



Portale CUG

Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Messina - 2023

*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  |
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf">piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (4.1 MB) | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (4.48 MB)      |
| 2021 - 2023  | 2022   |
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_.pdf</a> )                          | 2022 – 2024<br><a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a><br>( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) |



[sitive\\_cm\\_me-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf\) triennale/cm\\_me/2022-2024/piano\\_azioni\\_po](#)  
(643.28 KB)

[sitive\\_cm\\_me-triennio\\_2022-2024-  
anno\\_2022.pdf\) \(470.43 KB\)](#)

---



## 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  |  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 1          | 0     |
| Personale non dirigente            | Categoria D a tempo indeterminato                    | 0      | 0          | 0          | 24         | 28    | 0     | 0          | 0          | 18         | 19    |
| Personale non dirigente            | Categoria C a tempo indeterm                         | 0      | 0          | 1          | 42         | 34    | 0     | 0          | 1          | 70         | 36    |
| Personale non dirigente            | Categoria B  | 0      | 0          | 3          | 96         | 165   | 0     | 0          | 0          | 22         | 20    |
| Personale non dirigente            | Categoria A  | 0      | 0          | 1          | 15         | 9     | 0     | 0          | 0          | 4          | 0     |
| Personale non dirigente            | Categoria D a tempo determinato e comando in entrata | 0      | 2          | 1          | 1          | 1     | 0     | 0          | 1          | 0          | 0     |
| Personale non dirigente            | Categoria C a tempo determinato e comando in entrata | 0      | 0          | 1          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 0     |
| Totale personale                   |  | 0      | 2          | 7          | 178        | 237   | 0     | 0          | 2          | 115        | 75    |
| Totale % sul personale complessivo |  | 0,00   | 0,32       | 1,14       | 28,90      | 38,47 | 0,00  | 0,00       | 0,32       | 18,67      | 12,18 |

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> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 0      | 2          | 2          | 1          | 1    | 6      | 85,71                   | 1,42                       | 0     | 0          | 1          | 0          | 0    | 1      | 14,29                   | 0,52                       |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0      | 0          | 5          | 177        | 236  | 418    | 68,75                   | 98,58                      | 0     | 0          | 1          | 114        | 75   | 190    | 31,25                   | 99,48                      |

| 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> |
| Totale                           | 0      | 2          | 7          | 178        | 237   | 424    |                         |                            | 0    | 0          | 2          | 114        | 75    | 191    |                         |                            |
| Totale %                         | 0,00   | 0,33       | 1,14       | 28,94      | 38,54 | 68,94  |                         |                            | 0,00 | 0,00       | 0,33       | 18,54      | 12,20 | 31,06  |                         |                            |

<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

| Inquadramento                          | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Inferiore al Diploma superiore | 102             | 91,07            | 10              | 8,93             | 112             | 18,21            |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Diploma di scuola superiore    | 268             | 68,02            | 126             | 31,98            | 394             | 64,07            |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Laurea                         | 54              | 49,54            | 55              | 50,46            | 109             | 17,72            |
| Totale personale                       |                                | 424             |                  | 191             |                  | 615             |                  |
| Totale % sul personale complessivo     |                                | 69,62           |                  | 31,36           |                  | 100,99          |                  |

<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

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 38,47% 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 102). Ciò non aumenta la consistenza di genere dell'Ente: le donne sono il 31,36% 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 % <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      | 2          | 6          | 152        | 230   | 390    | 75,29                   | 91,98                      | 0     | 0          | 2          | 65         | 61    | 128    | 24,71                   | 56,89                      |
| Part Time >50% | 0      | 0          | 1          | 25         | 7     | 33     | 25,38                   | 7,78                       | 33    | 0          | 0          | 50         | 14    | 97     | 74,62                   | 43,11                      |
| Part Time ≤50% | 0      | 0          | 0          | 1          | 0     | 1      | 100,00                  | 0,24                       | 0     | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         |
| Totale         | 0      | 2          | 7          | 178        | 237   | 424    |                         |                            | 33    | 0          | 2          | 115        | 75    | 225    |                         |                            |
| Totale %       | 0,00   | 0,31       | 1,08       | 27,43      | 36,52 | 65,33  |                         |                            | 5,08  | 0,00       | 0,31       | 17,72      | 11,56 | 34,67  |                         |                            |

<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 a richiesta | 0      | 0          | 0          | 1          | 2    | 3      | 42,86                   | 3,49                       |       | 0          | 0          | 1          | 3     | 4      | 57,14                   | 5,13                       |
| Personale che fruisce del lavoro agile         | 0      | 2          | 38         | 43         | 0    | 83     | 52,87                   | 96,51                      | 0     | 0          | 1          | 48         | 25    | 74     | 47,13                   | 94,87                      |
| Totale   | 0      | 2          | 38         | 44         | 2    | 86     |                         |                            | 0     | 0          | 1          | 49         | 28    | 78     |                         |                            |
| Totale %                                       | 0,00   | 1,22       | 23,17      | 26,83      | 1,22 | 52,44  |                         |                            | 0,00  | 0,00       | 0,61       | 29,88      | 17,07 | 47,56  |                         |                            |

<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

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.

Il perdurare dell'emergenza nazionale causa COVID-19 ha visto la proroga dello stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 e, successivamente, sino al 30 giugno e, infine, sino al 31 dicembre 2022.

L'Amministrazione è intervenuta al riguardo con Disposizioni organizzative e Protocolli di sicurezza definendo le linee operative da attuare.

## 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            | 1851            | 68,35            | 857             | 31,65            | 2708            | 44,31            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 2248            | 68,58            | 1030            | 31,42            | 3278            | 53,64            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 31              | 100,00           | 0               | 0,00             | 31              | 0,51             |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 94              | 100,00           | 0               | 0,00             | 94              | 1,54             |
| Totale permessi  | 4224            | 69,12            | 1887            | 30,88            | 6111            |                  |

<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

Riguardo ai congedi parentali, minore è stato il ricorso a congedi parentali giornalieri (0,51% del totale del personale) ; su base oraria, utili per fronteggiare esigenze brevi, il valore è dell'1,54%, valori bassi, probabilmente ritenuti poco funzionali rispetto ad altri istituti di flessibilità.

#### Permessi ex lege 104/92:

Le giornate di permesso ex L.104 fruito nel 2022 sono un totale di n. 2708, di cui n.1851 (68,35%) fruito dai lavoratori.

Anche i permessi L.104 sono fruiti prevalentemente dai lavoratori n. 2248 per una percentuale del 68,58%.

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

- Flessibilità oraria
- 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  Sì  
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



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 2022/2024).

Approvazione **Bilancio di genere** dell'Ente (prevista nel PTAP 2022/2024).

Nell'ambito della sostenibilità sociale, ambientale ed economica, si sono svolti i laboratori dell'**Agenda Metropolitana per lo sviluppo sostenibile MESSINA 2030**, con la partecipazione di Enti, Istituzioni per discutere, confrontarsi, promuovendo una riflessione sui finanziamenti previsti dal PNRR e progettare azioni congiunte per il futuro sviluppo del territorio metropolitano (prevista nel PTAP 2022/2024).

Avvio e sottoscrizione protocollo "Le 4 R per salvare l'Ambiente" con alcune scuole primarie e secondarie di Messina, realizzato dal Lions Club Messina Tyrrhenum in sinergia con la Città Metropolitana di Messina. Il progetto di Educazione Ambientale, destinato a tutte le scuole primarie e secondarie di primo grado del capoluogo peloritano, approvato dalla Città Metropolitana di Messina nell'ambito dei progetti ambientali del Nodo INFEA e Agenda 2030 (ulteriore al PTAP 2022/2024).

Approvazione Regolamento **POLA** (prevista nel PTAP 2022/2024).

Autorizzazione utilizzo forme di **flessibilità di orario, gestione congedi parentali, permessi ex Legge 104/92, forme di sw** (prevista nel PTAP 2022/2024).

Adozione negli atti e i documenti dell'Ente, **linguaggio di genere** non discriminatorio (prevista nel PTAP 2022/2024).

Acquisto libri in materia di **pari opportunità, violenza di genere** (prevista nel PTAP 2022/2024)

Attenzione alle **Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità** (prevista nel PTAP 2022/2024).

Organizzazione incontri formativi sulle **differenze di genere nelle politiche del personale** e sulla **violenza di genere** (prevista nel PTAP 2022/2024).

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 e in materia di **benessere organizzativo** (prevista nel PTAP 2022/2024).

**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 (prevista nel PTAP 2022/2024).

Sottoscrizione di un **Protocollo d'intesa finalizzato alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni del bullismo, cyberbullismo e delle devianze giovanili** con la Prefettura di Messina, Enti e Associazioni territoriali (ulteriore al PTAP 2022/2024).

Con Decreto Sindacale n. 24 del 9 febbraio 2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 inserito nel Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO).

### 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> |
| Obbligatoria                       | 0      | 0          | 0          | 219        | 0    | 219    | 73,74                   | 37,76                      | 0     | 0          | 0          | 78         | 0    | 78     | 26,26                   | 12,17                      |
| Aggiornamento professionale        | 0      | 0          | 0          | 173        |      | 173    | 41,69                   | 29,83                      | 0     | 0          | 0          | 242        | 0    | 242    | 58,31                   | 37,75                      |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0      | 0          | 0          | 171        | 0    | 171    | 37,75                   | 29,48                      | 0     | 0          | 0          | 282        | 0    | 282    | 62,25                   | 43,99                      |
| Tematiche CUG                      | 0      | 0          | 0          | 5          | 0    | 5      | 29,41                   | 0,86                       | 0     | 0          | 0          | 12         | 0    | 12     | 70,59                   | 1,87                       |
| Violenza di genere                 | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 5          | 0    | 5      | 100,00                  | 0,78                       |
| Anticorruzione                     | 0      | 0          | 0          | 12         | 0    | 12     | 35,29                   | 2,07                       | 0     | 0          | 0          | 22         | 0    | 22     | 64,71                   | 3,43                       |
| Totale ore                         | 0      | 0          | 0          | 580        | 0    | 580    |                         |                            | 0     | 0          | 0          | 641        | 0    | 641    |                         |                            |
| Totale ore %                       | 0,00   | 0,00       | 0,00       | 47,50      | 0,00 | 47,50  |                         |                            | 0,00  | 0,00       | 0,00       | 52,50      | 0,00 | 52,50  |                         |                            |

<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?:

Sì

Nell'anno 2022, 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 e le competenze manageriali ed informatiche. Si rileva che la formazione relativa alle pari opportunità e alle tematiche CUG è stata seguita in percentuale maggiore dalle donne (2,65%) rispetto agli uomini (0,86%), con una totale assenza degli uomini nella formazione attinente alla violenza 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
|                                    | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |            |
| Totale personale                   | 0               |                  | 0               |                  | 0               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00            |                  | 0,00            |                  | 0,00            |                  |            |

<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

Nel 2022 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   | €23223,60                       | €22862,50                      | € -361,10         | -1,58               |
| Categoria B   | €24402,80                       | €23325,10                      | € -1077,70        | -4,62               |
| Categoria C   | €29306,00                       | €29067,00                      | € -239,00         | -0,82               |
| Categoria D   | €36086,40                       | €36156,10                      | € 69,70           | 0,19                |
| Dirigente     | €11201,70                       | €10111,70                      | € -1090,00        | -10,78              |

Va evidenziato che negli Enti pubblici i Contratti Nazionali di lavoro non fanno differenze di genere.

Analizzando i dati, l'unica differenza che si può notare è nella cat. B. Ciò è dovuto alle indennità delle condizioni di lavoro spettanti al personale che presta attività in condizioni di disagio (esecutori stradali, addetti alle portinerie), che sono svolti prevalentemente dal personale maschile.

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.

## 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**

Anche per il 2022, 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 2022, ha subito un rallentamento a causa della situazione emergenziale, pur mantenendo l'attenzione sugli obblighi previsti dal D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.ii.

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.

Per quanto riguarda 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, lo stesso è stato aggiornato nel mese di giugno 2021.

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

Le proposte del CUG sono state inserite nel PTAP 2022/2024 e nel PTAP 2023/2025 in una visione di continuità sia programmatica che strategica al fine di promuovere all'interno della Città Metropolitana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, attraverso una collaborazione efficace tra tutti i soggetti ("attori") coinvolti.

#### 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 è pervenuta una segnalazione di richiesta di flessibilità oraria in relazione ad una particolare situazione familiare. Il Comitato ha proceduto con la proposta all'Amministrazione e alle OO.SS., per il tramite dei designati, di modifica del Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro, proponendo una forma di flessibilità oraria ulteriore rispetto a quella già regolamentata.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel questionario annuale sul Benessere Organizzativo per il personale dipendente, sono state inserite n. 4 domande

proposte dal Comitato attinenti all'obiettivo.

Organizzazione eventi tematici

**Obiettivo:**

**Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing e di ogni forma di discriminazione**

Per celebrare la Giornata Internazionale della donna (8 marzo), il CUG ha proposto un incontro di riflessione sulla forza, resistenza e capacità di resilienza delle donne, condividendo la proiezione di video e alla testimonianza di una donna ucraina, alla luce del conflitto in corso tra Russia e Ucraina.

Il CUG ha mantenuto contatti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità della Città Metropolitana di Messina ai fini formativi ed informativi con la pubblicazione degli articoli della Rubrica "Donne & diritti" curata dalla Consigliera sopraccitata sulla pagina web CUG sito istituzionale e a mezzo social.

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), è stato organizzato, nell'aula magna della Corte d'appello, l'evento "Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela, l'importanza di fare rete compiti ed esperienze di CUG e CPO". L'iniziativa è stata patrocinata dal Comune, dall'Ordine degli avvocati di Messina e promossa dall'assessorato alle Pari opportunità. All'evento hanno partecipato i CUG e i CPO degli Enti territoriali, Asp Messina, Autorità di Sistema Portuale, Città Metropolitana e Camera di Commercio.

**Obiettivo:**

**Formazione-Informazione**

Il CUG ha collaborato con l'Ufficio Formazione dell'Ente, inviando proposte formative sulle tematiche di propria competenza al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, la conciliazione vita privata - lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo.

E' proseguito il progetto, in collaborazione con il Servizio Cultura, Ufficio Biblioteca, per l'acquisto di libri, con l'obiettivo di promuovere la lettura come elemento di crescita personale e riscatto sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 11/05/2022

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: Iniziative 8 marzo e 25 novembre

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

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?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera Provinciale di Parità

## Attività

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

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

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

- NESSUNO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, sui temi legati all'emergenza coronavirus e le dilaganti situazioni di violenza domestica ed anche azioni di sensibilizzazione sulle giornate mondiali/internazionali, utilizzando anche le bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo) e sul sito del CUG sulla Home Page istituzionale.

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

Collaborazione stesura Bilancio di Genere dell'Ente

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha proposto quattro domande inserite nel questionario annuale sul Benessere Organizzativo per il personale dipendente.

Proposte sul piano di formazione

Il CUG ha collaborato con l'Ufficio Formazione dell'Ente, inviando proposte formative sulle tematiche di propria competenza al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, la conciliazione vita privata - lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo.

Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

E' proseguito il progetto, in collaborazione con il Servizio Cultura, Ufficio Biblioteca, per l'acquisto di libri, con l'obiettivo di promuovere la lettura come elemento di crescita personale e riscatto sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità.

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

Per celebrare la Giornata Internazionale della donna (8 marzo), il CUG ha proposto un incontro di riflessione sulla forza, resistenza e capacità di resilienza delle donne, condividendo la proiezione di video e alla testimonianza di una donna ucraina, alla luce del conflitto in corso tra Russia e Ucraina.

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

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), è stato organizzato, **l'evento "Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela, l'importanza di fare rete compiti ed esperienze di CUG e CPO"**. All'evento, patrocinato dal Comune ME Assessorato PP.OO. e dall'Ordine degli Avvocati ME, hanno partecipato i CUG e i CPO degli Enti territoriali, Asp Messina, Autorità di Sistema Portuale, Città Metropolitana e Camera di Commercio.

Attività Consiglieria di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

Il CUG ha mantenuto contatti di collaborazione con la Consiglieria Provinciale di Parità della Città Metropolitana di Messina ai fini formativi ed informativi con la pubblicazione degli articoli della Rubrica "Donne & diritti" curata dalla Consiglieria sopraccitata sulla pagina web CUG sito istituzionale e a mezzo social.

## Considerazioni conclusive

Come evidenziato dai dati e dalle rilevazioni riportate in queste pagine, la Città Metropolitana di Messina, anche nell'anno 2022, ha dovuto ricorrere, per i soggetti fragili, 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 è stato rinnovato per il quadriennio 2022/2025, a seguito di atto di interpello, con Determinazione Dirigenziale n. 528/SG dell'11 maggio 2022. I/le componenti nominati/e hanno assunto l'impegno di proseguire i lavori del precedente Comitato nell'ottica di collaborazione e dialogo con l'Amministrazione, necessari per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, al fine di realizzare il benessere di tutto il personale.

La presente Relazione (Format 2) è stata redatta dal CUG e trasmessa tramite piattaforma telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica e, in formato cartaceo, ai Vertici dell'Amministrazione, al NIV e pubblicata nella sez. web CUG del sito istituzionale della Città Metropolitana.

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