



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Messina - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Messina

| | |
|---|------------------------------------|
| Regione: | Sicilia |
| Provincia: | ME |
| Comune: | Messina |
| CAP: | 98122 |
| Indirizzo: | Palazzo Dei Leoni Corso Cavour, 86 |
| Codice Amministrazione: | cm_me |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Citta' Metropolitane |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2019 | 2020 |
|--|---|
| 2019-2021 | 2019-2021 |
| piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (4.1 MB) | piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf) (4.48 MB) |
| 2021 | 2022 |
| 2021-2023 | 2022-2024 |
| piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) | piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) |



| | |
|--|--|
| triennale/cm_me/2021-2023/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (643.28 KB) | triennale/cm_me/2022-2024/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (470.43 KB) |
|--|--|

2023

2024

2023-2025

2024-2026

| | |
|---|---|
| piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cm_me-triennale/cm_me/2023-2025/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (511.86 KB) | piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cm_me-triennale/cm_me/2024-2026/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-anno_2024_1.pdf) (394.88 KB) |
|---|---|

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cm_me-triennale/cm_me/2025-2027/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (667.13 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 non generale | Dirigenti a tempo Indeterminato | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | A - tempo indeterminato | 0 | 1 | 9 | 229 | 236 | 0 | 0 | 1 | 137 | 68 |
| Personale non dirigente | a tempo determinato | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 0 | 3 | 11 | 230 | 237 | 0 | 0 | 1 | 138 | 68 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,00 | 0,44 | 1,60 | 33,43 | 34,45 | 0,00 | 0,00 | 0,15 | 20,06 | 9,88 |

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 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 60,00 | 0,61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 40,00 | 0,93 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 | 9 | 60,00 | 1,83 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | 40,00 | 2,80 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 1 | 9 | 229 | 236 | 475 | 69,75 | 96,35 | 0 | 0 | 1 | 137 | 68 | 206 | 30,25 | 96,26 |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 100,00 | 1,01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 3 | 12 | 235 | 243 | 493 | | | 0 | 0 | 1 | 139 | 74 | 214 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,42 | 1,70 | 33,24 | 34,37 | 69,73 | | | 0,00 | 0,00 | 0,14 | 19,66 | 10,47 | 30,27 | | |

⁽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⁾ |
| Categoria A | Inferiore al Diploma superiore | 17 | 85,00 | 3 | 15,00 | 20 | 2,89 |
| Categoria A | Diploma di scuola superiore | 9 | 90,00 | 1 | 10,00 | 10 | 1,44 |
| Categoria B1 | Inferiore al Diploma superiore | 84 | 92,31 | 7 | 7,69 | 91 | 13,13 |
| Categoria B1 | Diploma di scuola superiore | 131 | 86,18 | 21 | 13,82 | 152 | 21,93 |
| Categoria B1 | Laurea magistrale | 7 | 50,00 | 7 | 50,00 | 14 | 2,02 |
| CATEGORIA B3 | Inferiore al Diploma superiore | 14 | 93,33 | 1 | 6,67 | 15 | 2,16 |
| CATEGORIA B3 | Diploma di scuola superiore | 57 | 77,03 | 17 | 22,97 | 74 | 10,68 |
| CATEGORIA B3 | Laurea magistrale | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 0,72 |
| Categoria C | Diploma di scuola superiore | 64 | 42,38 | 87 | 57,62 | 151 | 21,79 |
| Categoria C | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,14 |
| Categoria C | Laurea magistrale | 22 | 45,83 | 26 | 54,17 | 48 | 6,93 |
| Categoria D | Diploma di scuola superiore | 43 | 72,88 | 16 | 27,12 | 59 | 8,51 |
| Categoria D | Laurea | | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,29 |
| Categoria D | Laurea magistrale | 23 | 50,00 | 23 | 50,00 | 46 | 6,64 |
| Categoria D | Laurea | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,14 |
| Categoria D | Laurea magistrale | 4 | 100,00 | 0 | 0,00 | 4 | 0,58 |
| Totale personale | | 480 | | 213 | | 693 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 69,77 | | 30,96 | | 100,73 | |

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

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

Nelle tabelle riguardanti i dati del personale dell'Ente, emerge che la percentuale maggiore di dipendenti a tempo indeterminato si concentra nella fascia di età 51/60, sia per gli uomini che per le donne, con una percentuale del 34,45% di dipendenti uomini con un'età maggiore di 60 anni.

La flessione del personale è continua per il trend costante dei pensionamenti, dovuti al raggiungimento dell'anzianità per età e anche ai diversi strumenti pensionistici previsti dall'ordinamento (es. Quota 100). Ciò non aumenta la consistenza di genere dell'Ente: le donne sono il 30,09% del totale del personale. Si evidenzia che vi è la necessità di un cambio generazionale a fronte della richiesta di nuove forme di lavoro e di nuove professionalità che siano in grado di affrontare, con le giuste conoscenze, la necessaria innovazione della P.A.

Nei ruoli dirigenziali è assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi.

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 | 1 | 9 | 229 | 236 | 475 | 69,65 | 98,75 | 0 | 0 | 1 | 138 | 68 | 207 | 30,35 | 100,00 |
| Tempo Pieno | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 100,00 | 1,25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 3 | 11 | 230 | 237 | 481 | | | 0 | 0 | 1 | 138 | 68 | 207 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,44 | 1,60 | 33,43 | 34,45 | 69,91 | | | 0,00 | 0,00 | 0,15 | 20,06 | 9,88 | 30,09 | | |

⁽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 di part-time a richiesta | 0 | 0 | 4 | 25 | 4 | 33 | 34,38 | 8,01 | 0 | 0 | 0 | 58 | 5 | 63 | 65,63 | 22,91 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 1 | 4 | 176 | 172 | 353 | 63,26 | 85,68 | 0 | 0 | 1 | 137 | 67 | 205 | 36,74 | 74,55 |
| Personale che fruiva di orari flessibili | 0 | 0 | 1 | 12 | 12 | 25 | 78,13 | 6,07 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 7 | 21,88 | 2,55 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 1 | 10 | 213 | 188 | 412 | | | 0 | 0 | 1 | 198 | 76 | 275 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,15 | 1,46 | 31,00 | 27,37 | 59,97 | | | 0,00 | 0,00 | 0,15 | 28,82 | 11,06 | 40,03 | | |

⁽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

Nell'ambito della **conciliazione vita/lavoro**, le forme di flessibilità orarie ed il lavoro agile sono state utilizzate dal

personale dell'Ente, alla luce delle Disposizioni organizzative sulla scorta della normativa in materia.

A decorrere dal 15 ottobre e sino al 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza), la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è stata quella svolta in presenza, giusto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 e decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha disciplinato il rientro al lavoro in presenza nella pubblica amministrazione.

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 | 87 | 63,97 | 49 | 36,03 | 136 | 96,45 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 1,42 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,13 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| Totale permessi | 92 | 65,25 | 49 | 34,75 | 141 | |

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

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

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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?: Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Avvio indagine del **Benessere Organizzativo** con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale come strumento di monitoraggio sulla "salute organizzativa" (prevista nel PTAP 2021/2023)

Approvazione primo **Bilancio di Genere** dell'Ente (prevista nel PTAP 2021/2023)

Adozione proposta di **Piano Urbano della Mobilità Sostenibile** (ulteriore al PTAP 2021/2023)

Approvazione Studio Preliminare del **POLA** (prevista nel PTAP 2021/2023). Il numero dei beneficiari è in corso di definizione.

Adozione negli atti e i documenti dell'Ente, **linguaggio di genere** non discriminatorio (prevista nel PTAP 2021/2023)

Acquisto libri in materia di **pari opportunità, violenza di genere** (prevista nel PTAP 2021/2023)

Aggiornamento **Codice di comportamento** dei dipendenti (ulteriore al PTAP 2021/2023)

Istituzione **Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere** (ulteriore al PTAP 2021/2023)

Attenzione alle **Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità** (prevista nel PTAP 2021/2023)

Organizzazione incontri formativi sulle **differenze di genere nelle politiche del personale** e sulla **violenza di genere** (prevista nel PTAP 2021/2023)

Attività di **formazione professionale** specifica ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze per lo svolgimento delle mansioni previste dal profilo di appartenenza del personale ed in materia di **benessere organizzativo**.

Promozione e ruolo del CUG: svolgimento compiti propositivi, consultivi e di verifica; aggiornamento sito web, partecipazione alle attività della Rete Nazionale dei CUG. Attività in sinergia con i CUG territoriali e con la Consigliera provinciale di Parità.

Sottoscrizione **Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale** (ulteriore al PTAP 2021/2023)

Adesione del Comitato Unico di Garanzia al **Protocollo di Intesa** dell'8 marzo 2021 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione, on.le Renato Brunetta, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, prof.ssa Elena Bonetti e il Ministro dell'Istruzione prof. Patrizio Bianchi e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per la promozione di un progetto di cooperazione istituzionale per la promozione delle pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni (ulteriore al PTAP 2021/2023).

Con Decreto Sindacale n. 50 del 23 marzo 2021 è stato approvato il Piano Triennale 2021/2023 delle Azioni Positive.

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⁾ |
| Obbligatoria (sicurezza) | 0 | 0 | 0 | 30 | 256 | 286 | 93,46 | 94,08 | 0 | 0 | 0 | 15 | 5 | 20 | 6,54 | 20,00 |
| Tematiche CUG | 0 | 0 | 0 | 1 | 11 | 12 | 20,69 | 3,95 | 0 | 0 | 0 | 36 | 10 | 46 | 79,31 | 46,00 |
| Violenza di genere | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 15,00 | 1,97 | 0 | 0 | 0 | 27 | 7 | 34 | 85,00 | 34,00 |

| 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⁾ |
| Totale ore | 0 | 0 | 0 | 32 | 272 | 304 | | | 0 | 0 | 0 | 78 | 22 | 100 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 7,92 | 67,33 | 75,25 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 19,31 | 5,45 | 24,75 | | |

⁽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? Sì

Nell'anno 2021, un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso al personale di aggiornarsi ed approfondire le tematiche pertinenti alla propria attività lavorativa.

Sono state affrontate diverse tematiche, tenendo conto dei fabbisogni formativi dell'Ente, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza sul posto di lavoro, l'aggiornamento in campo informatico ed anche tematiche CUG sulle pari opportunità e sulla violenza di genere, tema molto dibattuto soprattutto in periodo emergenziale.

Nel 2021 è stata approvato il primo Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere.

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 risultano composte commissioni di concorso.

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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Categoria A | €23226,00 | €22648,00 | € -578,00 | -2,55 |
| Categoria B | €24140,00 | €22861,00 | € -1279,00 | -5,59 |
| Categoria C | €29306,00 | €29067,00 | € -239,00 | -0,82 |
| Categoria D | €35333,00 | €35145,00 | € -188,00 | -0,53 |
| Dirigenti | €95365,00 | €131452,00 | € 36087,00 | 27,45 |

Dai dati economici analizzati si rilevano differenziali retributivi più accentuati nella categoria dirigenziale pari ad un divario economico del 27,45% a favore del genere femminile.

Va sottolineato che per quanto riguarda il CCNL del pubblico impiego, il lavoro dipendente è retribuito secondo normative contrattuali valide per donne e uomini, non facendo alcuna differenza di genere.

Occorre in questo ambito, affrontare il differenziale nella retribuzione a fianco del differenziale nel reddito, perché vanno considerati i redditi complessivi, non solo la retribuzione formale.

Per ridurre il divario retributivo di genere, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione sulla strategia dell'UE per la parità di genere, con la quale si richiede alla Commissione di redigere un nuovo piano d'azione per far fronte al divario retributivo di genere all'interno del quale siano stabiliti degli obiettivi chiari per gli Stati membri al fine di ridurre il divario salariale di genere entro il 2026.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Anche per il 2021, è stata avviata l'indagine del Benessere Organizzativo con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale ed anche in forma cartacea per chi si trovava nell'impossibilità di accedere alla rete.

Dall'analisi dei dati si evince, per il benessere organizzativo lavorativo e personale, l'importanza di curare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, i rapporti con i colleghi e lo sviluppo del senso di appartenenza all'ente.

L'attività del gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, anche per il 2021, ha subito un rallentamento a causa della situazione emergenziale, pur mantenendo l'attenzione sugli obblighi previsti dal D.lgs. n. 81/08.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Per quanto attiene il **Codice disciplinare/condotta**, l'Ente di appartenenza, in data 28 Febbraio 2017, ha adottato un Codice di Condotta per il Personale Dirigente e, in data 21 Maggio 2018, un Codice di Condotta per il Personale del Comparto Funzioni Locali.

Nel mese di giugno 2021, è stato aggiornato il **Codice di comportamento**, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti e i/le Dirigenti sono tenuti ad osservare.

L'elaborazione del **Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di molestia sessuale e/o morale e di discriminazione** è inserita nel PTAP 2022/2024.

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

Attenzione alla salute di genere. Adesione a progetti formativi in medicina di genere. Promozione e adesione ad eventi di sensibilizzazione ed iniziative per la prevenzione delle patologie delle donne (es. Screening, pap test, mammografie).

Promozione campagne di sensibilizzazione "plastic free" in linea con la campagna di sensibilizzazione contro l'uso della plastica promossa dal Ministero dell'Ambiente, che coinvolga sia l'Ente che i singoli dipendenti.

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

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo** al Comitato sono pervenute n. 2 (due) segnalazioni di disagio e malessere emotivo legato alla situazione epidemiologica.

Nel primo caso è stato manifestato un disagio legato al green pass e all'obbligo vaccinale per i lavoratori. Al dipendente è stato fatto presente che tale obbligo è stato introdotto da decreti governativi e che l'Amministrazione è tenuta a conformarsi.

Il secondo caso era legato all'assistenza di un familiare disabile da parte di una dipendente. La dipendente è stata messa a conoscenza di tutte le possibili modalità di fruizione dei congedi e/o permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio Benessere Organizzativo

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Obiettivo:



Migliorare la mobilità area metropolitana

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Obiettivo:

Attenzione alle Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Obiettivo:

Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere

A tutela della salute e del benessere individuale, causa emergenza COVID-19, l'Amministrazione è intervenuta con Disposizioni organizzative sulle scorta della normativa in materia per fronteggiare l'emergenza epidemiologica e si è provveduto ad organizzare, in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Provinciale Messina, l'esecuzione dei test rapidi antigenici in modalità drive-in nel territorio comunale ed in quello metropolitano.

E' proseguito il programma di comunicazione ed informazione sul rispetto delle norme di prevenzione come da *Documento Anticontagio per il contenimento del rischio emergenziale COVID-19 per la sicurezza dei lavoratori della Città Metropolitana di Messina - III aggiornamento*.

Si è dato avvio al processo di pianificazione per la redazione del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (P.U.M.S) della Città Metropolitana, per soddisfare i bisogni di mobilità degli individui e migliorare la qualità della vita in città.

Nell'ambito dello sviluppo sostenibile, si è dato il via ai laboratori partecipativi per progettare azioni congiunte per lo sviluppo del territorio metropolitano, in chiave di sostenibilità sociale, ambientale ed economica. Detti laboratori getteranno le basi per la realizzazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile di Messina metropolitana.

Si è proseguito, anche nel 2021, con gli acquisti verdi conformi al GPP al fine di tutelare l'ambiente e proteggere la salute dei cittadini. Grazie a tale impegno, l'Amministrazione ha ricevuto la menzione speciale del Premio Compraverde Buygreen 2021 sezione Bando Verde 2021, dedicato alle pubbliche amministrazioni che si sono contraddistinte per aver pubblicato bandi verdi quale azione sistematica di introduzione dei criteri ecologici negli appalti pubblici.

L'Ente ha proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente non discriminatorio, al fine di eliminare la disparità di genere.

Considerata la parità di genere uno degli assi prioritari del PNRR, è stato istituito un nuovo ufficio: "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere" al fine di promuovere e consolidare la cultura delle pari opportunità e contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione.

Nel mese di marzo 2021 è stato approvato lo Studio Preliminare del POLA contenente una mappatura delle attività lavorative smartabili al fine di adottare il documento di programmazione ed attuazione della modalità di svolgimento del lavoro da remoto e procedere con l'applicazione dello stesso all'interno dell'Ente.

Si è proceduto all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021/2023, strumento importante di coesione del territorio, di formazione di valori etici, avente, come interesse primario, il bene pubblico.

L'Ente ha aderito alla *Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale*. L'obiettivo della Carta è quello di incoraggiare gli enti territoriali ad intraprendere attività a favore di una maggiore uguaglianza delle

donne e degli uomini.

E' stata curata l'attenzione alle Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità con divulgazione di programmi di iniziative e di sensibilizzazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 21/12/2017

Organo sottoscrittore: Segreteria Generale

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

Dotazione euro:
€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Webinar formativi finalizzati alla
valorizzazione della differenza di genere,
benessere organizzativo, conciliazione vita
privata - lavoro, mobbing e molestia.

Diffusione e pubblicazione articoli della
Consigliera Provinciale di parità

Realizzazione video "Femminicidi: il cuore di
ogni madre parli alla mano del figlio" in
occasione della Giornata internazionale
contro la violenza sulle donne.

Seminario "Benessere sul posto di lavoro nel
post-Covid: cultura organizzativa e
leadership al femminile per un ambiente di
lavoro favorevole ed inclusivo" in
collaborazione con la Consigliera Provinciale

di Parità e la Città Metropolitana di Palermo.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- 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

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

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Come evidenziato dai dati e dalle rilevazioni riportate in queste pagine, la Città Metropolitana di Messina, anche nell'anno 2021, ha dovuto ricorrere al lavoro agile nell'Ente, in conseguenza della situazione emergenziale per il contenimento ed il contrasto del rischio epidemiologico da COVID-19. Un'esperienza che ha portato l'Ente a mettere in campo una risposta di conciliazione vita e lavoro adeguata alla situazione, orientando l'attività del personale più al raggiungimento di risultati che alla sola presenza sul luogo di lavoro.

Il Comitato ha concluso il mandato nel mese di dicembre 2021 e, in attesa di nomina del nuovo Organismo, svolge l'attività in regime di prorogatio, impegnandosi nella promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione attiva, nelle sue figure Apicali e Dirigenziali, per definire i rapporti tra il Comitato stesso e i diversi Servizi interni all'Ente e individuare, per ciascuna Direzione, le attività utili a garantire al Comitato l'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare. Tutto ciò, sempre, nell'interesse del miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori e, conseguentemente, a beneficio dell'Ente e dell'intera collettività.

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