



Relazione CUG

# Comune di Messina - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*



---

[trienio\\_2025-2027-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno\\_.pdf](#) (182.38 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	2	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Non di ruolo	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	0	0	6	63	32	0	4	17	87	24
Personale non dirigente	CAT D A TEMPO DETERMINATO	4	8	7	1	0	4	14	6	3	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	0	4	25	165	48	0	0	17	165	60
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	0	20	15	5	0	0	1	3	2	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	1	2	46	49	0	1	5	55	25
Personale non dirigente	Cat A tempo indeterminato	0	0	7	35	28	0	0	1	19	19
Totale personale		4	33	64	319	159	4	20	49	333	128
Totale % sul personale complessivo		0,36	2,96	5,75	28,66	14,29	0,36	1,80	4,40	29,92	11,50

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	0	0	7	2	9	75,00	1,76	0	0	0	3	0	3	25,00	0,60
Tra 3 e 5 anni	0	2	8	25	3	38	54,29	7,44	0	5	22	4	1	32	45,71	6,39
Tra 5 e 10 anni	0	3	0	25	12	40	32,79	7,83	0	0	15	52	15	82	67,21	16,37
Superiore a 10 anni	0	0	32	252	140	424	52,48	82,97	0	0	3	267	114	384	47,52	76,65
Totale	0	5	40	309	157	511			0	5	40	326	130	501		
Totale %	0,00	0,49	3,95	30,53	15,51	50,49			0,00	0,49	3,95	32,21	12,85	49,51		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CAT D tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		19	65,52	10	34,48	29	3,14
CAT D tempo indeterminato		Laurea		71	39,66	108	60,34	179	19,39
CAT C tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		146	49,16	151	50,84	297	32,18
CAT C tempo indeterminato		Laurea		68	48,57	72	51,43	140	15,17
CAT B tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		32	65,31	17	34,69	49	5,31
CAT B tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		51	46,79	58	53,21	109	11,81
CAT B tempo indeterminato		Laurea		10	52,63	9	47,37	19	2,06
Cat A tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		46	63,89	26	36,11	72	7,80
Cat A tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		16	61,54	10	38,46	26	2,82
Cat A tempo indeterminato		Laurea		2	66,67	1	33,33	3	0,33
Totale personale				461		462		923	
Totale % sul personale complessivo				45,55		45,65		91,21	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 fra i 51 e i 60 anni (59%), gli over 60 sono circa il 26% , esigua è la percentuale al di sotto dei 50 anni.

Facendo una disaggregazione, si rileva che le donne sono numericamente 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 2 donne). Il Direttore 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 (47%) , solo il 23% appartiene alla categoria D, il 30% 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 43% sono donne ed il 31 % uomini).

Nell'Amministrazione non sono state assegnate le Posizioni Organizzative.

Nella rilevazione annuale dei titoli di studio si rileva che nella componente dirigenziale sono tutti laureati.

Considerando il personale dipendente nel suo complesso, si registra che il 33% degli uomini ed il 41% delle donne dipendenti, ha la laurea.

Suddividendo per categoria di appartenenza e titolo di studio emerge che il 79% degli uomini ed il 92% delle donne appartenenti alla categoria D sono in possesso della laurea.

Il 32% dei dipendenti e il 32% delle dipendenti appartenenti alla categoria C è in possesso della laurea.

Per la categoria B, il 55% degli uomini e il 69% delle donne sono in possesso del diploma di scuola superiore, mentre l'11% dei dipendenti e l'11% delle dipendenti sono laureati.

Il 71% del personale, senza differenza di genere, che appartiene alla categoria A è in possesso della licenza media. Si evidenzia, inoltre, che due dipendenti uomini e una dipendente donna sono laureati.

Analizzando i dati della categoria di appartenenza ed il livello di istruzione, emerge che spesso il titolo di studio posseduto dai dipendenti è superiore rispetto a quello richiesto per accedere alla rispettiva categoria lavorativa e probabilmente questa tipologia di lavoratori, proprio per le competenze possedute, svolge attività lavorative più impegnative rispetto al 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	5	4	9	56,25	1,76	0	0	0	3	4	7	43,75	1,40
Part Time ≤50%	0	0	0	7	0	7	58,33	1,37	0	0	0	5	0	5	41,67	1,00

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	5	40	297	153	495	50,30	96,87	0	5	40	318	126	489	49,70	97,60
Totale	0	5	40	309	157	511			0	5	40	326	130	501		
Totale %	0,00	0,49	3,95	30,53	15,51	50,49			0,00	0,49	3,95	32,21	12,85	49,51		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	7	1	8	50,00	9,88	0	0	0	6	2	8	50,00	10,81
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	4	4	8	66,67	9,88	0	0	0	2	2	4	33,33	5,41
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE EMERGENZIALE	1	0	5	37	21	64	50,79	79,01	0	2	12	48	0	62	49,21	83,78
Ferie Solidali	0	0	1	0	0	1	100,00	1,23	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	0	6	48	26	81			0	2	12	56	4	74		
Totale %	0,65	0,00	3,87	30,97	16,77	52,26			0,00	1,29	7,74	36,13	2,58	47,74		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dall'analisi dei dati sopra esposti, si registra una quasi omogenea fruizione del part time in entrambi i generi. Si rileva che il rapporto è immutato nel part time verticale, mentre, in quello orizzontale si evidenzia una maggiore fruizione da parte degli uomini, nella misura di 2/3 in percentuale.

### 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3092	47,80	3376	52,20	6468	54,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2188	45,09	2665	54,91	4853	40,89
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	339	64,45	187	35,55	526	4,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	21	100,00	21	0,18
<b>Totale permessi</b>	<b>5619</b>	<b>47,35</b>	<b>6249</b>	<b>52,65</b>	<b>11868</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Relativamente ai permessi orari per la L. 104/92 le donne ne hanno usufruito nella misura del 55%.

Rispetto alle modalità per la fruizione dei permessi, si registra un aumento da parte degli uomini soltanto per il permesso giornaliero della Legge 104/92 nella misura del 48%.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

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

L'Amministrazione, a fine dicembre, con Determina della Direzione Generale n.11268 del 30/12/2022, ha approvato lo schema di avviso di selezione pubblica per l'affidamento dell'incarico di "Consigliere di Fiducia".

A seguito dell'aggiornamento del portale Jente relativo al livello di istruzione dei dipendenti, è stato redatto un report. dal

titolo "Studio preliminare del bilancio delle competenze dei dipendenti (analisi dei dati del livello di istruzione dei dipendenti e degli altri titoli di studi)" - Azione Positiva 5.2

L'Amministrazione, attraverso l'Assessorato alle Pari Opportunità, ha intrapreso un percorso in sinergia con il CUG dell'Ente per far conoscere, all'interno e all'esterno, i compiti e il ruolo che esso stesso svolge. A tal fine si sono tenuti diversi incontri per poter fare rete e concertare insieme un percorso comune tra i CUG e i Comitati Pari Opportunità del territorio comunale (Città Metropolitana, Autorità di Sistema Portuale dello Stretto, Università di Messina, Asp Messina, IRCCS Piemonte Neurolesi, Camera di Commercio, Ordine dei Medici di Messina, Ordine degli Avvocati di Messina, Ordine dei Commercialisti di Messina). Questa rete ha collaborato a un primo evento, promosso dall'Assessorato alle P.O., in occasione del 25 novembre 2022, Giornata internazionale dedicata alla lotta contro la violenza sulle donne. Il Convegno dal titolo "Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela, l'importanza di fare rete compiti ed esperienze di Cug e Cpo". L'evento si è svolto presso l'Aula Magna della Corte d'Appello; lo stesso è stato preceduto da un momento di raccoglimento sulla scalinata del Tribunale di Messina (Palazzo Piacentini) in ricordo delle vittime di violenza e corredato nell'atrio del Tribunale dall'esposizione della mostra di alcune Tavole "Violate" donate dall'artista Lelio Bonaccorso alla Campagna "Posto occupato". L'iniziativa è stata patrocinata anche dal Consiglio e CPO dell'Ordine degli avvocati di Messina.

L'Assessorato alle Pari Opportunità ha instaurato un dialogo costante e continuo con ArcigayMakwan e lo sportello LGBT per sviluppare, in sinergia, proposte e azioni di prevenzione e di contrasto alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale. L'assessore ha organizzato un tavolo fra le suddette realtà e il Provveditore agli studi di Messina per portare all'interno delle scuole secondarie di secondo grado la cosiddetta "carriera alias", l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile. Una buona prassi che rappresenta un'occasione di crescita culturale per tutta la comunità scolastica, e non solo. Queste buone prassi possono rappresentare occasioni di crescita culturale per tutta la comunità scolastica, se accompagnate dalla traduzione in azioni concrete di convivenza consapevole, parità, educazione alle differenze e prevenzione di tutte le forme di discriminazione.

L'amministrazione Comunale, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 260 del 09/09/2023, promossa dall'Assessore alla Mobilità, ha attivato l'iter per la creazione di "spazi rosa" per la sosta dei veicoli servizio delle donne in stato di gravidanza o di genitori con un bambino di età non superiore a due anni munite di contrassegno speciale denominato «permesso rosa». Inizialmente, in fase sperimentale, saranno due gli stalli rosa. In seguito saranno n. 150.

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 all'incirca di un mese e mezzo (dal 21 novembre al 31 dicembre 2022). 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. Ancora non sono noti i risultati dell'indagine.

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. E' 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, sono state tolte, inoltre, le azioni già realizzate e concluse nel biennio precedente. Nello specifico il Piano si sviluppa come di seguito riportato.

Azione 1.1. Formazione per il 2022 – Prosecuzione Formazione 2023

Azione 1.2 Promozione corsi rivolti al CUG- Pianificazione nel 2022. Erogazione corsi 2023.

Obiettivo 2 Conciliazione e flessibilità oraria

Azione 2.1 utilizzo forme di lavoro agile nel rispetto delle vigenti normative

Azione 2.2. Mappatura. Aggiornamento, dunque proposte di nuovi casi.

Obiettivo 3. Salute dei dipendenti.

Programmazione incontri e, a seguito del reperimento della stanza, proseguo attività

Azione 3.1. Individuazione Nucleo di ascolto, attraverso assunzioni PON. Programmazione e procedure per la creazione del Nucleo. A seguire, operatività e monitoraggio

Azione 3.2. Incontri di prevenzione- Sensibilizzazione attraverso invio mail interne. Formalizzazione mailing list dipendenti e a seguire monitoraggio attività

Azione 3.3. Risultanze monitoraggio questionario benessere organizzativo- Trasmissione esiti a tutti i dipendenti. - A seguire riproposizione questionario.

Azione 3.5 Reperimento stanza per sportello di ascolto.

Obiettivo 4 Sensibilizzazione sulle tematiche di genere

Azione 4.1. Nomina della Consigliera di Fiducia- predisposizione bando- Nomina- Prosecuzione attività.

Azione 4.2 Creazione faq per sensibilizzare i dipendenti sull'esistenza del CUG

Azione 4.3 Incontri con altri CUG

Mappatura CUG per programmazione incontri

Obiettivo 5 Valorizzazione delle risorse umane

Azione 5.1 Analisi dei dati del personale (da estrapolare dalla relazione)

Azione 5.2 Bilancio delle competenze

Azione 5.3 Incontri con OIV e futura riproposizione

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Seminario Asmel su "Fabbisogni di personale e possibilità assunzionali 2022"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	3	3	100,00	0,35
Formel S.r.l : corso sul PIAO	0	0	0	0	1	1	50,00	0,25	0	0	0	0	1	1	50,00	0,12
Seminario Asmel "Gli strumenti di gestione dell'ente locale, il ciclo della performance e la sua valutazione"	0	0	0	0	3	3	60,00	0,76	0	0	0	0	2	2	40,00	0,23
ASMEL Seminario su "Piano Integrato di attività e organizzazione, da adempimento a strumento di concreta managerialità"	0	0	0	0	1	1	20,00	0,25	0	0	0	0	4	4	80,00	0,47
"La sfida e le opportunità del PNRR, l'esigenza di integrazione e semplificazione , la valorizzazione e il	0	0	0	0	1	1	14,29	0,25	0	0	0	0	6	6	85,71	0,70
Formez : codice dei contratti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	24	0	0	0	22	46	100,00	5,37

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Anci Sicilia "Le assunzioni per l'attuazione del PNRR"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	0,23
La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza a seguito degli orientamenti ANAC per l'anno 2022"	0	0	0	0	2	2	25,00	0,51	0	0	0	0	6	6	75,00	0,70
L'accordo di partenariato 2021-2027 e del suo coordinamento con il PNRR	0	0	0	0	1	1	10,00	0,25	0	0	0	0	9	9	90,00	1,05
Semplificazione in materia di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici PNRR"	0	0	0	0	1	1	16,67	0,25	0	0	0	0	5	5	83,33	0,58
DL 77/2021- il quadro normativo per gli appalti dopo la sua entrata in vigore"	0	0	0	0	1	1	20,00	0,25	0	0	0	0	4	4	80,00	0,47
concorsi nei Comuni"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	6	6	100,00	0,70
<l conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione	0	0	0	0	2	2	28,57	0,51	0	0	0	0	5	5	71,43	0,58
la gestione del contratto nell'appalto di lavori: scostamento delle condizioni iniziali, interventi normativi e situazioni emerg	0	0	0	0	1	1	25,00	0,25	0	0	0	0	3	3	75,00	0,35
il nuovo regolamento sugli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO"	0	0	0	0	3	3	23,08	0,76	0	0	0	0	10	10	76,92	1,17
Il RUP e l'attuazione del PNRR: l'accesso agli atti e la gestione della rotazione"	0	0	0	0	1	1	14,29	0,25	0	0	0	0	6	6	85,71	0,70

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Nuove procedure operative di utilizzo dei mercati elettronici	0	0	0	0	1	1	25,00	0,25	0	0	0	0	3	3	75,00	0,35
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	0	0	0	0	119	119	34,69	30,28	0	0	0	0	224	224	65,31	26,17
rasparenza amministrativa, gli obblighi per il 2022	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	3	3	100,00	0,35
a gestione contabile dei fondi PNRR/PNC	0	0	0	0	1	1	50,00	0,25	0	0	0	0	1	1	50,00	0,12
monitoraggio inquinamento acustico	0	0	0	0	3	3	100,00	0,76	0	0	0	0	0	0	0,00	--
recesso e risoluzione del contratto d'appalto: prassi giurisprudenza e rimedi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	3	3	100,00	0,35
"Etica Pubblica: Formazione Obbligatoria Anticorruzione	0	0	0	0	3	3	60,00	0,76	0	0	0	0	2	2	40,00	0,23
FORMEZ PA: il PNRR e i Fondi 2021-2027	0	0	0	0	2	2	22,22	0,51	0	0	0	0	7	7	77,78	0,82
Anticorruzione	0	0	0	0	240	240	34,24	61,07	0	0	0	0	461	461	65,76	53,86
Tecniche redazione PIAO	0	0	0	0	3	3	15,79	0,76	0	0	0	0	16	16	84,21	1,87
il RUP nel nuovo codice dei contratti "	0	0	0	0	2	2	28,57	0,51	0	0	0	0	5	5	71,43	0,58
PIAO 2023/2025: novità, adempimento e soluzioni operative per i Comuni	0	0	0	0	1	1	20,00	0,25	0	0	0	0	4	4	80,00	0,47
"violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	3	0	0	0	6	9	100,00	1,05
Totale ore	0	0	0	0	393	393			27	0	0	0	829	856		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	0,00	31,47	31,47			2,16	0,00	0,00	0,00	66,37	68,53		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> 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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Assunzione 3 dirigenti tempo determinato	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,20		0,30		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In merito alla composizione delle Commissioni di concorso, sotto il profilo del Genere, si rileva una maggiore presenza femminile, in misura doppia rispetto agli uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 D	€23425,50	€23769,10	€ 343,60	1,45
CAT C	€23203,10	€22478,10	€ -725,00	-3,23
Cat B	€17751,50	€18858,10	€ 1106,60	5,87
Cat A	€16733,20	€14921,10	€ -1812,10	-12,14

Analizzando i dati riguardanti il divario economico per livello e considerando solo il personale non dirigenziale nel suo complesso possiamo affermare che nella categoria A il divario è leggermente superiore per la componente maschile nella misura di Euro 1.812,10, della retribuzione netta media e anche per la categoria C si rileva una retribuzione netta media a favore della componente maschile nella misura di Euro 725,00; per contro nella categoria B il divario economico è superiore per la componente femminile nella misura di Euro 1.106,60 relativamente sempre alla retribuzione netta media, come per la categoria D dove si evidenzia un divario economico a favore della componente femminile nella misura di Euro 343,60. Sostanzialmente si può affermare che non è presente un reale divario economico di genere.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

E' stato inviato, attraverso il Centro Elettronico, apposito questionario sul benessere organizzativo, a tutti i dipendenti. I risultati sono stati decodificati e inseriti in un report inviato all'Amministrazione. E' in via di definizione la stesura definitiva del quadro complessivo.

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 entrata in vigore nel mese di gennaio 2023 risulta composta oltre che dalla Segreteria Generale e Direzione Generale, da n. 3 macro aree alle quali fanno capo n. 8 strutture di massima dimensione di livello dirigenziale più il Corpo di Polizia Municipale . L'intera organizzazione è suddivisa ulteriormente in n. 58 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 pervenute al CUG due segnalazioni da parte di dipendenti che hanno lamentato situazioni di mobbing . I suddetti colleghi sono stati convocati ed ascoltati, al fine di individuare le possibili soluzioni . Separatamente, sono stati inoltre sentiti i responsabili dei servizi, per analizzare i contesti e avere la visione del caso attraverso la diversa prospettiva. In entrambe le circostanze, si è ritenuto utile concordare un trasferimento di sede, che di fatto ha sanato la criticità in tempi rapidi.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

**Semplificazione del questionario on-line per la rilevazione della *customer satisfaction* e integrazione dello**

## **stesso nello S.V.U. e trasmissione con mail istituzionale massiva a tutto il personale dipendente del questionario finalizzato alla rilevazione del benessere organizzativo.**

Relativamente al benessere organizzativo lo scopo è quello di far emergere eventuali criticità da rimuovere attraverso l'attuazione di azioni correttive, anche con 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.

Il presente obiettivo si propone, altresì il miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati attraverso:

1) la semplificazione dei questionari di *customer satisfaction* per favorire un approccio più immediato del cittadino-utente alla compilazione degli stessi;

2) refertazione risultati della predetta indagine;

3) elaborazione di schede di gradimento più dettagliate volte ad individuare i profili quanti-qualitativi risultati maggiormente critici alla percezione dell'utenza;

4) definizione, nell'ambito del ciclo della performance, di obiettivi di miglioramento della qualità e quantità dei servizi erogati attraverso la graduale rimozione delle criticità riscontrate e la verifica degli effetti conseguiti in termini di maggiore grado di soddisfazione dell'utenza servita.

**Promozione di consultazione diretta della cittadinanza per l'individuazione di progetti di sviluppo nel territorio** al fine di coinvolgere i cittadini nelle scelte e nei processi decisionali dell'Ente, all'interno della circoscrizione di appartenenza, tramite proposte da effettuare on-line, a seguito di avviso pubblico, relativamente alle seguenti aree tematiche: Ambiente e territorio, Sviluppo economico e turismo, Aree verdi, Politiche giovanili, Attività sociali, scolastiche ed educative, Attività culturali, sportive e ricreative.

**Esposizione nel sito istituzionale del comune di Messina del nuovo Sportello Virtuale Unico (SVU) dei servizi al cittadino** con lo scopo di erogare tutti i servizi rivolti all'utenza interamente *on-line*, integrati e *full digital* in modo da consentire a cittadini e imprese di avviare e completare il servizio interamente *on-line*, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti.

Tale modalità permette quindi l'accesso digitale ai cittadini anziani e diversamente abili.

**Miglioramento fruizione al pubblico del Servizio Carte d'Identità attraverso l'acquisizione di apparecchiature informatiche** per regolare e snellire i tempi di attesa allo sportello del servizio carte di identità mediante l'installazione di eliminacode intelligenti.

**Prosecuzione lavori di ristrutturazione per l'adeguamento tecnologico e all'abbattimento barriere architettoniche dell'acquario di villa Mazzini** al fine di:

1. valorizzare e promuovere percorsi turistici degradati al fine di riscoprire il valore identitario e culturale della città di Messina sia per i cittadini sia per i turisti che la attraversano grazie soprattutto ai flussi crocieristici.
2. eliminare le barriere architettoniche per consentire la fruizione della struttura museale e dell'acquario a qualsiasi tipologia di utenza, unitamente alle ulteriori strategie finalizzate alla attuazione dei P.E.B.A. (piano di eliminazione delle barriere architettoniche)
3. migliorare l'habitat delle specie marine ospiti dell'acquario comunale mediante l'adeguamento degli impianti tecnologici
4. adeguare alle normative vigenti il vetusto fabbricato presso la villa Mazzini sede di un sito museale e dell'acquario.

## Progetto "Messina città accessibile e inclusiva"- Pon metro 2.2.3

Tale obiettivo di pari opportunità e piena accessibilità fisica dei cittadini over 65 e con disabilità prevede l'abbattimento delle barriere architettoniche nei punti nevralgici del territorio cittadino sia in prossimità di edifici pubblici sia per l'accesso ai percorsi di interesse storico-culturale negli edifici pubblici e ai percorsi turistici

**Avvio Progetto "Syllabus"** nell'ambito del piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", al fine di rafforzare le competenze digitali del personale comunale.

## Progetto "PA 110 E LODE" - Adesione e diffusione delle iniziative relative al protocollo di intesa tra il Dipartimento Funzione Pubblica e Università per l'accesso all'istruzione terziaria per la qualificazione professionale del personale dipendente anche ai fini dei percorsi di carriera.

Tale obiettivo si prefigge di dare massima divulgazione informativa a tutto il personale dirigente e non del comune di Messina in ordine alla possibilità di accedere a corsi di laurea, corsi di specializzazione e master a condizioni agevolate, mediante adesione al progetto "PA 110 e lode" che si inserisce nel più ampio piano di formazione "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese" attraverso protocolli di intesa sottoscritti tra le Università e il dipartimento per la Funzione Pubblica.

## Garantire il rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. come declinati nell'all. 7 del PTPCT 2021/2023.

Tale obiettivo presenta un sottile legame con il benessere organizzativo, in quanto "trasparenza" vuol dire totale accessibilità alle informazioni relative all'organizzazione e all'attività della Pubblica Amministrazione). L'obiettivo vuole si prefigge, altresì, di responsabilizzare i dirigenti e il personale sul rispetto degli obblighi di trasparenza mediante il collegamento con il sistema di valutazione della performance e, nello specifico, alla previsione di uno specifico indicatore di performance organizzativa

## “Analisi delle 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, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 746 del 23/12/2021, prevede che la valutazione della performance individuale dei Dirigenti sia articolata sui seguenti fattori di valutazione:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
2. performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità;
3. contributo alla performance generale di ente;
4. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
5. competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Con riferimento alla distribuzione dei punteggi rispetto ai parametri di valutazione dei Dirigenti di dipartimento quello più elevato è stato assegnato alla “Performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità”, pari a 32 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 rivolto a tutti i dipendenti
Tipologia di atto:	Determina Dirigenziale
Data:	03/02/2022
Organo sottoscrittore:	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:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sito Istituzionale e gruppi whatsapp tra CUG del Territorio e Rete CUG Nazionale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l’anno si riunisce il cug:	
20	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

### 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

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

- Criteri di valutazione del personale
- Sviluppata collaborazione per stesura PIAO

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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

A partire dallo scorso anno, su input dell'Assessorato alle P.O., è stata creata la Rete territoriale dei CUG, istituzionalizzando un cronoprogramma di incontri periodici, nei quali vengono scambiate buone prassi, avviate iniziative sinergiche e programmate azioni di sensibilizzazione sul ruolo dei CUG e sulla diffusione delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità

A febbraio del 2023, è stato redatto parere sul Regolamento SMIVAP, inviato successivamente alla Direzione Generale

E' stata data lettura del report riguardante gli esiti del questionario sul benessere organizzativo inviato a tutto il personale. Sulla base delle risultanze, sono state rimodulate alcune Azioni del vigente PAP, al fine di renderlo più aderente al contesto lavorativo dell'Ente.

## Considerazioni conclusive

Il Cug si conferma, nell'alveo del Comune di Messina, come l'interlocutore istituzionale per la definizione di strategie in ambito di parità di genere, di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni tipo di discriminazioni. Il ruolo del CUG, ulteriormente riconosciuto dalla Direttiva 2/2019 emanata dal Ministero per la PA, opera per un sempre maggiore riconoscimento da parte dell'Amministrazione Comunale e si propone quale stimolo precipuo nella realizzazione concreta delle Azioni e delle misure attuative indicate nel Piano delle Azioni Positive 2023. Per favorire i micro passaggi generati da azioni concrete, diviene fondamentale la fattiva collaborazione fra tutte le componenti gestionali ed organizzative dell'Amm. Com.le (parte Datoriale, Direzione Generale, Gestione Giuridica del Personale) e, contemporaneamente, il percorso, che si muove su ambiti di competenza trasversali, si arricchisce man mano di visioni differenti ma che possono e devono coagularsi intorno al perseguitamento del benessere organizzativo e del **benessere** dei lavoratori i quali assumono, sempre più, **Valore** per il Comune di Messina.

Il cambiamento profondo, quale Obiettivo a lungo termine del rinnovato CUG, si autorigenera ponendo in essere sia azioni mirate all'osservazione ed all'ascolto costanti dei bisogni emergenti e/o sottesi dei dipendenti sia con condotte a medio

termine che introducano strumenti per prevenire, e non curare, l'isolamento e la discriminazione supportando il singolo e garantendo pratiche di leader-ship generativa/capacità relazionali d'ascolto/gestione delle criticità (caring leadership).

Nel corso del 2022 il confronto costante e ravvicinato, come frequenza degli incontri, ha consentito ai membri del CUG di poter organizzare eventi che consentissero, da un lato, crescita del territorio e, dall'altro, presentazione di sé attraverso azioni e divulgazioni al fine di rendere il CUG un attore credibile nel processo di modernizzazione dell'Amministrazione al servizio del cittadino ed in sinergia di intenti con i dipendenti.

Punto dolente è, sicuramente, la mancata attenzione allo sviluppo di nuove ed innovative politiche dell'organizzazione del lavoro: la mancata riflessione sul Lavoro Agile non ne ha consentito la stabilizzazione per l'implementazione delle politiche di conciliazione vita/lavoro e la mancata adozione del POLA non connatura l'Amministrazione come organismo agile ed evoluto. Lo Smart Working, laboratorio privilegiato per la sperimentazione di buone prassi sui tempi di conciliazione casa/lavoro, non è stato percepito come incubatore generativo e non sono state colte le positive peculiarità.

La possibilità *in fieri*, decisamente più concreta grazie a risorse destinate in Bilancio, di una maggiore capacità d'azione e la nomina della Consigliera di Parità fanno ben sperare nel superamento della marginalità del CUG nella strategia gestionale dell'Amministrazione.

La sostenibilità organizzativa del Comune di Messina passa, senz'altro, da una maggiore consapevolezza del ruolo del CUG medesimo che deve attualizzare i propri poteri propositivi, consultivi e di verifica per tutte le materie di propria competenza partendo da un focus sui risultati conseguiti e rimodulando, con sapienza, i progetti e le buone pratiche per la promozione del benessere organizzativo e per la prevenzione del disagio.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-messina-2023>