



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Messina - 2022

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 a tempo indeterminato	0	0	0	5	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CAT D	0	0	10	69	30	0	0	8	90	19
Personale non dirigente	Cat C	0	1	19	180	33	0	0	12	196	35
Personale non dirigente	Cat B	0	1	3	60	44	1	1	6	60	24
Personale non dirigente	Cat A	0	1	7	42	28	0	0	3	20	22
Totale personale		0	3	40	356	136	1	1	29	367	100
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,29	3,87	34,46	13,17	0,10	0,10	2,81	35,53	9,68

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	0	0	0	1	1	100,00	0,19	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	2	11	58	2	73	37,63	13,83	0	1	7	110	3	121	62,37	24,30
Tra 5 e 10 anni	0	1	11	64	43	119	51,07	22,54	0	0	12	66	36	114	48,93	22,89
Superiore a 10 anni	0	0	17	229	89	335	56,02	63,45	0	0	10	190	63	263	43,98	52,81
Totale	0	3	39	351	135	528			0	1	29	366	102	498		
Totale %	0,00	0,29	3,80	34,21	13,16	51,46			0,00	0,10	2,83	35,67	9,94	48,54		

⁽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	18	66,67	9	33,33	27	2,71
CAT D	Laurea	91	47,64	100	52,36	191	19,20
Cat C	Diploma di scuola superiore	174	51,79	162	48,21	336	33,77
Cat C	Laurea	67	50,00	67	50,00	134	13,47
Cat B	Inferiore al Diploma superiore	38	69,09	17	30,91	55	5,53
Cat B	Diploma di scuola superiore	55	47,41	61	52,59	116	11,66
Cat B	Laurea	13	56,52	10	43,48	23	2,31
Cat A	Inferiore al Diploma superiore	53	61,63	33	38,37	86	8,64
Cat A	Diploma di scuola superiore	15	60,00	10	40,00	25	2,51
Cat A	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,20
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		526		469		995	
Totale % sul personale complessivo		51,17		45,62		96,79	

⁽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 dall'Amministrazione emerge che la classe d'età più rappresentata fra i dipendenti (comprensivo anche dei dirigenti) è quella di età compresa tra i 51 e i 60 anni (70%), gli over 60 sono circa il 23%, esigua è la percentuale al di sotto dei 50 anni.

Facendo una disaggregazione, si rileva che le colleghe sono leggermente inferiori fra gli over 60.

Per quanto riguarda i dirigenti, la classe d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 51 -60 anni (6 di cui 1 donna). Il Dirigente Generale è under 50.

Disaggregando il dato complessivo del personale dipendente rispetto al livello di inquadramento, si rileva che la categoria più numerosa è la categoria C (46%), solo il 22% appartiene alla categoria D; il 32% appartiene alle categorie A e B.

Facendo una disaggregazione di genere, e analizzando i dati all'interno della categoria e nell'età compresa tra i 51 e i 60

anni, emerge una maggiore rappresentanza femminile nella categoria D (il 40% è donna, il 31% è maschio).

Per la categoria C, leggermente superiore è la presenza delle donne, la componente maschile è invece maggiore nella categoria A in tutte le classi d'età.

Nell'Amministrazione, non sono state assegnate le Posizioni Organizzative, né le Alte Professionalità.

Il personale ha un'anzianità nella categoria di appartenenza molto elevata: per il 64% e per il 53% delle donne è maggiore di 10 anni.

Nel 2021 il Servizio Gestione Giuridica del Personale ha predisposto una scheda per rilevare ed aggiornare il livello di istruzione dei dipendenti dell'Amministrazione. Trentatré dipendenti non hanno compilato e restituito l'apposita scheda di rilevazione.

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

Considerando il personale dipendente nel suo complesso, si registra che il 33% dei maschi e il 35% delle dipendenti è laureato.

Suddividendo per categoria di appartenenza e titolo di studio emerge che l'85% dei maschi e il 92% delle femmine appartenenti alla categoria D possiede la laurea.

Il 28% dei dipendenti e il 29% delle dipendenti appartenenti alla categoria C è laureato.

Per la categoria B, il 52% dei maschi e il 69% delle femmine possiede il diploma di scuola superiore; il 12% dei dipendenti e l'11% delle dipendenti è laureato.

Il 3/4 del personale, senza nessuna differenza di genere, appartenenti alla categoria A possiede la licenza media. E' da sottolineare che due dipendenti maschi sono laureati.

Analizzando i dati della categoria di appartenenza ed il livello di istruzione, emerge che spesso il titolo di studio posseduto da un cospicuo numero di dipendenti è superiore da quello richiesto per l'ingresso nella categoria.

Molto probabilmente, questa tipologia di lavoratori, proprio per le competenze possedute, svolgono delle attività lavorative più impegnative del ruolo ricoperto all'interno dell'Amministrazione.

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⁾
Part Time >50%	0	0	0	7	4	11	68,75	2,09	0	0	0	2	3	5	31,25	1,00
Part Time ≤50%	0	0	0	5	1	6	66,67	1,14	0	0	0	3	0	3	33,33	0,60

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	38	339	130	510	50,90	96,77	1	1	29	361	100	492	49,10	98,40
Totale	0	3	38	351	135	527			1	1	29	366	103	500		
Totale %	0,00	0,29	3,70	34,18	13,15	51,31			0,10	0,10	2,82	35,64	10,03	48,69		

⁽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 fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	6	1	7	70,00	2,64	0	0	0	3	0	3	30,00	0,88
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	5	5	10	83,33	3,77	0	0	0	2	0	2	16,67	0,59
Smart working	0	0	20	156	72	248	42,61	93,58	0	3	18	241	72	334	57,39	98,53
Totale	0	0	20	167	78	265			0	3	18	246	72	339		
Totale %	0,00	0,00	3,31	27,65	12,91	43,87			0,00	0,50	2,98	40,73	11,92	56,13		

⁽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, ha approvato nel 2021 il Regolamento sulla flessibilità dell'orario di lavoro che consente, oltre ad una flessibilità in entrata ed uscita di 60 minuti giornalieri, anche la possibilità di fruire di una diversa articolazione del monte ore settimanale. Su forma volontaristica, e fermo restando l'erogazione dei servizi previsti, il dipendente può optare per una rimodulazione totale dell'orario lavorativo, consentendo un incremento orario giornaliero nei 5 giorni lavorativi, prevedendo però un solo rientro settimanale. All'incirca 40 dipendenti hanno accolto l'opportunità di modificare il proprio orario lavorativo che prevede però l'erogazione di un solo buono pasto settimanale.

Esiguo è il numero di coloro che usufruiscono delle varie forme di part-time. I maschi sono il doppio delle femmine (per mero errore di trascrizione nella tabella 1.9 le donne che usufruiscono del part-time verticale sono 5 e non 2). Per entrambi i generi la scelta maggiore ricade sul part-time verticale.

Anche per il 2022, in via eccezionale e provvisoria, come contrasto alla diffusione del COVID-19 l'Amministrazione ha autorizzato il personale a svolgere la propria attività in smart working.

Dall'analisi dei dati, si rileva, che coloro che, in maniera alternata, hanno prestato la propria attività lavorativa per almeno un giorno in lavoro agile è donna per il 67% (contro il 47% per i maschi). L'Amministrazione, per le attività "smartizzabili"

nel periodo emergenziale, ha programmato i diversi servizi facendo turnare in presenza i dipendenti.

Successivamente al cambio della normativa, tale modalità è stata riservata esclusivamente ai lavoratori fragili.

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	2883	46,13	3367	53,87	6250	56,90
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1168	29,00	2860	71,00	4028	36,67
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	174	36,55	302	63,45	476	4,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	231	100,00	231	2,10
Totale permessi	4225	38,46	6760	61,54	10985	

⁽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 Servizio Gestione Giuridica del Personale, si rileva che il numero dei permessi orari per congedi parentali sono fruiti solamente dalle donne. Gli uomini usufruiscono del congedo parentale in maniera minore delle colleghe (37%). L'anno 2021, come quello precedente è stato particolare per il periodo emergenziale per la pandemia Covid-19. Molto probabilmente, nella strategia familiare, per la cura dei minori, sono state maggiormente le donne a rimanere a casa. Per i permessi orari per la L. 104/92 sono fruiti per il 71% dalle donne. Si registra un aumento rispetto a tutte le modalità per la fruizione dei permessi da parte dei maschi soltanto per il permesso giornaliero della Legge 104/92 (46%).

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

- Smart working

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- L'Amministrazione con Delibera di Giunta n. 285 del 24 maggio 2021 ha approvato, nell'ambito della conciliazione vita-lavoro, il "Regolamento dell'orario di lavoro del personale dipendente". Tale regolamento ha previsto delle forme di flessibilità orarie sia in entrata che in uscita. All'interno del Piano di Azioni Positive 2020-2022, il CUG ha realizzato un sondaggio per conoscere le esigenze dei dipendenti nell'ottica di contribuire ad individuare le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita potenzialmente più idonee, tenendo conto delle esigenze del lavoro/servizio prestato (Azione positiva 2.1). L'Amministrazione, nel regolamentare l'orario di lavoro, ha tenuto conto delle fasce di flessibilità emerse dai partecipanti al sondaggio.
- A dicembre 2021 è stato inaugurato il micro asilo Aziendale comunale di Palazzo Zanca (sede del Palazzo Municipale). Il servizio di gestione del micro asilo è stato affidato alla Messina Social City (Ente strumentale del Comune di Messina che provvede alla gestione e alla produzione di servizi sociali sul territorio). Il servizio è stato attivato a gennaio 2022 attraverso il Programma Nazionale Servizi di Cura all'infanzia (PAC), finanziato dal Ministero dell'Interno. Il numero dei posti disponibili è di 9 unità, di età compresa dai 12 ai 36 mesi. Saranno ammessi all'Asilo Nido, prioritariamente, i bambini che siano: a) Figli del personale dipendente di ruolo e del personale non strutturato del Comune di Messina; b) Inseriti in situazioni familiari di disagio segnalate dal servizio sociale, dalle A.S.P., dal Tribunale, etc.; c) Figli di recluso/i; d) Nucleo familiare con presenza di un unico genitore e con l'unico genitore che lavora; e) Nucleo familiare con presenza di un unico genitore e con l'unico genitore che non lavora; f) Figli di genitore/i che lavora/lavorano; g) Figli di genitore/i che non lavora/lavorano.
- L'Amministrazione, attraverso i Servizi Informativi Innovazione Tecnologica, Statistica, Toponomastica, ha organizzato l'indagine sul Benessere Organizzativo dell'Ente. Tutti i dipendenti dell'amministrazione, attraverso l'email istituzionale hanno ricevuto un link per accedere alla compilazione del questionario. L'arco temporale stabilito per la partecipazione all'indagine è stato di un mese e mezzo (dal 15 novembre al 31 dicembre 2021). L'accesso è avvenuto tramite una procedura informatica programmata ad hoc per garantire l'impossibilità di identificazione del partecipante, l'univocità dell'invio delle informazioni, e impedire una diretta osservazione dei dati da parte dei rilevatori o degli incaricati.
- Il Servizio Gestione Giuridica del Personale, all'interno di Obiettivo assegnato al proprio personale a tempo indeterminato "Aggiornamento del portale JENTE relativo al livello di Istruzione dei dipendenti" (Obiettivo collegato con l'Indicatore di Benessere dell'Ente- FORMAZIONE)", ha predisposto una scheda di rilevazione che è stata distribuita a tutti i Dipartimenti dell'Amministrazione. Solo 33 dipendenti non hanno compilato e restituito l'apposita scheda di rilevazione. La scheda, oltre a accertare il livello di Istruzione, ha rilevato la classificazione dei titoli di studio, con il dettaglio della tipologia di studi fatta: le specializzazioni scolastiche e post scolastiche, le diverse tipologie di laurea e la specifica di altri titoli accademici.

Il Piano di Azioni Positive è stato oggetto di numerosi incontri, nel corso dei quali si è svolto il monitoraggio delle azioni realizzate, quelle in itinere e quelle da realizzare per l'anno successivo. A gennaio 2022, è stato approvato un aggiornamento di quello in vigore, con la modifica e l'integrazione di alcune Azioni che meglio si prestano per il

raggiungimento degli obiettivi generali nel triennio considerato. In questo adeguamento, anno 2022, sono state tolte, inoltre, le azioni già realizzate e concluse nel biennio precedente. Nello specifico il Piano si sviluppa in 5 Obiettivi Generali, suddivisi a loro volta in Obiettivi Specifici e Azioni Positive. Rispetto la versione precedente, si è ritenuto opportuno modificare anche l'aspetto grafico del Piano.

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.* Come per l'anno precedente, con la collaborazione del Servizio Formazione dell'Ente, si è proceduto alla raccolta sul numero dei corsi e il numero dei partecipanti con una suddivisione di genere.

Azione positiva n. 1.2 *Promozione di corsi di formazione.* Il CUG si è fatto promotore dei corsi promossi dalla Rete Nazionale dei CUG e dei CUG del territorio.

Azione positiva n. 3.5 *Individuazione di una stanza da destinare alle attività del CUG, con la possibilità di utilizzarla anche per soluzioni per alleggerire lo stress lavorativo.* Reiterato tentativo di richiedere l'individuazione di un locale da destinare stabilmente alle attività del CUG, sia per le ordinarie attività di gestione, sia anche per la finalità specifica di Sportello di ascolto.

Relativamente allo sportello di ascolto, è stato avviato un importante dialogo con le rappresentanti dei CUG di varie Amministrazioni Pubbliche (Città Metropolitana, Regione Siciliana-Ass.to Reg.le Autonomie Locali Funzione Pubblica e Ufficio Legislativo e Legale, C.U.G. di Catania) e con Consigliera di Parità della Città Metropolitana e la Consigliera di Fiducia dell'ARPA -SICILIA. Dal confronto, sono emerse delle criticità che impediscono l'attivazione dello Sportello di Ascolto con la Presidente del C.U.G. e la Consigliera di Parità della stessa Città Metropolitana. Si è valutata una possibilità di accordo tra le due Amministrazioni al fine di istituire un unico Nucleo di Ascolto Organizzato, con sede presso il Comune di Messina. Poiché il mandato del C.U.G. della Città Metropolitana è in scadenza, tale iniziativa, verrà posticipata.

Azione positiva n. 4.1 *Nomina della figura della Consigliera di Fiducia quale garante dei principi del Codice di Condotta.* E' stato redatto il Bando per la nomina della Consigliera, ma non si è proceduto alla pubblicazione per carenza di budget assegnato al CUG.

Azione positiva n. 4.2 *Creazione, all'interno del Sito Istituzionale, di uno spazio che contenga due distinti settori, di cui uno dedicato all'esclusiva fruizione interna dei dipendenti dell'Ente, per condividere le comunicazioni, le informazioni e le attività promosse dal CUG ad essi dirette. L'altro che funga da interfaccia esterna dell'Organismo, per la comunicazione istituzionale del CUG al pubblico, in linea con gli altri organismi analoghi, operanti nella Pubblica Amministrazione.* Sull'Home page dell'Amministrazione è stato dedicato uno spazio al CUG. All'interno sono stati predisposte 4 sezioni: Regolamenti e Piano d'Azione; Atti e normativa; News CUG; Componenti del CUG.

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.* Sono stati organizzati incontri con i vertici dei CUG di altre istituzioni cittadine (Università, ASP e Città Metropolitana), al fine di scambiare esperienze e/o intraprendere azioni comuni di divulgazione delle tematiche di genere.

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

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.* E' stata organizzato un incontro con l'OIV. Il CUG ha relazionato sulle attività realizzate nel corso degli anni. L'Organismo ha mostrato particolare attenzione alle tematiche del benessere di chi lavora, delle discriminazioni e delle pari opportunità. Ha mostrato molto interesse per le azioni previste nel Piano triennale, auspicando che la loro realizzazione possa avere una ricaduta sulla gestione delle risorse umane. Il Presidente dell'OIV, apprezzato lo sforzo fatto dal comitato, ha suggerito che la mappatura delle competenze fosse finalizzata ad una migliore organizzazione e distribuzione del lavoro, utile ai fini del fabbisogno del personale. L'incontro si è concluso con l'augurio di una maggiore e più fattiva collaborazione tra l'Organismo e il Comitato

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⁾
Gestione delle migrazioni: org. Univ. Roma con Anci Sicilia per ad Assistenti Sociali 150 ore /12 mesi	3	0	0	0	0	3	100,00	1,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
"PTPCT 2021/2023 e relazione annuale 2020	1	0	0	0	0	1	100,00	0,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Le novità per le assunzioni di personale nella manovra finanziaria e mille proroghe"	2	0	0	0	0	2	100,00	0,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Giornata formativa per il personale preposto alla pubblicazione dati su Amministrazione trasparente	10	0	0	0	0	10	35,71	4,29	0	18	0	0	0	18	64,29	7,20
Corso Progettazione Europea Organizzato dalla Città Metropolitana di Messina	1	0	0	0	0	1	100,00	0,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Transizione Digitale e Innovazione negli Enti Locali organizzato da Formez PA	41	0	0	0	0	41	89,13	17,60	5	0	0	0	0	5	10,87	2,00
Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro ", organizzato dal CUG dell'INAIL Direzione Re	1	0	0	0	0	1	20,00	0,43	4	0	0	0	0	4	80,00	1,60
Ciclo Seminari organizzati dal Comune di Messina in collaborazione con IFEL in materia di bilancio e contabilità	5	0	0	0	0	5	31,25	2,15	11	0	0	0	0	11	68,75	4,40
Corso avanzato Funzionario Del Comune	6	0	0	0	0	6	42,86	2,58	8	0	0	0	0	8	57,14	3,20
su aggiornamento sulle tematiche di Protezione Civile in caso di emergenza per covid 19	2	0	0	0	0	2	100,00	0,86	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⁾
su Novità per aggiudicazioni e soglie di anomalia - Regione Sicilia	1	0	0	0	0	1	50,00	0,43	1	0	0	0	0	1	50,00	0,40
i requisiti di partecipazione e la verifica telematica	2	0	0	0	0	2	100,00	0,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
FCDE nel bilancio di Previsione e nel Rendiconto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	0	0	1	100,00	0,40
il diritto di accesso: il complesso bilanciamento tra trasparenza e privacy	2	0	0	0	0	2	18,18	0,86	9	0	0	0	0	9	81,82	3,60
il Responsabile della Riscossione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
l'edilizia ed il SUE dopo il DL semplificazioni 76/2020 convertito dalla legge 120/20, novità del DPCM del 02/03/2021	3	0	0	0	0	3	75,00	1,29	1	0	0	0	0	1	25,00	0,40
il codice di comportamento negli Enti Locali	35	0	0	0	0	35	63,64	15,02	20	0	0	0	0	20	36,36	8,00
Attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione informazioni dettati dal D.lgs 33/2013 come modificato dal D.l	22	0	0	0	0	22	55,00	9,44	18	0	0	0	0	18	45,00	7,20
Attività di monitoraggio dell'inquinamento acustico da traffico	3	0	0	0	0	3	100,00	1,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
La gestione del contenzioso negli Enti Locali"	2	0	0	0	0	2	20,00	0,86	8	0	0	0	0	8	80,00	3,20
Corso per abilitazione Messi Notificatori	1	0	0	0	0	1	100,00	0,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	4	0	0	0	0	4	36,36	1,72	7	0	0	0	0	7	63,64	2,80
Formez Pa: Digitalizzazione PA-Nuovi Percorsi formativi	4	0	0	0	0	4	22,22	1,72	0	14	0	0	0	14	77,78	5,60
La valutazione della performance individuale come processo chiave per l'organizzazione della PA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	4	0	0	0	0	4	100,00	1,60

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⁾
La Determina a contrarre e la Determina a contrarre semplificata	6	0	0	0	0	6	42,86	2,58	8	0	0	0	0	8	57,14	3,20
DURC e CIG: aspetti normativi e problematiche concrete	3	0	0	0	0	3	50,00	1,29	3	0	0	0	0	3	50,00	1,20
La determina di aggiudicazione e la determina di impegno spesa	3	0	0	0	0	3	100,00	1,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Seminario su Tour Appalti PNRR	1	0	0	0	0	1	20,00	0,43	4	0	0	0	0	4	80,00	1,60
La performance organizzativa delle autonomie locali" organizzata da APCO	1	0	0	0	0	1	33,33	0,43	2	0	0	0	0	2	66,67	0,80
Ciclo giornate formative di in materia di anticorruzione e trasparenza: n. 6 incontri	68	0	0	0	0	68	39,53	29,18	104	0	0	0	0	104	60,47	41,60
Totale ore	233	0	0	0	0	233			218	32	0	0	0	250		
Totale ore %	48,24	0,00	0,00	0,00	0,00	48,24			45,13	6,63	0,00	0,00	0,00	51,76		

⁽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 dell'Amministrazione?:

No

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Nel 2021 non è stato espletato nessun concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€16997,20	€17543,80	€ 546,60	3,12
Cat B	€38030,00	€390006,00	€ 351976,00	90,25
Cat C	€23280,60	€22785,20	€ -495,40	-2,17
CAT D	€50763,00	€52293,00	€ 1530,00	2,93

Errata Corrige: nella retribuzione netta media delle donne, della categoria B, vi è stato un errore di trascrizione (l'importo è di 39006,00. Pertanto il divario economico è di 976,00 e la percentuale è di 2,5). Analizzando i dati riguardanti il divario economico per livello e considerando solo il personale non dirigenziale nel suo complesso possiamo affermare che non si evince un divario economico di genere, infatti, emerge nelle categorie A, B e D che il divario è leggermente superiore per la componente femminile, quindi in tutte tranne che per la categoria C dove si riscontra una leggera flessione a favore della componente maschile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

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

La struttura organizzativa del Comune di Messina nel 2021 risulta composta oltre che dalla Segreteria Generale e Direzione Generale, da n. 3 macro aree alle quali fanno capo n. 6 strutture di massima dimensione di livello dirigenziale denominate "Dipartimenti". L'intera organizzazione è suddivisa ulteriormente in n. 66 servizi più l'Avvocatura Comunale.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Sono stati effettuati incontri e relativi adempimenti, su un caso di presunto mobbing, segnalato al CUG, procedendo con l'audizione degli interessati, la negoziazione di una soluzione ottimale per entrambe le parti con la Dirigenza e la relativa risoluzione della controversia.

Sono state realizzate attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, attraverso comunicati stampa istituzionali, relativi all'ennesimo episodio di aggressione verso dipendenti della Polizia Municipale, più volte oggetto di violenza nel corso dell'espletamento delle attività di servizio di repressione.

In occasione poi delle celebrazioni dell'8 Marzo, il CUG, all'unanimità, ha inteso manifestare solidarietà nei riguardi delle popolazioni coinvolte nel conflitto ucraino, pubblicando un comunicato stampa di vicinanza alle stesse ed esentandosi dall'organizzazione di manifestazioni sui consueti temi delle politiche di genere.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Relativamente alle politiche di conciliazione tempi di lavoro e vita privata , nel 2021 ha trovato applicazione l'obiettivo codice 2020_AG_05 "Regolamento sull'orario di lavoro e di servizio". Tale regolamento è stato approvato con deliberazione n. 285 del 24/05/2021.

Obiettivo:

Indagine Benessere Organizzativo

Relativamente alle politiche di conciliazione tempi di lavoro e vita privata , nel 2021 ha trovato applicazione l'obiettivo codice 2020_AG_05 "Regolamento sull'orario di lavoro e di servizio". Tale regolamento è stato approvato con deliberazione n. 285 del 24/05/2021.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso di procedura comparativa, mediante interpello

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale

Data: 08/09/2021

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Chat su WhatsApp con i componenti, Il presidente e l'Assessora al ramo per lo scambio di info e documenti. Spazio dedicato su TEAMS, per le riunioni in call.

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
13

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Criteri di valutazione del personale
- 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

Considerazioni conclusive

Il CUG si muove su ambiti di competenza trasversali collegati a più attori presenti nelle realtà gestionali delle varie amministrazioni e ciò richiede sia un'importante capacità di ascolto e condivisione che di flessibilità nei diversi ruoli e competenze che capacità di operare in micro passaggi generati da azioni innovative. Questo complesso coecervo di azioni e responsabilità politiche genera una crescita fondamentale, per la società in generale e per l'Ente in cui si opera in particolare, se pur con i tempi lunghi tipici del cambiamento profondo.

Nel corso del 2021 il confronto costante e ravvicinato, come frequenza degli incontri, ha consentito ai membri del CUG di poter approfondire tematiche, bisogni emergenti e contatti in ambito nazionale attraverso un inserimento fattivo alla Rete Nazionale cui oggi aderiscono oltre 250 amministrazioni. Dall'avvio della fase pandemica particolare attenzione è stata prestata alla sicurezza dei componenti ed è stata prevista l'eventuale partecipazione, agli incontri ed alla formazione, su piattaforma.

Le politiche inerenti le pari opportunità e non discriminazione non sono, ancora, considerate basilari e degne di elevata considerazione alla pari con gli altri obiettivi perseguiti dall'Amministrazione Comunale che non ha investito su formazione specifica, su azioni mirate a superare il gap generato dai nuovi procedimenti lavorativi, su un turnover efficace che possa compensare l'età media parecchio elevata degli attuali dipendenti e su sinergie con altre realtà istituzionali che avrebbero potuto favorire il confronto di conoscenze e prassi differenti. Anche nell'organizzazione del personale, con un occhio attento al ben-essere del dipendente, il CUG non ha ancora assunto un ruolo specifico e le varie esperienze acquisite non vengono percepite quali "valore" da parte dell'Amministrazione.

L'adesione alla Rete dei CUG si è confermata una scelta opportuna e che ha agito da volano in un cambio di passo connotato da scambio di esperienze e ricerca condivisa di soluzioni rispetto le criticità cui si va incontro nella gestione delle attività del settore.

Il Lavoro Agile, che si sarebbe potuto vivere come un laboratorio privilegiato per la sperimentazione di buone prassi sui tempi di conciliazione casa/lavoro, è stato concepito solo come risposta ad un evento emergenziale snaturandone, in parte, la connotazione e non cogliendone le positive peculiarità.

La mancanza di una sede e di strumenti informatici necessari, il totale depauperamento delle risorse già previste all'interno del PEG, la marginalità percepita delle attività del CUG, l'assenza di redazione del Bilancio di Genere sono solo in parte compensati da un'evoluzione legislativa sempre più mirata e dallo studio puntuale ed approfondito delle tematiche

caratterizzanti la *mission* del CUG dell'ente.

Il progetto concreto di una Rete cittadina dei CUG al fine di garantire omogeneità di conoscenze, organizzare attività comuni e condivise con le varie Amministrazioni e favorire lo scambio di buone prassi appare in atto la via migliore per rendere efficace l'azione di quest'organismo e maggiormente utile, condivisa e legittimata sia la delicata attività già posta in essere che quella futura.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-messina-2022>