



Relazione CUG

Comune di Messina - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

[triennio_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	0	1		0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	0	2	2	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Non di ruolo	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	0	0	6	63	25	0	4	16	86	20
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q. a tempo determinato	1	6	7	1	0	2	13	6	3	0
Personale non dirigente	Area Istruttori - Tempo indeterminato	0	4	25	165	39	0	0	17	164	52
Personale non dirigente	Area Istruttori - Tempo determinato	0	20	15	5	0	0	1	3	1	0
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	1	2	46	44	0	1	5	55	23
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	7	35	21	0	0	1	19	15
Totale personale		1	31	63	320	131	2	19	48	329	111
Totale % sul personale complessivo		0,09	2,94	5,97	30,33	12,42	0,19	1,80	4,55	31,18	10,52

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⁾

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	0	6	27	4	37	58,73	7,66	0	2	19	5	0	26	41,27	5,44
Tra 5 e 10 anni	0	5	2	20	9	36	31,86	7,45	0	3	15	49	10	77	68,14	16,11
Superiore a 10 anni	0	0	32	262	116	410	52,23	84,89	0	0	5	270	100	375	47,77	78,45
Totale	0	5	40	309	129	483			0	5	39	324	110	478		
Totale %	0,00	0,52	4,16	32,15	13,42	50,26			0,00	0,52	4,06	33,71	11,45	49,74		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale		
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Funzionari ed E.Q.		Diploma di scuola superiore	18	66,67	9	33,33	27	2,97
Area Funzionari ed E.Q.		Laurea	67	39,18	104	60,82	171	18,83
Area Istruttori		Diploma di scuola superiore	146	49,66	148	50,34	294	32,38
Area Istruttori		Laurea	68	48,57	72	51,43	140	15,42
Area Operatori Esperti		Inferiore al Diploma superiore	30	63,83	17	36,17	47	5,18
Area Operatori Esperti		Diploma di scuola superiore	51	46,79	58	53,21	109	12,00
Area Operatori Esperti		Laurea	10	52,63	9	47,37	19	2,09
Area operatori		Inferiore al Diploma superiore	46	63,89	26	36,11	72	7,93
Area operatori		Diploma di scuola superiore	16	61,54	10	38,46	26	2,86
Area operatori		Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,33
Totale personale			454		454		908	
Totale % sul personale complessivo			47,24		47,24		94,48	

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

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

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione emerge che la classe d'età più rappresentata fra i dipendenti è quella compresa fra i 51 e i 60 anni, con percentuale pari al 61%. Gli over 60 sono circa il 23%, mentre quelli al di sotto dei 50 anni si attestano intorno al 10%. La fascia di età compresa tra 31 e i 40 anni è poco rappresentata (inferiore al 5%) e molto esigua risulta la percentuale degli under 30 (0,28%), con soli tre dipendenti.

Disaggregando i dati, si rileva che il genere femminile è leggermente superiore solo nella fascia compresa tra i 51 e i 60 anni, (il 31,18% del totale sono donne e il 30,33% uomini). In tutti gli altri casi il genere maschile è più rappresentato rispetto al genere femminile, ad esclusione degli under 30 (2 donne ed un uomo).

Anche per quanto riguarda la classe dirigenziale (composta da 9 Dirigenti oltre le figure del Direttore generale e della Segretaria generale), la fascia d'età più numerosa è quella compresa tra i 51 e i 60 anni (6 di cui una sola donna).

Disaggregando il dato complessivo del personale dipendente rispetto al livello di inquadramento, si rileva che l'area maggiormente rappresentata è quella degli istruttori (circa il 48%), il 24% appartiene all'area funzionari ed EQ, quasi il 17% all'area operatori esperti e solo il 9% all'area operatori.

Relativamente all'anzianità nei profili non dirigenziali del personale a tempo indeterminato si evidenzia che l'81,7% presenta una permanenza nel profilo superiore ai 10 anni, con la componente maschile che rappresenta quasi il 43% e quella femminile il 39%. Invece, nella fascia d'anzianità compresa tra 5 e 10 anni le donne risultano più numerose degli uomini, rappresentando l'8% del totale mentre gli uomini sono il 3,75%.

Considerando il personale del comparto nel suo complesso, si registra che il 16% degli uomini ed il 20% delle donne dipendenti ha la laurea.

Suddividendo per categoria di appartenenza e titolo di studio emerge che il 33% degli uomini ed il 52% delle donne appartenenti all'area dei funzionari ed EQ sono laureati.

Anche il 15% dei dipendenti e il 16% delle dipendenti appartenenti all'area degli istruttori è in possesso della laurea.

Per i dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti, quasi il 35 % degli uomini e il 38% delle donne sono in possesso del diploma di scuola superiore, mentre circa il 5% di entrambi i generi risulta laureato.

Infine, il 71% del personale appartenente all'area degli operatori, a prescindere dal genere, è in possesso della licenza media. La restante parte ha il diploma di scuola superiore e tre sono laureati, di cui 2 uomini e 1 donna.

Dall'analisi dei dati dell'area di appartenenza e del livello di istruzione, si evince che spesso il titolo di studio posseduto dai dipendenti è superiore rispetto a quello richiesto per accedere all'area di appartenenza.

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 ⁽²⁾
Part Time >50%	0	0	0	4	5	9	60,00	1,86	0	0	0	1	5	6	40,00	1,26
Part Time ≤50%	0	0	0	5	2	7	58,33	1,45	0	0	0	5	0	5	41,67	1,05
Tempo Pieno	0	5	40	300	122	467	50,00	96,69	0	5	39	318	105	467	50,00	97,70

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⁾
Totale	0	5	40	309	129	483			0	5	39	324	110	478		
Totale %	0,00	0,52	4,16	32,15	13,42	50,26			0,00	0,52	4,06	33,71	11,45	49,74		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	7	3	10	58,82	52,63	0	0	0	5	2	7	41,18	77,78
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	3	5	8	80,00	42,11	0	0	0	1	1	2	20,00	22,22
Ferie Solidali	0	0	1	0	0	1	100,00	5,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	1	10	8	19			0	0	0	6	3	9		
Totale %	0,00	0,00	3,57	35,71	28,57	67,86			0,00	0,00	0,00	21,43	10,71	32,14		

⁽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

Dall'analisi dei dati sopra esposti, si registra una maggiore fruizione del part-time da parte del genere maschile nella misura di 3/5 in percentuale rispetto alle donne. Lo stesso trend si registra nel part-time verticale, mentre, in quello orizzontale si evidenzia un incremento sempre da parte degli uomini, nella misura di 4/5 in percentuale.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti		3284	48,00	3557	52,00	6841	54,09
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti		2488	52,08	2289	47,92	4777	37,77
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti		689	75,96	218	24,04	907	7,17

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	32	26,23	90	73,77	122	0,96
Totale permessi	6493	51,34	6154	48,66	12647	

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

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

Relativamente ai permessi giornalieri ed orari L.104/92, si registra una quasi omogenea fruizione in entrambi i generi.

Relativamente ai congedi parentali la percentuale più alta di fruizione è da parte del genere maschile.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità propria

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, con Determinazione del Direttore Generale n°3850 del 5/05/2023, ha affidato l'incarico di Consigliera di Fiducia, quale garante dei principi del Codice di Condotta (Inserito nel PAP).

Su impulso dell'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Messina, nasce una rete dei CUG e dei CPO presenti sul territorio comunale, al fine di potersi confrontare sullo scambio di *Best Practices* e sviluppare insieme un piano d'azione locale condiviso. L'obiettivo è diffondere la cultura delle Pari Opportunità, legata al mondo del lavoro e, quindi, al ruolo che hanno gli stessi Comitati all'interno di ogni singola istituzione di appartenenza e/o relativo ordine professionale. Il percorso iniziato nell'ottobre del 2022, ha trovato una formale costituzione l'8 marzo 2023: in occasione della GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA, con Delibera n. 134, 08/03/2023, è stata approvata la **“Carta di Intenti”** della Rete CUG e CPO del territorio comunale composta da: *Comune di Messina, Città Metropolitana, Policlinico Universitario di Messina, 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*. Sempre l'08 marzo 2023 si è svolto, presso il Palazzo Municipale, il Convengo “Donne: passato, presente e futuro di una sfida ancora aperta” ove sono intervenuti tutti i CUG e CPO che hanno deciso di sottoscrivere la suddetta Carta. Su iniziativa

dell'Assessorato, in sinergia con la "Rete" è stata realizzata anche una Mostra fotografica "Storie di donne", a cura del fotografo Rocco Papandrea, dedicata ad alcune delle donne messinesi, e non solo, che si sono distinte nei vari ambiti della società, a testimonianza delle conquiste che nel tempo le donne hanno raggiunto anche occupando ruoli apicali, con l'auspicio che le stesse possano essere da esempio per le giovani donne.

Un video promosso dall'Assessorato alle P.O., ha altresì voluto omaggiare tutte le donne che ogni giorno lavorano presso il Comune di Messina e le Società Partecipate per far conoscere anche le diverse mansioni e i diversi ruoli che le stesse svolgono perché, il percorso per raggiungere le pari opportunità, passa dalla vita quotidiana e, in particolare, da quella lavorativa.

L'assessora alle P.O. ha promosso la Delibera di Giunta n.364 del 14/07/2023 "Atto di indirizzo per le Aziende Partecipate in merito all'ottenimento della Conformità agli standard ISO". Nello specifico, in tale delibera vengono stabiliti i principi e le linee guida che il Comune e le A. Partecipate dovranno seguire per dotarsi degli standard nazionali ed internazionali in merito alla qualità di gestione dei servizi erogati, nonché l'impegno sul tema della Gender Equality nel lavoro attraverso l'ottenimento di specifiche certificazioni quali ISO 9001 e ISO 30415:2021 (nella quale è contenuto la UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere").

Il 20 novembre 2023 è stato realizzato, su iniziativa dell'Assessorato, un video per promuovere l'impegno quotidiano e le attività realizzate dalle/dai componenti della Rete CUG e CPO del Comune di Messina per farne comprendere l'importante ruolo svolto al servizio, anche, dei colleghi e delle colleghie.

Nel corso di una breve cerimonia è stato inaugurato il 27 novembre, lo Sportello di Ascolto per le/i dipendenti del Comune di Messina, ubicato nella sede Municipale di Palazzo Zanca. Nel corso dell'inaugurazione il Sindaco (alla presenza del Direttore Generale e all'Assessora alle P. O.), ha scoperto una targa affissa alla porta d'ingresso della stanza dello Sportello dedicata a Maria Antonella Cocchiara, compiuta professionista messinese, convinta sostenitrice delle pari opportunità, che ha istituito il primo Comitato Pari Opportunità della città, proprio al Comune di Messina. Il Nucleo di Ascolto/Sportello di Ascolto svolgerà azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, e potrà fungere da sensore del clima interno all'organizzazione per raccogliere informazioni utili a introdurre ulteriori azioni a favore del benessere organizzativo. Lo Sportello è aperto una volta a settimana, il martedì (con la rotazione dei componenti del CUG), e una volta al mese, il mercoledì, con la presenza della psicologa dell'Ente. Su richiesta è possibile avere, inoltre, un incontro con la Consigliera di Fiducia (inserito nel PAP).

L'Amministrazione, con la collaborazione del CUG, ha avuto finanziato, all'interno del Programma URBACT, il progetto "GenProcure - Gender Inclusion in public procurement". Tale progetto affronterà il tema dell'uguaglianza di genere negli appalti pubblici, con il supporto di un gruppo locale (inizialmente con la Rete dei CUG e CPO del territorio) e in partenariato con altre 9 città europee. Il Progetto promuoverà la parità di genere attraverso gli acquisti, le forniture e i servizi del settore pubblico. Di conseguenza, sia i fornitori che gli acquirenti, dovranno includere nei contratti stipulati, criteri ambientali e sociali per ridurre le diseguaglianze di genere e per sensibilizzare il pubblico target a cambiare atteggiamenti e comportamenti. Il Progetto, ammesso a finanziamento nel mese di giugno 2023, si concluderà nel mese di dicembre 2025.

Con Delibera di Giunta n. 623 del 19 dicembre 2023, è stato approvato il "Regolamento per la Carriera Alias" per i dipendenti del Comune di Messina, un ulteriore passo verso la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori transgender per eliminare eventuali situazioni di disagio e garantire loro il diritto di essere se stessi anche nel contesto lavorativo. Questo traguardo importante si è potuto raggiungere grazie all'Assessorato alle P. O. che ha intrapreso tale percorso in sinergia con il CUG dell'Ente.

Il Piano si propone di agevolare le/i dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, cercando di migliorare il proprio apporto in termini di produttività e di affezione al lavoro e prevenendo eventuali situazioni di malessere ambientale.

L'attuale versione proposta intende proseguire sulle linee di indirizzo avviate in precedenza, aggiungendo obiettivi operativi nuovi e maggiormente confacenti alle diverse esigenze e al contesto, completando e integrando l'iter avviato. In tal senso si riportano di seguito le tre macroaree individuate e condivise, nelle quali si innestano le iniziative di riferimento.

1. Diffondere la conoscenza del CUG sia all'interno che all'esterno dell'Ente (nello specifico sensibilizzazione e Rete);
2. Promuovere la cultura del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello);
3. Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione.

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 ⁽²⁾
Progetto Syllabus	269	0	0	0	0	269	44,83	9,27	331	0	0	0	0	331	55,17	7,27
I contratti pubblici e prevenzione della corruzione alla luce del Piano nazionale di prevenzione della corruzione 2022	2	0	0	0	0	2	50,00	0,07	2	0	0	0	0	2	50,00	0,04
Bilancio e Contabilità	3	0	0	0	0	3	33,33	0,10	6	0	0	0	0	6	66,67	0,13
Costituzione società partecipate:adempimenti e ruolo della Corte dei Conti	3	0	0	0	0	3	33,33	0,10	6	0	0	0	0	6	66,67	0,13
Guidare la PA nell'utilizzo degli strumenti di e-Procurement	3	0	0	0	0	3	33,33	0,10	6	0	0	0	0	6	66,67	0,13
La modifica del contratto di appalto	3	0	0	0	0	3	33,33	0,10	6	0	0	0	0	6	66,67	0,13
LE NUOVE DISPOSIZIONI IN TEMA DI AFFIDAMENTO APPALTI PNRR/PNC	5	0	0	0	0	5	41,67	0,17	7	0	0	0	0	7	58,33	0,15
INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE: PROSPETTIVE DEL NUOVO CODICE E RECENTE GIURISPRUDENZA CONTABILE	6	0	0	0	0	6	46,15	0,21	7	0	0	0	0	7	53,85	0,15
Il riaccertamento ordinario dei residui	1	0	0	0	0	1	16,67	0,03	5	0	0	0	0	5	83,33	0,11
Decreto Legge 13/2023, analisi delle principali semplificazione in tema di appalti	10	0	0	0	0	10	22,73	0,34	34	0	0	0	0	34	77,27	0,75
I nuovi scenari delle procedure selettive, metodologie e strumenti per assumere presto e bene	9	0	0	0	0	9	25,71	0,31	26	0	0	0	0	26	74,29	0,57
PNRR: rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni per Comuni attuatori	1	0	0	0	0	1	10,00	0,03	9	0	0	0	0	9	90,00	0,20
Diposizioni del CCNL 16 Novembre 2022	31	0	0	0	0	31	37,35	1,07	52	0	0	0	0	52	62,65	1,14
TRASPARENZA AMMINISTRATIVA: CRITICITA' E RECENTE GIURISPRUDENZA	10	0	0	0	0	10	29,41	0,34	24	0	0	0	0	24	70,59	0,53
Transizione energetica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	3	0	0	0	0	3	100,00	0,07

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⁾
L'affidamento diretto alla luce dei nuovi decreti semplificazione	3	0	0	0	0	3	21,43	0,10	11	0	0	0	0	11	78,57	0,24
LA MODIFICA DEI CONTRATTI IN CORSO DI ESECUZIONE NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI".	3	0	0	0	0	3	21,43	0,10	11	0	0	0	0	11	78,57	0,24
Opengov: metodi e strumenti per l'amministrazione aperta	12	0	0	0	0	12	41,38	0,41	17	0	0	0	0	17	58,62	0,37
VERSO IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI: I PRINCIPI GUIDA PER L'EFFICIENZA NEGLI APPALTI PUBBLICI	12	0	0	0	0	12	41,38	0,41	17	0	0	0	0	17	58,62	0,37
Piano di lotta contro il cancro in Europa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	5	0	0	0	0	5	100,00	0,11
Algoritmi, Intelligenza Artificiale e decisioni	11	0	0	0	0	11	31,43	0,38	24	0	0	0	0	24	68,57	0,53
SELEZIONI AGGREGATE PER LA FORMAZIONE DI UN ELENCO DI IDONEI AI SENSI DELL'ART 3 BIS DEL D.L. 80/2021	11	0	0	0	0	11	31,43	0,38	0	24	0	0	0	24	68,57	0,53
DUP, Bilancio, PEG e PIAO.	2	0	0	0	0	2	11,76	0,07	15	0	0	0	0	15	88,24	0,33
PNRR: Piattaforma Regis, principio DNSH e gli obblighi di informazione e comunicazione	2	0	0	0	0	2	11,76	0,07	15	0	0	0	0	15	88,24	0,33
Costituzione Fondo Contrattazione Decentra 2023	24		0	0	0	24	30,38	0,83	55	0	0	0	0	55	69,62	1,21
Transizione ecologica e innovazione sostenibile nella Pubblica Amministrazione	45	0	0	0	0	45	38,46	1,55	72	0	0	0	0	72	61,54	1,58
Nuovo Codice degli Appalti d.lgs 36/2023.	31	0	0	0	0	31	49,21	1,07	32	0	0	0	0	32	50,79	0,70
Riqualificazione edilizia pubblica	28	0	0	0	0	28	50,00	0,97	28	0	0	0	0	28	50,00	0,62
Gestione fondi europei: i finanziamenti europei nel settore digitale	22	0	0	0	0	22	37,93	0,76	36	0	0	0	0	36	62,07	0,79
La disciplina transitoria del nuovo codice dei contratti	22	0	0	0	0	22	37,93	0,76	36	0	0	0	0	36	62,07	0,79
Parità di genere e partecipazione giovanile.	22	0	0	0	0	22	37,93	0,76	36	0	0	0	0	36	62,07	0,79
Rendicontazione PNRR: le nuove linee guida ReGis e Linee Guida MIM edilizia Scolastica	7	0	0	0	0	7	38,89	0,24	11	0	0	0	0	11	61,11	0,24
La creazione del valore pubblico attraverso il PIAO	19	0	0	0	0	19	39,58	0,65	29	0	0	0	0	29	60,42	0,64
I controlli pubblici sulle imprese	13	0	0	0	0	13	54,17	0,45	11	0	0	0	0	11	45,83	0,24
Corso di alta formazione sulla gestione dei rifiuti IX edizione	3	0	0	0	0	3	30,00	0,10	7	0	0	0	0	7	70,00	0,15

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Gestione fondi europei: europrogettazione programmi, progetti e rendicontazione	4	0	0	0	0	4	22,22	0,14	14	0	0	0	0	14	77,78	0,31
Le attività non istituzionali dei dipendenti pubblici: procedure, responsabilità sanzioni	12	0	0	0	0	12	30,77	0,41	27	0	0	0	0	27	69,23	0,59
Novità ex art. 45 del nuovo codice appalti per gli incentivi tecnici	33	0	0	0	0	33	53,23	1,14	29	0	0	0	0	29	46,77	0,64
I micro-acquisti nel nuovo Codice dei Contratti e su marketplace privati	60	0	0	0	0	60	41,96	2,07	83	0	0	0	0	83	58,04	1,82
Le Nuove norme sul PNRR/PNC tra nuovo codice e la legge n. 41/2023	60	0	0	0	0	60	41,96	2,07	83	0	0	0	0	83	58,04	1,82
Approcci e strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione	34	0	0	0	0	34	29,82	1,17	80	0	0	0	0	80	70,18	1,76
ransizione digitale e PNRR: investimenti, opportunità e sfide per la trasformazione digitale della PA	20	0	0	0	0	20	30,77	0,69	45	0	0	0	0	45	69,23	0,99
Comunità di energia rinnovabile	95	0	0	0	0	95	37,85	3,27	156	0	0	0	0	156	62,15	3,43
LA MAPPATURA DEI PROCESSI, LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE IN ACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE NAZIONALE (AGENDA DELLA SEMPLIFICA)	95	0	0	0	0	95	37,85	3,27	156	0	0	0	0	156	62,15	3,43
Un sistema di indicatori di performance per gli enti in crisi finanziaria	59	0	0	0	0	59	36,65	2,03	102	0	0	0	0	102	63,35	2,24
Whistleblowing obblighi, scadenze ed opportunità	59	0	0	0	0	59	36,65	2,03	102	0	0	0	0	102	63,35	2,24
Rendicontazione REGIS: Linee Guida del Dipartimento per le Politiche di Coesione e Nuovi Strumenti della Piattaforma	45	0	0	0	0	45	38,46	1,55	72	0	0	0	0	72	61,54	1,58
Nuovo Codice Appalti: novità sui criteri di aggiudicazione, oneri di sicurezza e offerte anomale	159	0	0	0	0	159	36,30	5,48	279	0	0	0	0	279	63,70	6,13
L'attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV	37	0	0	0	0	37	38,14	1,28	60	0	0	0	0	60	61,86	1,32
La gestione dell'accantonamenti	6	0	0	0	0	6	37,50	0,21	10	0	0	0	0	10	62,50	0,22
Nuovo codice Appalti principio di rotazione: applicazione, divieti e deroghe	63	0	0	0	0	63	49,22	2,17	65	0	0	0	0	65	50,78	1,43

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⁾
L'AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI DI IMPORTO INFERIORE ALLE SOGLIE EUROPEE NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI .	33	0	0	0	0	33	37,08	1,14	56	0	0	0	0	56	62,92	1,23
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	14	0	0	0	0	14	46,67	0,48	16	0	0	0	0	16	53,33	0,35
La riforma dei Concorsi pubblici	14	0	0	0	0	14	32,56	0,48	29	0	0	0	0	29	67,44	0,64
Piano di riequilibrio e pre-dissesto	14	0	0	0	0	14	48,28	0,48	15	0	0	0	0	15	51,72	0,33
Anticorruzione e Trasparenza 2023	183	0	0	0	0	183	43,47	6,31	238	0	0	0	0	238	56,53	5,23
GUIDA ALL'APPLICAZIONE DEL GDPR GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	20	0	0	0	0	20	43,48	0,69	26	0	0	0	0	26	56,52	0,57
Nuovo codice dei contratto: esclusione automatica nel sottosoglia dell'offerta anomala. Analisi del Bando tipo Anac	35	0	0	0	0	35	42,17	1,21	48	0	0	0	0	48	57,83	1,05
La Responsabilità Patrimoniale del RUP. Le polizze per colpa grave	5	0	0	0	0	5	50,00	0,17	5	0	0	0	0	5	50,00	0,11
Le Novità un materia di fiscalità locale	5	0	0	0	0	5	50,00	0,17	5	0	0	0	0	5	50,00	0,11
La certificazione della parità di genere in Italia	7	0	0	0	0	7	29,17	0,24	17	0	0	0	0	17	70,83	0,37
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	157	0	0	0	0	157	39,25	5,41	243	0	0	0	0	243	60,75	5,34
Le assunzioni per i Servizi Sociali e le nuove regole sulle assunzioni di personale	7	0	0	0	0	7	29,17	0,24	17	0	0	0	0	17	70,83	0,37
Analisi del ruolo del Direttore dell'esecuzione con il nuovo Codice dei contratti	35	0	0	0	0	35	46,05	1,21	41	0	0	0	0	41	53,95	0,90
Metropoli Strategiche di Project Management finalizzatiti alla certificazione ISIPM-Base	4	0	0	0	0	4	66,67	0,14	2	0	0	0	0	2	33,33	0,04
Gli incentivi per la Progettazione alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici	7	0	0	0	0	7	35,00	0,24	13	0	0	0	0	13	65,00	0,29
Il nuovo regolamento sui concorsi	42	0	0	0	0	42	44,68	1,45	52	0	0	0	0	52	55,32	1,14
ciclo giornate formative in materia di codice dei contratti pubblici.	28	0	0	0	0	28	40,00	0,97	42	0	0	0	0	42	60,00	0,92
Bando tipo Anac n. 1/2023: modalità di applicazione delle clausole	99	0	0	0	0	99	39,44	3,41	152	0	0	0	0	152	60,56	3,34

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⁾
Un primo sguardo sulla recente riforma dei contratti pubblici	16	0	0	0	0	16	36,36	0,55	28	0	0	0	0	28	63,64	0,62
Gli incentivi per la Progettazione alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici".	99	0	0	0	0	99	39,44	3,41	152	0	0	0	0	152	60,56	3,34
Il bilancio di genere	9	0	0	0	0	9	25,71	0,31	26	0	0	0	0	26	74,29	0,57
I nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico. La direttiva del Ministro per la PA e la piattaforma Syllabus	99	0	0	0	0	99	39,44	3,41	152	0	0	0	0	152	60,56	3,34
Gli affidamenti diretti e le procedure negoziate tra nuovo codice degli appalti e PNRR, la responsabilità di firma e i limiti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	5	0	0	0	0	5	100,00	0,11
Spesa del personale 2023-2025: salario accessorio e contrattazioni decentrate.	118	0	0	0	0	118	38,94	4,07	185	0	0	0	0	185	61,06	4,07
Assestamento generale dei conti e apertura della sessione di bilancio 2023-2025".	86	0	0	0	0	86	34,54	2,96	163	0	0	0	0	163	65,46	3,58
Il CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità"	86	0	0	0	0	86	34,54	2,96	163	0	0	0	0	163	65,46	3,58
Piani di razionalizzazione delle società partecipate	22	0	0	0	0	22	31,43	0,76	48	0	0	0	0	48	68,57	1,05
Violenza di genere: disuguaglianze, discriminazioni e conseguenze sulla salute	9	0	0	0	0	9	30,00	0,31	21	0	0	0	0	21	70,00	0,46
Sicurezza informatica e protezione dei dati negli enti locali	127	0	0	0	0	127	43,64	4,38	164	0	0	0	0	164	56,36	3,60
un confronto,pratico sulle dinamiche di monitoraggio e rendicontazione attraverso la piattaforma ReGis	17	0	0	0	0	17	34,69	0,59	32	0	0	0	0	32	65,31	0,70
la gestione della procedura di gara e l'attività del RUP.	15	0	0	0	0	15	48,39	0,52	16	0	0	0	0	16	51,61	0,35
Totale ore	2901	0	0	0	0	2901			4527	24	0	0	0	4551		
Totale ore %	38,93	0,00	0,00	0,00	0,00	38,93			60,75	0,32	0,00	0,00	0,00	61,07		

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Il Comune di Messina redige annualmente la relazione sulla performance nella quale è prevista una apposita sezione dedicata, intitolata “Bilancio di genere - Pari Opportunità”, non intendendo in senso stretto il “gender budgeting” così come definito delle linee di indirizzo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ma muovendo lungo le direttive dettate dal DFP, le quali definiscono il “Bilancio di genere” “il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione (omissis). Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente. Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

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⁾	
Assunzione a Tempo Pieno e Ind n 100 unità Funzionario Tecnico	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Uomo
Assunzione a tempo pieno e Ind n 50 unità Istruttore Tecnico	6	85,71	1	14,29	7	11,11	Uomo
Assunzione a tempo pieno e Ind n 20 unità Funzionario Legale	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Uomo
Assunzione a tempo pieno e Ind n 25 unità Funzionaria Contabile	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Uomo
Assunzione a tempo pieno e Ind n 5 unità Avvocato	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Donna
Assunzione a tempo pieno e Ind n 50 unità Istruttore Amministrativo	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Donna
Assunzione a tempo pieno e Ind n 7 unità Istruttore Contabile	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Uomo
Assunzione a tempo pieno e Ind n 5 unità Funzionaria Area Vigilanza	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Uomo
Assunzione a tempo pieno e Ind n 79 unità Funzionaria Amministrativo	4	57,14	3	42,86	7	11,11	Donna
Totale personale	38		25		63		
Totale % sul personale complessivo	3,95		2,60		6,56		

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

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

In merito alla composizione delle commissioni di concorso, sotto il profilo del Genere, si rileva in totale una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile nella misura di 3/5 in percentuale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Area Funzionari ed E.Q.	€24400,10	€25262,80	€ 862,70	3,41
Area Istruttori	€23677,20	€23015,80	€ -661,40	-2,87
Area Operatori Esperti	€19056,80	€19204,30	€ 147,50	0,77
Area operatori	€17444,30	€15974,40	€ -1469,90	-9,20

Analizzando i dati riguardanti il divario economico per livello e considerando solo il personale non dirigenziale nel suo complesso, possiamo affermare che:

nell'**Area Operatore** il divario è leggermente superiore per la componente maschile nella misura di Euro 1.469,90 della retribuzione netta media;

Per l'**Area Istruttori** si rileva una retribuzione netta media a favore della componente maschile nella misura di Euro 661,40;

Nell'**Area Operatori Esperti** il divario economico è superiore per la componente femminile nella misura di Euro 147,50 relativamente alla retribuzione netta media;

Per l'**Area Funzionari** si evidenzia un divario economico a favore della componente femminile nella misura di Euro 862,70 .

Sostanzialmente si può affermare che non è presente un reale divario economico di genere.

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**

Annualmente viene somministrato a tutto il personale tramite email istituzionale un questionario sul benessere organizzativo a cura del Servizio Sistemi Informativi della Direzione Generale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

In data 27 novembre 2023 è stato inaugurato e attivato uno sportello di ascolto che opera attraverso turni stabiliti per due ore a settimana. I turni sono coperti da componenti del CUG.

Inoltre sono previsti incontri programmati con la Consigliera di Fiducia.

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

La proposta in fase di valutazione è quella di organizzare incontri per la gestione e il superamento dello stress lavoro correlato con la psicologa in servizio nell'Ente e un progetto specifico in materia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nell'esercizio 2023 il benessere organizzativo non è stato inserito quale obiettivo di performance.

L'ente ha comunque dato corso all'invio del questionario ed effettuata l'indagine di benessere organizzativo ha provveduto a inviare le risultanze alla Direzione Generale.

E' in itinere, quale azione positiva del PAP, il trend 2020-2023 dell'indagine sul benessere con particolare riferimento alla parte relativa alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Obiettivo:

PIAO 2023-2025 ISTITUZIONE SPORTELLO DI ASCOLTO

Lo scopo dell'attivazione dello sportello di ascolto è quello di prevenzione del disagio e la promozione del benessere psicofisico all'interno dell'Ente. La realizzazione dello sportello ha previsto diverse fasi tra cui:

- l'individuazione della sede e della/e figure professionali idonee
- l'attività di promozione dello sportello e il successivo avvio dell'attività

Tutte le fasi previste sono state realizzate e lo sportello è stato ufficialmente inaugurato in data 27.11.2023.

Obiettivo:

Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità e bisogni speciali

Potenziamento di tutti gli stalli di diretto utilizzo delle fasce più deboli (stalli rosa, disabili, etc)

L'obiettivo si propone il miglioramento della mobilità sul territorio comunale attraverso il potenziamento degli stalli a favore delle fasce più deboli.

Obiettivo:

Tutela della disabilità

Progetto "Messina città accessibile e inclusiva" – prosecuzione e completamento

L'obiettivo di pari opportunità e piena accessibilità fisica dei cittadini over 65 e con disabilità, già presente l'anno precedente prevede la conclusione delle attività legate all'abbattimento delle barriere architettoniche sia in prossimità di edifici pubblici sia per l'accesso ai percorsi di interesse storico- culturale negli edifici pubblici e percorsi turistici.

Obiettivo:

Ridurre e progressivamente eliminare barriere architettoniche secondo modalità socialmente inclusive

Verifica e realizzazione abbattimento barriere architettoniche nelle sedi comunali

Come il precedente, anche questo obiettivo prevede l'abbattimento delle barriere architettoniche negli edifici pubblici ed in particolare nelle sedi comunali dislocate nel territorio cittadino a seguito di puntuali sopralluoghi ed indagini.

Obiettivo:

Efficientamento e modernizzazione dei servizi

Delocalizzazione dei servizi sociali per competenza circoscrizionale

Queste obiettivo attribuisce maggiori opportunità di presenza delle assistenti sociali nelle circoscrizioni attraverso l'organizzazione del Servizio Sociale Professionale a valenza territoriale.

Obiettivo:

"Formazione e aggiornamento"

Rafforzamento, in attuazione degli obiettivi strategici del PNA 2022, degli interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico.

Il risultato atteso è l'attuazione degli obiettivi strategici del PNA 2022 relativi alla formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per garantire la totale accessibilità alle informazioni relative all'organizzazione e all'attività della Pubblica Amministrazione.

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 dei dipendenti, il Comune di Messina ha assegnato a tutto il personale i seguenti obiettivi :

1) "Obbligo di conformarsi a quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari dei rispettivi dipartimenti al modulo formativo "Syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto al test di assessment e rilevazione dei risultati.

2) Obbligo di conformità a quanto previsto dalla direttiva del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale, ad esclusione di quello appartenente all'area "operatori", ad almeno 24h/anno di corsi di

formazione.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso pubblico per selezione
Tipologia di atto:	Determinazione Direttore Generale
Data:	22/02/2024
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €5000,00	
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti: €0,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Cortometraggio di sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne Flash Mob in occasione dell'inaugurazione della panchina rossa presso il Tribunale di Messina Mostra fotografica relativa alle donne che hanno ricoperto ruoli di rilievo nella città di Messina
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Spazio dedicato all'interno del sito

istituzionale

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

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

13

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

OIV

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

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Relativamente ai poteri propositivi, si è proceduto alla nomina della Consigliera di Fiducia e inserimento della figura della Psicologa, all'interno dello Sportello di Ascolto recentemente istituito e attivato. Creazione calendario di incontri con i CUG e i CPO delle istituzioni cittadine, con scambio di esperienze e prassi.

Riguardo i poteri consultivi , è stato espresso il parere richiesto sul Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Nel corso delle attività inerenti i poteri di verifica, sono state prese in carico svariate richieste di aiuto per situazioni di disagio lavorativo, dovute sia a problemi di incompatibilità ambientale, sia di esigenze di lavoro agile per problematiche di salute e/o di famiglia. Il Cug ha proceduto all'incontro con i soggetti interessati e attraverso l'interlocuzione con i rispettivi Dirigenti, rimuovendo i disagi segnalati , attraverso un repentino cambio di sede.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Relativamente alle attività di Formazione, in sinergia con le Reti CUG e CPO, Nazionali e Territoriali, sono stati organizzati dei Corsi dedicati, apreendo ai dipendenti i percorsi formativi. Inoltre, il CUG ha autonomamente partecipato, su autorizzazione della Segreteria Generale, a Corsi di Formazione sui temi delle Pari Opportunità.

Considerazioni conclusive

La normativa di settore ha, senza dubbio, riconosciuto il ruolo del CUG quale reale interlocutore istituzionale per la definizione di mirati interventi volti a definire strategie in ambito di parità di genere, di pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni tipo di discriminazioni: [la Direttiva n. 2 del 2019](#) (<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>) "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato, infatti, alcuni degli indirizzi forniti con la [Direttiva del 4 marzo 2011](#) (<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unici-garanzia>) sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche. Nell'alveo della progettualità dell'Amministrazione Comunale di Messina volta ad investire sul Valore "dipendenti", il CUG ha delineato il Piano delle Azioni Positive 2024 stimolando così la concretizzazione di azioni generate da una sinergia fattuale fra la parte datoriale e le componenti altre che operano su direttrici trasversali al fine di innalzare il livello di **ben-essere** dei lavoratori.

Sono stati introdotti attraverso la strutturazione del Centro di ascolto e la Consigliera di fiducia strumenti utili per prevenire, ed eventualmente riconoscere, la discriminazione, l'isolamento o, addirittura, sindromi da burn-out. 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 che 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 2023 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 di forza nell'evoluzione fattuale del CUG la nomina della Consigliera di Parità che definisce un articolato percorso condiviso con l'Amministrazione; questa ha, inoltre destinato un capitolo di bilancio che ha consentito maggiore capacità d'azione. Fondamentale lo stimolo e la partecipazione alla Rete dei CUG e dei CPO.

Occorre per il futuro sicuramente maggiormente attenzionare lo sviluppo di nuove ed innovative politiche dell'organizzazione del lavoro riflettendo maggiormente sul Lavoro Agile consentendone la strutturazione per l'implementazione delle politiche di conciliazione vita/lavoro. Lo Smart Working, laboratorio privilegiato per la sperimentazione di buone prassi sui tempi di conciliazione casa/lavoro, dovrà essere percepito come incubatore generativo cogliendone le positive peculiarità.

Il ruolo del CUG, quindi, si è sostanziato maggiormente ed opera ancora in un percorso fluido che attualizzerà sempre più i poteri propositivi, consultivi e di verifica, propri dell'organismo, rimodulando Progetti e buone pratiche per la promozione del ben-essere organizzativo e per la prevenzione del disagio sul luogo di lavoro.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-messina-2024>