



CITTA' DI MESSINA
COMITATO UNICO DI GARANZIA C.U.G.
<https://comune.messina.it/it/page/81558>

Piano delle Azioni Positive 2026-2028
ANNO 2026



Premessa:

I Comitati Unici di Garanzia (CUG), nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, rappresentano uno strumento fondamentale di attuazione delle politiche in materia di diritti delle persone e di pari opportunità, nonché di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, individua, all'articolo 1, gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), tra i quali rientrano quelli inerenti al Piano delle Azioni Positive di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, ogni riferimento ai piani settoriali, ivi incluso il Piano delle Azioni Positive, deve intendersi riferito alla corrispondente sezione del medesimo Piano Integrato.

Il Piano delle Azioni Positive, pur rientrando tra gli strumenti assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), non si configura come mero adempimento formale, bensì quale strumento di indirizzo strategico e organizzativo, finalizzato a orientare le politiche di gestione del personale, a incidere sui processi di programmazione e valutazione della performance e a contribuire al miglioramento complessivo del benessere organizzativo dell'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Messina, istituito con Determinazione del Segretario Generale n. 209 dell'11 maggio 2011 e da ultimo rinnovato con Determinazione del Direttore Generale n. 10140 dell'11 novembre 2025, opera in conformità al Regolamento interno approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 26 aprile 2021.

Il CUG, in attuazione delle funzioni ad esso attribuite e ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, propone gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa in materia di Azioni Positive da realizzare nel triennio 2026–2028, da inserire nella Sottosezione “Performance” del PIAO, al fine di favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno dell'Ente.

In coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente, il Piano delle Azioni Positive, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, è da considerarsi uno strumento dinamico, suscettibile di aggiornamento e integrazione annuale in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. Le azioni previste sono pertanto da intendersi come suscettibili di aggiornamento

e progressiva implementazione, in una logica di miglioramento continuo, coerente con il ciclo della performance e con i processi di valutazione dell'Ente.

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

Le azioni positive attengono a obiettivi di carattere generale e si configurano quali misure temporanee e speciali, adottate in un determinato contesto organizzativo al fine di eliminare ogni forma di discriminazione; esse mantengono la propria efficacia fino al venir meno delle condizioni di disparità di trattamento che ne hanno determinato l'adozione.

La programmazione delle azioni è definita attraverso l'individuazione di obiettivi e azioni specifiche, nonché mediante attività conoscitive, di monitoraggio, verifica e analisi, affidate prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia.

Da una prima analisi di sintesi delle attività di monitoraggio, che confluiranno nella Relazione relativa all'anno 2025, prevista entro il 30 marzo, emerge che nel corso dell'anno 2025 si sono realizzate significative e rilevanti novità, grazie all'impulso e alla sinergia tra i diversi attori coinvolti e, in particolare, l'Assessora alle Pari Opportunità, il Direttore Generale, il Servizio Gestione Giuridica, la Segreteria Generale, il Servizio Formazione e il CUG.

In particolare, nel corso dell'anno 2025:

- a) è stata predisposta e pubblicata la Relazione annuale sul portale della Funzione Pubblica;
- b) è stata assicurata la presenza continuativa dello Sportello di ascolto nelle giornate di martedì, dalle ore 11:00 alle ore 13:00, con la partecipazione, a rotazione, di almeno due componenti del CUG;
- c) la psicologa in servizio presso l'Ente ha garantito la propria presenza presso lo Sportello di ascolto una volta al mese, nelle giornate di mercoledì, per un totale di n. 6 ore consecutive;
- d) è stata predisposta la deliberazione del CUG n. 1 del 21 agosto 2025, contenente il parere sul funzionigramma e sulla riorganizzazione dell'Ente, reso su richiesta del Direttore Generale (nota prot. n. 245929 del 13 agosto 2025);

e) è stata predisposta la deliberazione del CUG n. 2 del 15 ottobre 2025, avente ad oggetto l'espressione del parere, in funzione consultiva, sul Regolamento delle progressioni verticali, trasmessa con nota prot. n. 312762 del 17 ottobre 2025, su richiesta della Direzione Generale (nota prot. n. 279244 del 19 settembre 2025);

f) con nota prot. n. 47795 del 17 febbraio 2025, in riscontro alla nota prot. n. 5850/2025 della Direzione Generale, il CUG ha formulato la proposta di obiettivi esecutivi di performance finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nella Sottosezione del PIAO 2025, proposte successivamente accolte dalla Direzione Generale con nota prot. n. 70731 del 5 marzo 2025;

g) in esecuzione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 27 marzo 2025, recante l'individuazione e la contestuale assegnazione degli obiettivi esecutivi di performance generale di ente e di performance organizzativa da inserire nel redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2025–2027), il CUG ha collaborato attivamente al raggiungimento dell'obiettivo trasversale assegnato alla dirigenza dell'Ente, contribuendo alla formulazione dei protocolli operativi in materia di disabilità;

h) sono state seguite, di concerto con la Consiglieria di Fiducia, le procedure di competenza della stessa, alle quali il CUG ha fornito il proprio supporto.

Tali attività costituiscono la base conoscitiva e operativa per la definizione delle azioni del Piano 2026–2028, orientate non solo alla continuità delle iniziative già avviate, ma anche al loro rafforzamento e alla progressiva integrazione nei processi ordinari dell'Amministrazione.

L'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2026–2028, in continuità con il precedente Piano, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere, del benessere lavorativo, del contrasto a ogni forma di discriminazione, nonché della parità e delle pari opportunità. In coerenza con le linee programmatiche previste nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano prevede, oltre alle azioni specifiche, anche strategie di sensibilizzazione e di diffusione della conoscenza sulle tematiche del benessere nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire e contrastare lo stress lavoro-correlato, dando continuità al percorso già avviato e prevedendo ulteriori azioni mirate.

Le AZIONI POSITIVE proposte risultano coerenti con gli indirizzi strategici e operativi dell'ultimo Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 404 del 18 dicembre 2025.

Per completezza espositiva e per agevolare la lettura, si riporta di seguito uno 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.	MISSIO NE	OBIETTIVI OPERATIVI	Programma
		CUG - RIF. SOTTOSEZIONE PERFORMANCE DEL PIAO Obiettivi performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere triennio 2026-2028	
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

Nell'ambito del Piano delle Azioni Positive, le azioni coincidenti con gli indirizzi del Documento Unico di Programmazione (DUP) sono evidenziate in grassetto, quali proposte di obiettivi di performance finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, da inserire nella apposita Sottosezione "Performance" del PIAO.

In sintesi:

OBIETTIVO 1.5.1

Diffondere la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG), sia all'interno che all'esterno dell'Ente, attraverso azioni di sensibilizzazione e di sviluppo di reti.

Fasi di attuazione

1) Identità e branding

- Creazione di un logo e di un'identità visiva, finalizzati a comunicare i valori di inclusione, parità e tutela, anche mediante il coinvolgimento delle dipendenti e dei dipendenti dell'Ente;
- Implementazione e aggiornamento di una pagina web dedicata, all'interno del portale istituzionale, contenente i nominativi dei componenti, i verbali delle riunioni, il Piano delle Azioni Positive (PAP) e le principali iniziative realizzate.

2) Sensibilizzazione interna

- Invio periodico, mediante posta istituzionale, di comunicazioni informative ("CUG News") rivolte a tutto il personale;
- Condivisione di informazioni e comunicazioni sulle attività del CUG attraverso strumenti multimediali (video, slide), da pubblicare sul sito istituzionale e, ove consentito, sui canali social dell'Ente;
- Coinvolgimento del personale mediante iniziative di partecipazione e creatività, quali concorsi di idee;
- Organizzazione del "CUG Day", quale evento annuale in occasione di date simboliche, finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti e dei progetti futuri;

– Realizzazione di corsi di formazione finalizzati alla conoscenza del CUG, dello Sportello di ascolto, della Consiglieria di Fiducia e delle tematiche relative alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, anche in occasione del CUG Day.

3) Networking e rete esterna

– Partecipazione alle reti di riferimento, quali la Rete CUG e la Rete Nazionale dei CUG, al fine di favorire la condivisione di buone pratiche e la realizzazione di progetti comuni;

– Attivazione di protocolli d'intesa con soggetti del Terzo Settore operanti nei settori della disabilità, della prevenzione della violenza e delle pari opportunità;

– Valorizzazione delle attività del CUG attraverso i canali di comunicazione istituzionale dell'Ente, previa autorizzazione dei soggetti competenti e in raccordo con l'Assessorato alle Pari Opportunità, al fine di rafforzare l'immagine dell'Ente quale datore di lavoro inclusivo.

OBIETTIVO 1.5.2

Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona, con particolare riferimento al benessere organizzativo, alla salute e alle attività dello Sportello di ascolto.

Fasi di attuazione

1) Prosecuzione del Protocollo Operativo finalizzato alla riduzione delle barriere digitali, all'inclusione del personale con disabilità nei percorsi formativi e all'integrazione organizzativa, con il coinvolgimento dei dirigenti, dei responsabili dei servizi e degli altri stakeholder interessati, al fine di garantire l'effettiva attuazione degli obiettivi.

OBIETTIVO 1.5.3

Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione.

Fasi di attuazione

1) Predisposizione del Decalogo sul linguaggio inclusivo.

2) Attività di formazione sulle pari opportunità

– Organizzazione e partecipazione a incontri, eventi e seminari promossi dalla Rete CUG locale e nazionale, finalizzati al confronto sulle tematiche di genere e alla programmazione di azioni congiunte;

– Organizzazione di seminari aperti, con il coinvolgimento di esperti esterni o di associazioni, al fine di favorire l'introduzione di nuove prospettive e buone pratiche all'interno dell'Ente.

OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI POSITIVE		
	2026	2027	2028
Obiettivo 1 Diffondere la conoscenza del CUG, sia all'interno che all'esterno dell'Ente (sensibilizzazione e rete)	1.1 Identità e Branding - Creazione di un Logo e Identità Visiva: Sviluppare un segno grafico che comunichi inclusione, parità e protezione anche con il coinvolgimento delle e dei dipendenti dell'ente; - Pagina Web Dedicata: All'interno del portale istituzionale, aggiornare una sezione intuitiva con i volti dei componenti, i verbali delle riunioni, il Piano di Azioni Positive (PAP) e tutte le azioni svolte	1.2 Sensibilizzazione Interna - Invio periodico mediante posta istituzionale di "CUGNEWS" a tutti i dipendenti; - Condivisione di informazioni e comunicazioni delle attività del CUG attraverso video, slide, da pubblicare anche sul sito e sui social media; - 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, da proporre anche in occasione del CUG Day.	1.2 Sensibilizzazione Interna - 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, da proporre anche in occasione del CUG Day.
	1.2 Sensibilizzazione Interna - Coinvolgimento e sensibilizzazione delle e dei dipendenti mediante concorsi di idee e creatività (es. invitare le e i dipendenti a disegnare il simbolo dell'organismo); - Il "CUG Day": organizzazione di un evento annuale in occasione di date simboliche per presentare i risultati raggiunti e i progetti futuri; 1.3 Networking e Rete Esterna - Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG: Condivisione di buone prassi con altri Enti e partecipare a progetti comuni; - Comunicazione Social: Utilizzo dei canali ufficiali dell'Ente per dare risalto alle azioni del CUG, aumentando l'attrattività dell'Ente come datore di lavoro inclusivo. Assessora P.O. CUG e Reti CUG Direzione Generale, Dirigenti	1.3 Networking e Rete Esterna - Protocolli d'Intesa con il Terzo Settore: Collaborazione con associazioni locali che si occupano di disabilità, anti-violenza o pari opportunità; Assessora P.O. CUG e Reti CUG Direzione Generale, Dirigenti	1.3 Networking e Rete Esterna - Comunicazione Social: Utilizzo dei canali ufficiali dell'Ente per dare risalto alle azioni del CUG, aumentando l'attrattività dell'Ente come datore di lavoro inclusivo. Assessora P.O. CUG e Reti CUG Direzione Generale, Dirigenti

Ob. 2 Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello)	PROSECUZIONE PROTOCOLLO OPERATIVO Prosecuzione del Protocollo Operativo mirato alla riduzione delle barriere digitali, all'inclusione nei percorsi formativi del personale con disabilità e all'integrazione del personale, con la partecipazione di tutti i soggetti (Dirigenti, Responsabili dei servizi ecc., stakeholder interessati) Direzione Generale - Segreteria Generale- Dirigenti – CUG	PROSECUZIONE PROTOCOLLO OPERATIVO Prosecuzione del Protocollo Operativo mirato alla riduzione delle barriere digitali, all'inclusione nei percorsi formativi del personale con disabilità e all'integrazione del personale, con la partecipazione di tutti i soggetti (Dirigenti, Responsabili dei servizi ecc., stakeholder interessati) Direzione Generale - Segreteria Generale- Dirigenti – CUG	PROSECUZIONE PROTOCOLLO OPERATIVO Prosecuzione del Protocollo Operativo mirato alla riduzione delle barriere digitali, all'inclusione nei percorsi formativi del personale con disabilità e all'integrazione del personale, con la partecipazione di tutti i soggetti (Dirigenti, Responsabili dei servizi ecc., stakeholder interessati) Direzione Generale - Segreteria Generale- Dirigenti – CUG
Ob. 3 Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione	3.1 PREDISPOSIZIONE DECALOGO SUL LINGUAGGIO INCLUSIVO CUG – Assessora P.O. - Direzione Generale – Segreteria Generale- Consigliera di fiducia 3.2 ATTIVITA' DI FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA' - 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; Direzione Generale - RETE CUG Terzo Settore	3.2 ATTIVITA' DI FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA' - Organizzazione di seminari aperti con esperti esterni o associazioni per contaminare l'ente con nuove prospettive; - 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; Direzione Generale - RETE CUG Terzo Settore	3.2 ATTIVITA' DI FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA' - Organizzazione di seminari aperti con esperti esterni o associazioni per contaminare l'ente con nuove prospettive; - 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; Direzione Generale - RETE CUG Terzo Settore

--	--	--	--

--	--	--	--

Principali riferimenti normativi

- L. 10 aprile 1991, n. 125 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (normativa di prima attuazione, successivamente abrogata e confluita nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della L. 17 maggio 1999, n. 144 (normativa successivamente coordinata e superata dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali (TUEL).
- 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 tra uomo e donna.
- Dir. PCM 23 maggio 2007 – Misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- Dir. Regione Siciliana, prot. n. 1115 del 21 dicembre 2007, in materia di pari opportunità.
- L. 4 dicembre 2010, n. 183, art. 21 (c.d. Collegato lavoro) – Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, istitutiva del Comitato Unico di Garanzia. In particolare, l’art. 21 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della legge 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 del Comitato è su base paritetica, con componenti sindacali, uno designato da ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, e rappresentanti dell’amministrazione, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è designato dall’Amministrazione. Il Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche e da altre disposizioni vigenti.
- Dir. PCM 4 marzo 2011 – 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.
- L. 27 giugno 2013, n. 77 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul).
- Dir. PCM n. 2 del 26 giugno 2019 – Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.
- L. 19 luglio 2019, n. 69 – Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere (c.d. Codice Rosso).

- L. 15 gennaio 2021, n. 4 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132 – Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- L. 24 novembre 2023, n. 168 – Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.
- Strategia dell’Unione europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy).