



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Messina - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

[triennio_2025-2027-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno_.pdf](#) (182.38 KB)

2026-2028 (da inserire nel redigendo PIAO)

[piano_azioni_positive_c_f158-triennio_2026-2028-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno_.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_f158/2026-2028-da-inserire-nel-redigendo-piao/piano_azioni_positive_c_f158-triennio_2026-2028-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno_.pdf) (370.45 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Non di ruolo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Di ruolo	0	0	0	7	3	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CAT D	0	0	12	76	36	0	0	11	93	19
Personale non dirigente	Cat C	0	1	29	187	36	0	0	20	201	14
Personale non dirigente	Cat B	0	1	6	65	57	1	2	7	65	25
Personale non dirigente	Cat A	0	1	8	45	36	0	4	26	38	21
Totale personale		0	3	56	380	168	1	6	64	398	79
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,26	4,85	32,90	14,55	0,09	0,52	5,54	34,46	6,84

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	1	10	41	0	52	42,28	8,61	1	1	3	66	0	71	57,72	12,93
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	41	2	46	31,08	7,62	0	0	19	78	5	102	68,92	18,58
Tra 5 e 10 anni	0	0	10	56	46	112	50,22	18,54	0	0	20	76	15	111	49,78	20,22
Superiore a 10 anni	0	0	29	243	122	394	59,79	65,23	0	1	22	181	61	265	40,21	48,27
Totale	0	2	51	381	170	604			1	2	64	401	81	549		
Totale %	0,00	0,17	4,42	33,04	14,74	52,39			0,09	0,17	5,55	34,78	7,03	47,61		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAT D	Diploma di scuola superiore	45	57,69	33	42,31	78	6,76
CAT D	Laurea	83	47,98	90	52,02	173	15,00
CAT D		0	0,00	0	0,00	0	--
Cat C	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,26
Cat C	Diploma di scuola superiore	207	52,14	190	47,86	397	34,43
Cat C	Laurea	45	48,91	47	51,09	92	7,98
Cat B	Inferiore al Diploma superiore	61	68,54	28	31,46	89	7,72
Cat B	Diploma di scuola superiore	58	49,15	60	50,85	118	10,23
Cat B	Laurea	11	47,83	12	52,17	23	1,99
Cat A	Inferiore al Diploma superiore	70	48,28	75	51,72	145	12,58
Cat A	Diploma di scuola superiore	17	54,84	14	45,16	31	2,69
Cat A	Laurea	4	100,00	0	0,00	4	0,35
Totale personale		604		549		1153	
Totale % sul personale complessivo		52,39		47,61		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati forniti dalla Gestione Giuridica del Personale si registra che la classe d'età più rappresentata fra i dipendenti è quella di età compresa dai 51 ai 60 anni (67,4%), gli over 60enni sono il 21,4%, e solo ¼ è al di sotto dei 50 anni. Facendo una disaggregazione di genere, si rileva che le donne sono leggermente più giovani dei colleghi.

Per quanto riguarda i dirigenti, solo 8 appartengono alla classe d'età da 51 a 60 anni (di cui solo 1 è donna) e 3 sono over 60. Il Dirigente di livello Generale ha un'età inferiore ai 50 anni.

Disaggregando il dato complessivo del numero dei dipendenti rispetto ai livelli di inquadramento, si rileva che la categoria C rappresenta il 42% del personale e la categoria D il 21%.

Analizzando i dati all'interno della classe d'età compresa tra i 51 e i 60 anni, le categorie D e C sono maggiormente rappresentate, sia per i maschi che per le femmine. Di contro, le quote del personale appartenente alle categorie A e B over 60, hanno un maggior peso rispetto alle altre due categorie.

I dipendenti dell'Amministrazione hanno un'anzianità nelle categorie di appartenenza molto elevata (per il 60% dei maschi e per il 48 % delle femmine è maggiore ai 10 anni).

Analizzando i dati sul titolo di studio della componente dirigenziale, si evince che tutti sono laureati, e che il dirigente di livello Generale, ha un master di I livello.

Considerando il personale non dirigenziale nel suo complesso si rileva che $\frac{1}{4}$ dei dipendenti è laureato. Facendo una disaggregazione di genere, si registra che il 27% delle femmine possiede una laurea, contro il 24% dei maschi.

La maggioranza dei dipendenti, senza una differenza di genere, (54%) possiede un diploma di scuola superiore.

Suddividendo per categoria di appartenenza e titolo di studio emerge che il 65% dei maschi e il 73% delle femmine appartenenti alla categoria D, possiede la laurea.

Anche il 18% dei dipendenti e il 20% delle dipendenti che appartengono alla categoria C sono laureate/i.

Comprensibilmente, in questa categoria, la stragrande maggioranza dei dipendenti (81% per gli uomini e 80% per le donne) posseggono il diploma di scuola superiore.

Per la categoria B, il 45% dei maschi e il 60% delle femmine ha il titolo di studio della scuola dell'obbligo. E' da sottolineare che il 9% dei maschi (v.a. 11) e il 12% delle femmine (v.a. 12) sono laureate/i.

Il 77% degli uomini e l'84% delle donne appartenenti alla categoria A possiede il diploma di scuola media inferiore. Si evidenzia, inoltre, che 4 dipendenti maschi posseggono la laurea.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	3	54	366	165	588	52,08	97,35	1	6	64	392	78	541	47,92	98,54
Part Time ≤50%	0	0	1	7	1	9	90,00	1,49	1	0	0	0	0	1	10,00	0,18
Part Time >50%	0	0	0	5	2	7	50,00	1,16	0	0	0	5	2	7	50,00	1,28
Totale	0	3	55	378	168	604			2	6	64	397	80	549		
Totale %	0,00	0,26	4,77	32,78	14,57	52,39			0,17	0,52	5,55	34,43	6,94	47,61		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	30	189	70	289	42,50	94,75	1	2	30	275	83	391	57,50	97,99
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	5	2	8	57,14	2,62	0	0	0	4	2	6	42,86	1,50
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	7	1	8	80,00	2,62	0	0	0	2	0	2	20,00	0,50
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	31	201	73	305			1	2	30	281	85	399		
Totale %	0,00	0,00	4,40	28,55	10,37	43,32			0,14	0,28	4,26	39,91	12,07	56,68		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il Comune di Messina, attualmente, è privo di un regolamento sulla flessibilità dell'orario di lavoro nella forma di poter offrire un'articolazione di orari lavorativi per la conciliazione degli stessi con le reali necessità dei lavoratori.

Sussiste, al momento, la possibilità di ingresso, per i dipendenti, con una flessibilità di un'ora (7,30-8,30). In assenza di regolamento, in alcuni servizi, i dirigenti, su richiesta dei dipendenti che, per necessità familiari, manifestano una diversa articolazione delle giornate lavorative standard (rientro pomeridiano il martedì e il giovedì), consentono l'utilizzo della flessibilità oraria attuata soprattutto con la possibilità di una scelta differente per i giorni in cui effettuare gli orari pomeridiani o con la facoltà di lavorare il sabato non effettuando i pomeriggi.

Nel 2020, l'Amministrazione Comunale, ha inserito come obiettivo di miglioramento al Dipartimento Affari Generali, che da funzionigramma ha il Servizio Gestione Giuridica del Personale, la "Predisposizione del regolamento sulla flessibilità dell'orario di lavoro". L'iter Amministrativo per l'approvazione del regolamento dell'orario di lavoro, non è ancora terminato.

Inoltre, come programmato dal Piano Triennale delle Azioni Positive il CUG, con la collaborazione del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Tecnologica - Statistica- Toponomastica, ha realizzato un sondaggio per individuare le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita potenzialmente preferite dalle/dai dipendenti, compatibili con le esigenze di lavoro. L'8 ottobre è stato inviato un link all'email istituzionale di tutti i dipendenti, con cui accedere al sondaggio. Il tempo a disposizione per partecipare è stato di 18 giorni. Il sondaggio era anonimo. Ben 426 dipendenti hanno partecipato a questa iniziativa.

Proprio per la caratteristica di questa indagine (sondaggio), sono state strutturate solo 10 domande con risposte chiuse. Le prime domande sono state utili per delineare un piccolo identikit del lavoratore, quelle centrali a far rilevare le modalità di comportamento per recarsi sul luogo di lavoro e le ultime ad individuare le fasce di ingresso e, di conseguenza, quelle di uscita per definire l'arco temporale di flessibilità.

Il 54% di coloro che hanno risposto al sondaggio è donna. Proprio per le caratteristiche anagrafiche dei dipendenti della

nostra Amministrazione, la classe d'età maggiormente rappresentata dai partecipanti al sondaggio, è quella dei 51-60 anni (67.4%), il 16% è over 60 e solo il 3,5% ha meno di 40 anni. La fascia d'età è da tenere molto in considerazione per comprendere le esigenze di conciliazione della vita lavorativa e della vita personale. Infatti, quella maggiormente raffigurata fra i dipendenti, rappresenta sicuramente, in una città oggettivamente carente di servizi di cura e di assistenza (sia per minori che per gli anziani), una grande risorsa sia per i propri figli che per i propri genitori.

L'81% ha un contratto full-time, il 39% appartiene alla Categoria C e il 34% alla categoria D. Le categorie A e B sono quelle che in misura minore hanno partecipato al sondaggio. Chiaramente, bisogna evidenziare che molti dipendenti, proprio per le qualifiche di appartenenza, e quindi, delle caratteristiche di lavoro che svolgono all'interno dell'Amministrazione, sono sprovvisti di computer e quindi meno inclini ad utilizzare le email istituzionali. Il 35% dei dipendenti del Comune di Messina ha partecipato al sondaggio. Osservando il dato in funzione del fatto che le persone più anziane posseggono meno abilità ad usare il computer/email e che alcune tipologie di lavoratori non hanno avuto la possibilità di parteciparvi per la mansione ricoperta, si può considerare il livello di adesione abbastanza elevato.

Pochissimi, all'interno dell'Amministrazione utilizzano il part-time. I maschi sono il doppio delle donne. Per i maschi, il numero di coloro che ha scelto il part-time verticale e orizzontale si equivale, mentre fra le pochissime donne che utilizzano questa opzione (solo n.8), la scelta maggiore ricade sul part-time orizzontale.

Come contrasto alla diffusione del COVID-19, in via eccezionale e provvisoria, sono state adottati degli atti per favorire l'accesso, da parte dei dipendenti, al "lavoro agile". Dall'analisi dei dati, si rileva che fra coloro che in maniera alternata, hanno avuto la possibilità di accedere per almeno un giorno allo smart working il 58% è donna (contro il 43% per i maschi). Di fatto, prima della pandemia Covid-19, tale modalità non era stata sperimentata.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5206	46,77	5924	53,23	11130	71,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	94	43,52	122	56,48	216	1,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1553	39,67	2362	60,33	3915	25,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	202	77,10	60	22,90	262	1,69
Totale permessi	7055	45,45	8468	54,55	15523	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati forniti dal Dipartimento Affari Generali, Servizio Gestione Giuridica del Personale, si rileva che per il numero delle ore per i congedi parentali è maggiore per gli uomini (sono, infatti, 6 i i maschi che usufruiscono di questo permesso e soltanto 2 le femmine). Per tutte le altre modalità di permesso (giornalieri per congedi parentali, giornali per L.104/1992, e permessi orari L.104/1992) sono le donne ad usufruirne in maggior misura. Molto probabilmente, se l'uomo

contribuisce alla gestione dei figli piccoli, in caso di problematiche legate alla cura di un familiare malato (genitore o figlio) il compito viene relegato al ruolo femminile.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Il Piano di Azioni Positive, è stato oggetto di svariati incontri ed approfondimenti, nel corso dei quali, si è potuta registrare l'attenzione dell'Assessore al ramo, che ha fornito supporto, spunti di riflessione e contributi, condivisi dai componenti e inseriti nella programmazione, in quanto ritenuti meritevoli di accoglimento. Il piano è suddiviso in 5 obiettivi generali, al cui interno sono individuati degli obiettivi specifici e le rispettive Azioni Positive utili per il raggiungimento degli stessi:

Ob. 1 Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione (n. 3 Azioni Positive);

Ob. 2 Favorire le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita personale, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle/dei dipendenti, delle/dei cittadine/i (n. 3 Azioni Positive);

Ob. 3 Migliorare il contesto lavorativo interno attraverso la valorizzazione di misure idonee a tutelare la salute, intesa come stato di benessere psicofisico, sociale e ambientale (n. 5 Azioni positive);

Ob. 4 Valorizzare le differenze di genere, considerando le esperienze e i suggerimenti provenienti anche da altri organismi/CUG del territorio (n.3 Azioni Positive);

Ob. 5 Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici diretti ad affermare nei luoghi di lavoro la pari dignità delle persone (n. 3 Azioni Positive).

Malgrado il periodo emergenziale vissuto quest'anno a seguito della pandemia Covid-19, che ha impedito le riunioni in presenza e, di conseguenza anche i lavori di gruppi, Il CUG si è adoperato a concretizzare le Azioni Positive avviando dei processi innovativi lavorativi per il Comune di Messina. L'utilizzo costante delle chat di lavoro, degli incontri virtuali, attraverso Zoom inizialmente, e con Teams successivamente, hanno, di fatto, accelerato il raggiungimento dei risultati, proprio per l'immediatezza e la "facilità" di poter partecipare alle riunioni, a prescindere del luogo fisico in cui si era in un dato momento.

Nel dettaglio, ma in forma sintetica:

Azione positiva n. 1.1 Raccolta di informazioni sul numero dei corsi di informazione programmati dall'Amministrazione e suddivisione delle/dei dipendenti che ne hanno fruito secondo il genere. Si è realizzata una collaborazione con il Servizio Formazione che ha raccolto, su input del CUG, le informazioni sul numero dei partecipanti ai corsi realizzati, con una suddivisione di genere.

Azione positiva n. 1.2 Promozione di corsi di formazione. L'amministrazione ha accolto la possibilità, ai componenti del CUG, di poter partecipare al Webinar, organizzato dall'INAIL Direzione Regionale Liguria, sulla tema "RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO".

Azione positiva n. 2.1 Breve sondaggio rivolto alle/ai dipendenti per individuare le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita (ai sensi del Cap III - Conciliazione vita-lavoro art. 27 del CCN di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - Triennio 2016-2018) potenzialmente preferite dalle/dai dipendenti, compatibili con le esigenze di lavoro. Il sondaggio ha consentito, di individuare, con un approccio bottom-up le fasce temporali di flessibilità.

Azione positiva n. 2.2 Rilascio parere, con eventuali modifiche da apporre al Regolamento sull'orario di lavoro di servizio proposto dal Servizio Gestione Giuridica del Personale. Il CUG, a seguito di alcuni riunioni, ha espresso il parere in data 27/10/2020, 15/12/2020 e 18/01/21, apportando alcune modifiche e approvandolo nell'ultima seduta indicata.

Azione positiva n. 4.3 Organizzazione di incontri periodici con gli altri CUG del territorio per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di potenziali azioni congiunte. Con il Supporto del Direttore Generale, si è creata una sinergia con i CUG del territorio comunale (Università degli Studi di Messina, Città Metropolitana di Messina). In occasione dell'8 marzo, si è realizzata un'azione congiunta a cui ha aderito anche il CUG del Policlinico di Messina. E' stato realizzato un poster, con alcune foto inviate dalle e dai componenti dei rispettivi CUG (foto anche in gruppo) con la scritta "CON LE DONNE PER RIPARTIRE ALLA PARI". E' stato altresì diramato un unico comunicato stampa pubblicato su ciascun Sito istituzionale.

Azione positiva n. 5.1 Analisi dei dati del personale in occasione della Relazione Annuale del CUG (Disaggregando secondo il genere). Relazione annuale attraverso il portale Nazionale CUG.

Azione positiva n. 5.3 Collaborazione con Il Direttore Generale, con L'Organismo Indipendente di Valutazione e con il Dirigente del Dipartimento Affari Generali (Servizio Gestione Giuridica del Personale) attraverso la trasmissione dei risultati delle indagini e le attività realizzate dal CUG. L'informativa di ogni iniziativa realizzata dal CUG è stata trasmessa al Direttore Generale e al Dirigente Affari Generali. Spesso, il Direttore Generale è stato, anche d'impulso alle iniziative del CUG, partecipando attivamente alle riunioni.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Monitoraggio e riesame del sistema della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	0	0	0	1	0	1	100,00	1,23	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Le assunzioni e la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata nell'applicazione dell'Art.33 del D.L. N.34/2019	0	0	0	1	0	1	25,00	1,23	0	0	0	3	0	3	75,00	4,92
Corso per abilitazione Messi Notificatori	0	0	0	2	0	2	100,00	2,47	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro Agile	0	0	0	6	0	6	66,67	7,41	0	0	0	3	0	3	33,33	4,92
Decreto semplificazioni	0	0	0	1	0	1	50,00	1,23	0	0	0	1	0	1	50,00	1,64
Tecnici competenti acustica	0	0	0	3	0	3	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Piattaforma appalti e-procurement	0	0	0	10	0	10	83,33	12,35	0	0	0	2	0	2	16,67	3,28
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	0	0	5	0	5	55,56	6,17	0	0	0	4	0	4	44,44	6,56
I Controlli della Corte dei Conti sugli Enti Pubblici e il buon andamento dell'azione Amministrativa	0	0	0	5	0	5	100,00	6,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Le novità della recente legge regionale siciliana sul procedimento amministrativo profili organizzativi e specificità degli isti	0	0	0	9	0	9	37,50	11,11	0	0	0	15	0	15	62,50	24,59
Ciclo della performance	0	0	0	1	0	1	33,33	1,23	0	0	0	2	0	2	66,67	3,28
Corso di abilitazione RSPP	0	0	0	4	0	4	80,00	4,94	0	0	0	1	0	1	20,00	1,64
Corso Anticorruzione	0	0	0	33	0	33	52,38	40,74	0	0	0	30	0	30	47,62	49,18
Totale ore	0	0	0	81	0	81			0	0	0	61	0	61		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	57,04	0,00	57,04			0,00	0,00	0,00	42,96	0,00	42,96		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere

No

dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso Funzionario	2	50,00	2	50,00	4	44,44	Donna
Concorso Agenti Polizia Municipale	4	80,00	1	20,00	5	55,56	Uomo
Totale personale	6		3		9		
Totale % sul personale complessivo	0,52		0,26		0,78		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'amministrazione, ha espletato due procedure concorsuali per le quali non si rileva una differenza di genere sulla composizione delle commissioni. Infatti, ad esempio, per la carica di Presidente, vi è stata un'alternanza di genere.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat A	€16423,70	€16750,80	€ 327,10	1,95
Cat B	€18679,60	€19602,50	€ 922,90	4,71
Cat C	€25001,90	€23444,60	€ -1557,30	-6,64
CAT D	€27809,90	€27429,10	€ -380,80	-1,39

Per quanto riguarda il divario economico, suddiviso per genere nei livelli di inquadramento, non emerge un divario fortemente evidente. Si rileva, comunque, che nelle categorie più basse la retribuzione netta media delle donne è maggiore e in quella delle categorie C e D è inferiore a quella degli uomini.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Non so

state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Fra le azioni da realizzare, in condivisioni con i CUG del territorio di Messina, è emersa, la possibilità, ancora da dettagliare, di creare un Sportello d'ascolto comune. Questa soluzione creata in sinergia, potrebbe implementare le risorse dei rispettivi CUG, fornendo ai dipendenti di ciascuna Amministrazione una risposta più completa rispetto alle professionalità da utilizzare per lo Sportello.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il "Piano esecutivo di gestione e performance es. fin. 2020" del Comune di Messina è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 125 del 02/03/2020, rimodulato a seguito di monitoraggio semestrale con deliberazione di G.C. n. 544 del 19.10.2020 così come previsto dal vigente Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 247 del 10.04.2019.

Nel predetto PEG/Piano della Performance 2020 sono stati inseriti diversi obiettivi che rilevano contenuti di pari opportunità. Tali obiettivi abbracciano numerose tematiche, dal benessere organizzativo inteso come miglioramento fisico e psicologico del contesto di lavoro, all'eliminazione delle barriere architettoniche, alla formazione, all'organizzazione interna del lavoro, alla tutela della salute fisica e ambientale nei luoghi di lavoro.

MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE

1. **2020_AG_04:** Rideterminazione della dotazione organica.
2. **2020_AG_05:** Predisposizione regolamento sull'orario di lavoro e di servizio.
3. **2020_AG_07:** Sottoscrizione contratti di lavoro per l'assunzione di vigili a tempo determinato (Fondo di cui all'art. 35 quater del D.L. 4 ottobre 2018 n.113 convertito con modificazioni nella Legge 1 dicembre 2018 n. 132).

4. **2020_AG_08:** Ridefinizione profili professionali necessari all'Ente a seguito della rideterminazione della dotazione organica.
5. **2020_AG_15:** Procedura assunzionale di n.1 impiegato figura tecnica cat D 1 ai sensi dell'art. 40 L.R. 8/2018.
6. **2020_AG_16:** Adeguamento regolamento dei concorsi

TUTELA DELLA SALUTE

7. **2020_AG_17:** Visite medico competente decreto 81/08 per i dipendenti dell'Ente e agenti di Polizia Municipale.
8. **2020_ODS_03:** Corsi di formazione per le figure professionali previste dal D.LGS. 81/2008.
9. **2020_SA_21:** Modifica e aggiornamento del piano comunale di emergenza.

ELIMINAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE

10. **2020_SA_01:** Predisposizione progetto messa in sicurezza percorsi all'interno dei cimiteri e abbattimento barriere architettoniche.
11. **2020_STEC_05:** Abbattimento barriere architettoniche spazi pubblici.

MIGLIORAMENTO AMBIENTE DI LAVORO

12. **2020_SGDG_08:** Regolamento per l'uso e la cura del decoro di Palazzo Zanca.

Nell'ambito degli obiettivi trasversali comuni a tutti i dipartimenti quelli che delineano elementi dei principi delle pari opportunità sono i seguenti:

13. **OBIETTIVO 2020_C6:** "Rilevazione della *customer satisfaction* e del benessere organizzativo". Questo obiettivo prevede, oltre al questionario relativo alla rilevazione del "BENESSERE ORGANIZZATIVO" il cui scopo è quello di far emergere eventuali criticità da rimuovere attraverso l'attuazione di azioni correttive, anche il coinvolgimento partecipativo e propositivo dei cittadini e degli stakeholders all'attività amministrativa della Città, affermando, così, il ruolo del cittadino-utente di sentinella del buon governo. Sono stati predisposti, pertanto, ulteriori due questionari relativi all'"Indagine sulla soddisfazione dell'utente" sia esterna che interna.
14. **OBIETTIVO 2020_C4:** Garantire il rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. e all'allegato 7 del PTPCT 2020-2022 (per il sottile legame con il benessere organizzativo, in quanto "trasparenza" vuol dire totale accessibilità alle informazioni relative all'organizzazione e all'attività della Pubblica Amministrazione).

"Modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili"

Per quanto concerne il "**collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili**" il vigente Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del comune di Messina prevede che la valutazione della performance individuale dei Dirigenti sia collegata:

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali;
2. alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità;
3. alla qualità del contributo alla performance di ente;

4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
5. ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali.

Con riferimento alla distribuzione dei punteggi rispetto ai parametri di valutazione dei Dirigenti di dipartimento/struttura quello più elevato è stato assegnato alla "Performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità", pari a 320 punti, in coerenza con il principio di cui all'art. 9, art. 1, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. a norma del quale "La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (...) è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Bando interno e nomina diretta da parte delle O.O.S.S.

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale

Data: 25/05/2017

Organo sottoscrittore: Segretario Generale/Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€5000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Webinar sul: "RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO", Organizzato dall'INAIL Direzione Regionale Liguria il 30 marzo

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì



Sede virtuale : Chat su Waths App, con i componenti, il Presidente e l'Assessore al ramo, per lo scambio di info e documenti. Spazio dedicato su TEAMS, per le sedute in call.

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nell'ambito dei poteri consultivi del CUG, nella riunione del 15/12/20, 18 gennaio 2021, si è discusso sulle modifiche da

apportare al Regolamento dell'orario di lavoro, pervenuto da parte del Servizio Gestione Giuridica del Personale. Sono stati modificati alcuni articoli, in linea con gli orientamenti espressi dai dipendenti, a seguito della realizzazione dell'Azione Positiva n. 2.1. Sondaggio.

Nell'ambito dei poteri di verifica, è stato seguito il caso di una dipendente che ha fatto ricorso al CUG, per problemi di disagio sul luogo di lavoro. Se ne è discusso nel corso delle riunioni del 18 e 28 gennaio 21, convenendo di inviare missiva al Dirigente della dipendente, a seguito della quale, la stessa è stata prontamente trasferita ad altro Servizio, con la conseguente rimozione del disagio lamentato.

Il CUG dell'Amministrazione in data 17 febbraio 2021, ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG, inviando la documentazione richiesta, comprendente i referenti per i rapporti con i vertici della rete.

Considerazioni conclusive

A seguito delle riunioni, dei confronti tra componenti e delle relazioni con i CUG di altre realtà istituzionali, è emersa la consapevolezza di una formazione carente, che non consente ai dipendenti del Comune di Messina, di stare al passo con i nuovi procedimenti lavorativi e le mutate esigenze produttive. Tale gap è acuito dalla presenza di un'età media abbastanza elevata (al di sopra anche della media nazionale), generata dalla mancanza di nuove assunzioni, resa impossibile dalle croniche criticità finanziarie, comuni a molti Enti, che non ha consentito il necessario cambio generazionale e il conseguente svecchiamento del personale.

Tuttavia, grazie agli input forniti dalla Direzione Generale di recente nomina, è stato possibile avviare un percorso, ancora in progress, di ammodernamento dei procedimenti e dunque delle singole competenze e un progressivo risalto alle attività del CUG, mediante sinergie con altre realtà istituzionali similari. Tuttavia, si registra un carente coinvolgimento del CUG nelle tematiche riguardanti l'organizzazione del Personale, che vengono demandate esclusivamente alla Delegazione di parte trattante.

L'adesione alla Rete dei CUG, ha inoltre fornito una significativa occasione di scambio di esperienze, oltre all'individuazione di soluzioni, alle criticità a cui si va incontro nella gestione delle attività del settore. Inoltre, il marcato riconoscimento che le materie inerenti alle Pari Opportunità stanno progressivamente ottenendo, grazie ad una legislazione sempre più mirata ed attenta, fa ben sperare sul definitivo cambio di rotta di queste tematiche, anche attraverso il lavoro assistito dei CUG.

In tal senso, si auspica una maggiore legittimazione degli stessi e della loro delicata funzione, che necessita di un potenziamento delle attività, attraverso normative più stringenti che non lascino agli Enti la discrezionalità di relegare i Comitati Unici a ruoli marginali, a croniche carenze in termini di risorse, di tempi di lavoro dedicati e riconosciuti, di spazi e strumenti, al fine di restituire dignità e significato, alle attività di tutela che forniscono.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-messina-2021>