sono stati poi nominati il Vice Presidente, nella persona del dipendente Massimiliano Terranzani, e il Segretario, nella persona del dipendente Emiliano Sassoli (Delibera del CUG n. 3 del 14.09.2023).

Il CUG alla data del 31.12.2024 risulta così composto:

Componenti titolari	Componenti supplenti
Lucia Criscione (Presidente)	
Lorenzo Burberi	
Massimiliano Terranzani (Vice Presidente)	
Emiliano Sassoli (Segretario)	Giacomo Cecchetti

Il Comitato opera sulla base del Regolamento di funzionamento approvato con Determina del Direttore Generale n. 18 del 18 febbraio 2016.

Durante l'anno 2024 sono state condotte le attività di seguito specificate.

- Partecipazione della Presidente del CUG ad incontro per l'organizzazione di convegno promosso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Siena sui temi delle pari opportunità e il benessere organizzativo;
- Predisposizione e approvazione della Relazione Annuale 2023 (Determina del CUG n. 1 del 29.02.2024);

- Predisposizione e somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e del questionario sul lavoro agile (Determina del CUG n. 2 del 11.10.2024);
- Sedute (2) e verbali.

Considerazioni conclusive

I dati sul personale mostrano che questo è mediamente giovane, con un alto livello di istruzione e di professionalità.

L'Ente, dopo essere ricorso quasi esclusivamente allo svolgimento del lavoro da remoto a causa della pandemia, avendo riconosciuto che la maggior parte delle attività dell'Ente non è connessa ad uno specifico luogo ma può essere svolta dalla propria abitazione con ottimi risultati, ha garantito la maggior fruizione possibile dell'istituto del lavoro agile. Dopo l'estensione nel 2023 della fruizione del lavoro agile all'unica dipendente che ancora svolgeva tutta l'attività lavorativa in presenza, nel 2024 sono stati mantenuti e, laddove possibile, incrementati i livelli di fruizione del lavoro agile. Il CUG esprime il proprio apprezzamento in merito all'attuazione del lavoro agile, su cui continuerà a monitorare nel futuro.

Rispetto alla dotazione organica, con l'assunzione a tempo determinato (ex art. 110) di una unità di personale con funzioni di dirigente responsabile nell'Area Amministrativa nel corso del 2023, che ha esaurito le possibilità di assunzione dell'Ente, anche alla luce dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo, il CUG rinnova invito all'Ente ad ottimizzare le proprie risorse anche attraverso una migliore organizzazione del lavoro e un maggior coinvolgimento di tutto il personale.