



CITTA' DI MESSINA
COMITATO UNICO DI GARANZIA C.U.G.

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027



Il Piano azioni positive è pubblicato al seguente link
nel sito istituzionale del Comune di Messina in formato accessibile

<https://comune.messina.it/it/page/81558>

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia nella pubblica amministrazione rappresenta un importante strumento di attuazione delle politiche in tema di diritti delle persone, pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo, tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Il DPR 81 del 24 giugno 2022 individua all'art. 1 gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO tra cui rientrano gli adempimenti inerenti al piano di cui all'art. 48 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (piano di azioni positive).

Per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani tra cui il Piano Azioni Positive sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Messina, istituito con Determinazione del Segretario Generale n. 209 dell'11.05.2011, rinnovato con Determinazione del Direttore Generale n. 780 del 3/02/2022 e successiva più recente Determinazione del Direttore Generale n. 2199 del 14/03/2023 e regolamentato dalla Deliberazione della Giunta Comunale n° 206 del 26/04/2021 "approvazione regolamento interno per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia" **propone**, come richiesto, gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa che l'Amministrazione deve inserire nel PIAO in termini di Azioni Positive da realizzare nel triennio 2024-2026, ai sensi del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dip. Funzione pubblica, che prevede l'inserimento degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno della **Sottosezione Performance del PIAO**.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione anche il Piano delle Azioni Positive pur avendo uno sviluppo temporale triennale va pertanto considerato sempre in evoluzione e ogni anno può essere aggiornato e integrato per il triennio successivo in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Gli obiettivi ed i relativi indicatori sono declinati per ciascun anno di riferimento sulla base delle indicazioni della programmazione dell'Ente.

Le stesse azioni positive attengono ad obiettivi generali e sono misure temporanee speciali che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione; sono temporanee in quanto si ritengono necessarie finché si rilevano forme di disparità di trattamento.

La programmazione delle azioni è costituita dalla individuazione di obiettivi e azioni specifiche e da attività conoscitive, di monitoraggio, verifica e analisi affidati prioritariamente al CUG.

Da una prima analisi di sintesi del monitoraggio e in itinere che si concluderà con la Relazione relativa all'anno 2024, prevista entro il 30 marzo, si può affermare che nell'anno 2024 si sono realizzate significative e importanti novità grazie all'impulso e alla sinergia tra tutti gli attori coinvolti ed in particolare l'Assessora Pari Opportunità, il Direttore Generale, il Servizio Gestione Giuridica, la Segreteria Generale, il Servizio formazione e il CUG. Nello specifico:

- a) un evento in occasione della giornata del 8 marzo dedicata a "Posto occupato" coinvolgendo il personale dipendente per la collocazione delle locandine in tutti gli uffici;
- b) la predisposizione e pubblicazione della Relazione annuale sul portale della funzione pubblica;
- c) l'esame delle proposte di lavoro agile pervenute al CUG;
- d) la predisposizione del parere sul Regolamento del lavoro agile;
- e) l'aggiornamento del Regolamento "carriera alias" a seguito di un confronto con la rete nazionale Ready
- f) l'organizzazione di due giornate di formazione a cura del CUG, indirizzate a tutto il personale e incluse dalla Segreteria Generale nel Piano di formazione dell'Ente;
- g) la costante presenza allo Sportello di ascolto con la rotazione delle e dei componenti del CUG.
- h) un'incontro con il SIIT per la modifica ed il miglioramento della sezione del sito web dedicato al CUG, in termini di accessibilità e di visibilità;

- i) la predisposizione del banner contenente i numeri di soccorso in caso di violenza e trasmissione al SIIT per la pubblicazione sul sito, in conformità alla Direttiva anti violenza;
- j) l'approvazione della prima delibera del CUG contenente il parere sul funzionigramma e la riorganizzazione dell'Ente;
- k) la partecipazione ad incontri ed eventi realizzati insieme alla rete CUG e CPO del Comune;
- l) la partecipazione a campagne di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità su iniziativa dell'Assessorato pari Opportunità sia interne che esterne all'Ente.

L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO

L'aggiornamento del Piano azioni positive 2025-2027, di seguito denominato P.A.P. pertanto in continuità con il precedente P.A.P. conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere, del benessere lavorativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione, della parità e delle pari opportunità e propone in coerenza con le linee programmatiche previste nel DUP oltre le azioni specifiche, anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza su tutte le tematiche di benessere dei luoghi di lavoro con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro - correlato, integrando l'iter già avviato e prevedendo ulteriori azioni specifiche.

LE AZIONI POSITIVE proposte sono coerenti con gli indirizzi strategici e operativi dell'ultimo DUP approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 8 gennaio 2025.

Si riporta, per comodità di lettura, lo stralcio del DUP.

POLITICA COD 1: Autonomia, Organizzazione, Digitalizzazione, Decentramento, Efficienza e Democrazia partecipata			
INDIRIZZO STRATEGICO COD. 1.5 Politiche per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e per migliorare il benessere organizzativo (rif. Sottosezione di programmazione PIAO 3.1.2 "Performance")			
CO D.	MISSIONE	OBIETTIVI OPERATIVI	Programma
		CUG - RIF. SOTTOSEZIONE PERFORMANCE DEL PIAO Obiettivi performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere triennio 2025-2027	
1.5.1	01	Diffondere la conoscenza del CUG, sia all'interno che all'esterno dell'Ente (sensibilizzazione e Rete)	0101
1.5.2	01	Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello)	0101
1.5.3	01	Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione	0101

In particolare nell'ambito del Piano Azioni Positive sono riportate di seguito in grassetto le azioni positive coincidenti con il DUP, da proporre quali obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere da inserire nella apposita Sottosezione " Performance" del PIAO

GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PROPOSTI

OBIETTIVO 01 (1.5.1): Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello)

Si propone la partecipazione alle attività del C.U.G. nell'ambito di tavoli tematici operativi che saranno organizzati su iniziativa dell'Assessora alle pari opportunità e del CUG, finalizzati alla analisi del contesto dei singoli Dipartimenti e alla predisposizione di protocolli operativi mirati alla riduzione **delle barriere digitali, all'inclusione nei percorsi formativi del personale con disabilità e alla integrazione del personale, con la partecipazione di tutti i soggetti** (Dirigenti, Responsabili dei servizi ecc., stakeholder interessati), al fine dell'accrescimento della consapevolezza delle criticità e sensibilizzazione e miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici e a supporto delle decisioni da intraprendere.

FASI.

- 1) Elaborazione di una scheda di rilevazione del personale con varie disabilità, categoria, mansioni e ruolo operativo all'interno dei vari servizi, entro il 30 aprile.
- 2) Convocazione dei soggetti interessati entro il 30 settembre.
- 3) Trasmissione dei protocolli operativi agli organi di vertice ed uffici competenti entro il 31 dicembre.

OBIETTIVO 02 (1.5.2): Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello)

Attività propulsiva, organizzativa e di promozione per il funzionamento dello Sportello di Ascolto.

Predisposizione di una circolare che disciplini le modalità di fruizione da parte del personale dello sportello unico, degli incontri con la Consigliera di fiducia, e di eventuali ulteriori attività del CUG rivolte ai dipendenti, con particolare riferimento ai dipendenti che prestano servizio fuori dalla sede comunale.

FASI

- 1) Studio della normativa a supporto e del CCNL. Entro il 30 giugno.
- 2) Elaborazione della proposta di circolare a cura del Servizio gestione giuridica in collaborazione con il CUG. Entro il 30 ottobre.
- 3) Divulgazione al personale dell'Ente. Entro il 31/12/2025

OBIETTIVO 03 (1.5.3.) Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione

Introduzione neutralità di genere nel linguaggio istituzionale

Si ritiene che l'azione, sia coerente e compatibile con l'obiettivo e pertanto si procederà a predisporre le Linee guida al linguaggio neutrale di genere, e si propone l'applicazione graduale delle stesse da parte dei Dipartimenti nel secondo semestre del 2025 entro il 31/12/2025.

OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI POSITIVE		
	2025	2026	2027
Obiettivo 1 AZIONE TRASVERSALE COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE (su funzioni, competenze del CUG, Consigliera di fiducia, obiettivi del PAP sia all'interno che all'esterno dell'Ente)	PROSECUZIONE FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ RIVOLTA AL PERSONALE DIPENDENTE. 1.1 Organizzazione di corsi di formazione per la conoscenza del CUG di Messina, dello sportello di ascolto, della Consigliera di fiducia e in materia di conciliazione vita -lavoro. <i>Segreteria Generale. Direzione Generale. Dirigenti. CUG. Assessora P.O. Rete CUG</i>	Pianificazione, promozione di corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutto il personale comunale. Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti con disabilità ai corsi di formazione anche con l'ausilio di facilitatori della comunicazione.	Pianificazione, promozione di corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutto il personale comunale. Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti con disabilità ai corsi di formazione anche con l'ausilio di facilitatori della comunicazione.
	1.2 Promuovere l'informazione e la visibilità del CUG e delle attività della Consigliera di fiducia, mediante: a) l'aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata al CUG inserendo le FAQ, la pubblicazione delle CUG NEWS, la pubblicazione delle foto dei componenti per una maggiore riconoscibilità; b) l'invio periodico mediante posta istituzionale di "CUG NEWS" a tutte e tutti i dipendenti; c) la condivisione di informazioni e comunicazioni delle attività del CUG attraverso comunicati stampa, video, slide, da pubblicare anche sul sito e sui social media; <i>Direzione Generale. CUG - Assessora P.O.</i>	1.2 Concorso LOGO del CUG	
	1.3. Organizzazione e partecipazione ad incontri/eventi/seminari della Rete CUG locale e nazionale per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di possibili azioni congiunte. Assessora P.O. CUG e Reti CUG	Organizzazione e partecipazione ad incontri/eventi/seminari della Rete CUG locale e nazionale per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di possibili azioni congiunte.	

	<p>1.4 Prosecuzione delle attività previste nel Progetto UrbactIV“GenProcure - Gender Inclusion in Public Procurement” con lo scopo di una Stesura di un Piano di Azione Integrato, condiviso con la rete dei CUG e dei CPO, per promuovere l’uguaglianza di genere nelle gare d’appalto per le forniture di beni e servizi nel settore pubblico.</p> <p><i>Assessora P.O. CUG e Reti CUG Direzione Generale, Dirigenti</i></p>		
Ob. 2	CUG ITINERANTE		
BENESSERE ORGANIZZATIVO	<p>2.1 Almeno un incontro informativo nelle sedi distaccate del Comune. Predisposizione in sinergia con la gestione giuridica di una circolare/direttiva che autorizzi e disciplini l’uscita di servizio dalle sedi per le attività del CUG dirette ai dipendenti.</p>		
	<p>2.2 Analisi dei dati dei questionari annuali sul Benessere Organizzativo allo scopo di promuovere azioni mirate a ridurre le criticità emerse e trasmissione del report all’Amministrazione ed ai dipendenti.</p>	Monitoraggio lavoro agile - Verifica con i sistemi informativi della fornitura di strumentazione idonea.	
Ob. 3	RIDUZIONE BARRIERE DIGITALI. (VEDI PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI ESECUTIVI DI PERFORMANCE).		
CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE E PSICHICA	<p><i>Direzione Generale Segreteria Generale- Dirigenti - CUG - RLS -</i></p>		
	<p>3.1 Azione di supporto e monitoraggio ai dipendenti che inviano al CUG segnalazioni di eventuali discriminazioni/mobbing, etc. subite sul luogo di lavoro.</p>	Programmazione attività informative sui servizi presenti nel territorio attivi nel contrasto alla violenza verso le donne. Predisposizione e-book	

	<p>CUG</p> <p>3.2 Incontri RSL, RSU e RSPP al fine di sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p> <p><i>Direzione Generale CUG</i> <i>Dipartimento Servizi alla persona</i> <i>Assessora P.O. Assessora Servizi sociali</i> <i>Terzo Settore - Disability Manager</i></p>		
<p>Ob. 4</p> <p>PARITA' PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'</p>	<p>PREDISPOSIZIONE LINEE GUIDA SULLA NEUTRALITÀ DI GENERE NEL LINGUAGGIO ISTITUZIONALE.</p> <p>4.1 Introduzione neutralità di genere nel linguaggio istituzionale.</p> <p><i>CUG - Assessora P.O. Direzione Generale- Direzione Generale - Segreteria Generale- Consigliera di fiducia</i></p>	<p>APPALTI</p> <p>Parità di genere e disabilità negli appalti, manuale interno per l'inclusione.</p>	
	<p>4.2 Organizzazione di incontri formativi/ informativi sulle pari opportunità di informazione, trasparenza e accessibilità sui servizi pubblici.</p> <p><i>CUG RETE DEI CUG cittadini Stakeholder</i></p>		

<p>Ob. 5</p> <p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</p> <p>Obiettivo 2025</p>		<p>5.1 Istituzione della figura del tutor per favorire l'accompagnamento dei/delle dipendenti e l'aggiornamento professionale ed incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori giovani e meno giovani al fine di non disperdere il patrimonio culturale di alcune e alcuni dipendenti prossimi alla quiescenza (a titolo esemplificativo : operatori degli archivi)</p> <p><i>CUG Direzione Generale Dirigenti</i></p>	
------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Riferimenti normativi

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144; 8
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;
- Direttiva 23 maggio 2007 - Presidenza del Consiglio - Dipartimento “Misure per attuare parità e Pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva della Regione Sicilia (prot. n. 1115 del 21 dicembre 2007) in materia di Pari Opportunità per l'anno 2008;
- Articolo 21 legge 4 dicembre 2010 n. 183 - Collegato Lavoro (GURI del 9 novembre 2010) - Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, che modifica in più parti il D.Lgs. n. 165/2001 - TU del Pubblico Impiego: *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La composizione è su base paritetica, con componenti sindacali (uno designato da ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione) e rappresentanti dell'amministrazione. L'obiettivo è assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione. L'organo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del*

mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”.

- Direttiva 4 marzo 2011 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”; 9
- Legge 77 del 27 giugno 2013 -
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 7 agosto 2019.
- Legge n. 69 del 19 luglio 2019 (c.d. Codice Rosso)
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 -
- Decreto Presidente della Repubblica 24/06/2022, n. 81 - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Pubblicato nella Gazz. Uff. 30 giugno 2022, n. 151.
- Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. funz. pubbl. - Decreto ministeriale 30/06/2022, n. 132
- Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.
- Legge n. 168 del 24 novembre 2023
- [Direttiva riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.](#)
- Strategia dell’Unione europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy)