



Portale CUG

Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Messina - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Citta' Metropolitana di Messina

Regione: Sicilia

Provincia: ME

Comune: Messina

CAP: 98122

Indirizzo: Palazzo Dei Leoni Corso Cavour, 86

Codice Amministrazione: cm\_me

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2019 2020

2019-2021 2019-2021

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2019-2021-anno\\_2019.pdf\) \(4.1 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_triennale/cm_me/2019-2021/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) [\(piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2019-2021-anno\\_2020.pdf\) \(4.48 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_triennale/cm_me/2019-2021/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf)

2021 2022

2021-2023 2022-2024

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf\) \(4.1 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf\) \(4.48 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

---

[triennale/cm\\_me/2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](#) (643.28 KB) [triennale/cm\\_me/2022-2024/piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](#) (470.43 KB)

---

2023

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](#)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)) (511.86 KB)

2024

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](#)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)) (394.88 KB)

---

2025

2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_cm\\_me-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)) (667.13 KB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini				Donne					
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	a tempo indeterminato	0	1	5	116	245	0	0	1	83	95
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	0	1	0		0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
Totale personale		0	1	6	118	246	0	0	1	84	95
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,18	1,09	21,42	44,65	0,00	0,00	0,18	15,25	17,24

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	1	1	1	0	3	50,00	0,81	0	0	0	1	2	3	50,00	1,61
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	2	2	40,00	0,54	0	0	0	1	2	3	60,00	1,61
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	1	2	100,00	0,54	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	4	114	245	363	66,85	98,11	0	0	1	83	96	180	33,15	96,77
Totale	0	1	5	116	248	370			0	0	1	85	100	186		
Totale %	0,00	0,18	0,90	20,86	44,60	66,55			0,00	0,00	0,18	15,29	17,99	33,45		

<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>
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	15	83,33	3	16,67	18	3,25
Categoria A	Diploma di scuola superiore	9	90,00	1	10,00	10	1,81
Categoria B1	Inferiore al Diploma superiore	67	91,78	6	8,22	73	13,20
Categoria B1	Diploma di scuola superiore	108	85,04	19	14,96	127	22,97
Categoria B1	Laurea magistrale	8	100,00		0,00	8	1,45
CATEGORIA B3	Inferiore al Diploma superiore	8	88,89	1	11,11	9	1,63
CATEGORIA B3	Diploma di scuola superiore	48	73,85	17	26,15	65	11,75
CATEGORIA B3	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	1,45
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	45	37,50	75	62,50	120	21,70
CATEGORIA C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,18
CATEGORIA C	Laurea magistrale	18	43,90	23	56,10	41	7,41
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	19	70,37	8	29,63	27	4,88
CATEGORIA D	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,54
Categoria D	Laurea magistrale	21	51,22	20	48,78	41	7,41
Categoria D non contrattista	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,36
Totale personale		371		182		553	
Totale % sul personale complessivo		67,33		33,03		100,36	

<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 più alta di dipendenti a tempo indeterminato si concentra nella fascia di età maggiore di 60 anni con una percentuale del 44,65% per gli uomini e del 17,24% per le donne e con una percentuale del 36,7% di personale dipendente con un'età da 51 a 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. Ciò non aumenta la consistenza di genere dell'Ente: le donne sono il 32,67% 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.

## 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	2	1	5	116	245	369	67,09	99,73	1	0	1	84	95	181	32,91	100,00
Tempo Pieno	0	0	1	0	0	1	100,00	0,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	1	6	116	245	370			1	0	1	84	95	181		
Totale %	0,36	0,18	1,09	21,05	44,46	67,15			0,18	0,00	0,18	15,25	17,24	32,85		

<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	30,00	10,71	0	0	0	3	4	7	70,00	33,33
LAVORO AGILE	0	0	0	1	0	1	100,00	3,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
fruizione orario flessibile	0	0	0	15	9	24	63,16	85,71	0	0	0	6	8	14	36,84	66,67
Totale	0	0	0	17	11	28			0	0	0	9	12	21		
Totale %	0,00	0,00	0,00	34,69	22,45	57,14			0,00	0,00	0,00	18,37	24,49	42,86		

<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 5 maggio 2023, data in cui l'Organizzazione mondiale della sanità ha annunciato la conclusione dell'emergenza.

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

Riguardo alla conciliazione per genere ed età, la percentuale sul personale complessivo di dipendenti uomini che hanno fruito di part time a richiesta, lavoro agile, fruizione di orario flessibile è stata del 5,08% e di dipendenti donne è stata il

2,54%.

## 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	1920	66,23	979	33,77	2899	52,31
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1529	59,19	1054	40,81	2583	46,61
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	30	50,00	30	50,00	60	1,08
Totale permessi	3479	62,78	2063	37,22	5542	

<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

Le giornate di permesso L.104 fruite nel 2023 sono un totale di n. 2899, di cui n. 1920 (61,16%) fruite dai lavoratori e n. 979 (38,84%) dalle lavoratrici. I permessi L.104 sono fruiti dai lavoratori per una percentuale del 48,84% e delle lavoratrici per una percentuale del 51,16%. Per quanto riguarda i congedi parentali, la percentuale dei permessi orari fruiti è paritaria per lavoratori e lavoratrici (il conteggio dei dati è un conteggio di flusso e non univoco).

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

## 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 2023/2025).

Approvazione Bilancio di genere dell'Ente (prevista nel PTAP 2023/2025).

Nell'ambito del Progetto "Futuri Cittadini Responsabili 2.0", il Nodo InFEA della Città Metropolitana di Messina ha proseguito con le **iniziativa formative in tema ambientale** rivolte alle istituzioni scolastiche con un incontro formativo dal titolo "Siam mica qui a farci salvare dai Panda".

Dal 28 aprile al 1 maggio 2023 si è svolta la competizione internazionale promossa da AssoCEA Messina APS, in collaborazione con il Nodo InFEA della Città Metropolitana di Messina, che ha messo in gara cittadini e studenti nel rilevamento e nella registrazione di osservazioni naturalistiche della flora e fauna selvatica, nel contesto urbano ed extraurbano.

Nel mese di agosto si è svolta la XV edizione della Scuola di Paesaggio "Emilio Sereni" intitolata al più importante storico del paesaggio agrario italiano con l'obiettivo di indagare lo squilibrio tra uomo e natura per vedere come il cambiamento climatico, la questione energetica e la perdita di biodiversità si riflettono sul paesaggio, imponendo alle politiche e alla pianificazione territoriale nuove e impellenti responsabilità per contrastare gli effetti negativi di tali processi. Il meeting è stato l'occasione per presentare il progetto "Macchia Mediterranea" della Regione Siciliana che coniuga ricerca scientifica e tutela del Capitale Naturale Macchia.

Autorizzazione utilizzo forme di **flessibilità di orario, gestione congedi parentali, permessi ex Legge 104/92, forme di sw** (prevista nel PTAP 2023/2025).

Adozione negli atti e i documenti dell'Ente, **linguaggio di genere non discriminatorio** (prevista nel PTAP 2023/2025).

Attenzione alle **Giornate internazionali** sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità (prevista nel PTAP 2023/2025).

Promozione **formazione** sulle differenze di genere nelle politiche del personale e sulla violenza di genere (prevista nel PTAP 2023/2025).

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 2023/2025). Il Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro ha continuato a svolgere il compito di informazione e formazione dei lavoratori, come previsto dall'art. 33 del Dlgs. 81/08. A seguito della circolare della Direzione Centrale dell'Ispettorato del Lavoro n. 5056 del 13.07.2023 "Tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore", è stata inviata a tutte le Direzioni una circolare per la prevenzione dei rischi per danni da calore a seguito delle alte temperature registrate nel periodo estivo. Si raccomandava di attenzionare le misure necessarie da adottare e le modalità di gestione dei lavoratori che svolgono mansioni "non occasionali all'aperto" come quelle relative ai cantieri edili e stradali (profili tecnici) e la manutenzione del verde (profilo esecutore stradale). È stato avviato il percorso formativo per i **preposti per la sicurezza**, riservato al personale con mansioni di esecutore stradale della Città Metropolitana di Messina. I corsi di formazione si sono svolti direttamente sui luoghi di lavoro nei Comuni della zona tirrenica e ionica, in attuazione delle disposizioni in materia di vigilanza per l'attuazione degli obblighi di sicurezza. Secondo accordi tra le Amministrazioni territoriali, è stata data l'opportunità di partecipare anche al personale avente le stesse mansioni per cui è progettata l'attività dei Comuni ospitanti.

Al fine di garantire un ambiente di lavoro salutare, sono state diffuse tra il personale le **attività green** promosse dall'ente: tra queste la sensibilizzazione alla campagna "plastica free" contro l'uso della plastica. I/e dipendenti sono stati incentivati ad effettuare una corretta differenziazione dei rifiuti con il conferimento negli appositi contenitori collocati nei corridoi delle direzioni. Sono stati effettuati, da parte di Organo pubblico, controlli sulla fornitura idrica in ingresso per l'accertamento della conformità dell'acqua fornita. Sono state programmate visite mediche previste dal competente ufficio di prevenzione e protezione e, su richiesta del personale, ulteriori accertamenti medici (prevista nel PTAP 2023/2025).

**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 2023/2025).

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'**acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere**, da consultare presso la Biblioteca dell'Ente (prevista nel PTAP 2023/2025)..

E' stata sottoscritta una **Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali**, con l'obiettivo di lavorare in sinergia per incidere sul tessuto sociale per un progresso culturale e in un'ottica paritaria (ulteriore al PTAP 2023/2025).

Con Decreto Sindacale n. 201 dell'11 agosto 2023 è stato approvato il Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO), all'interno del quale è stato inserito il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025.

A tutela della salute e del benessere individuale, causa emergenza epidemiologica da COVID-19, l'Amministrazione è intervenuta con disposizioni organizzative sulle scorta della normativa in materia in merito alle misure di prevenzione.

Si è proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente, un linguaggio di genere non discriminatorio, al fine di eliminare la disparità tra i generi, riconoscendo e valorizzando le differenze.

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'adozione del Bilancio di Genere dell'Ente, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del Bilancio di Genere è stata inserita nel PTAP 2023/2025 della Città Metropolitana come un "buona pratica" per un maggiore sviluppo ed efficienza che non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. Il testo, elaborato dalla Segreteria Generale Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi, Ufficio promozione delle Politiche di Genere con il supporto del Comitato Unico di Garanzia nelle fasi operative, propone una lettura diversa del bilancio dell'Ente utilizzando un criterio di pertinenza ai servizi utili alla promozione delle pari opportunità.

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere, da consultare presso la Biblioteca dell'Ente. Sono state, inoltre, allestite mostre fotografiche di donne messinesi del passato e del presente che si sono distinte nei vari ambiti della società.

E' stato predisposto e inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, il Piano Anticorruzione 2023/2025, importante strumento di coesione del territorio, strumento di buone pratiche, di semplificazione, di formazione di valori etici, su cui l'interesse primario è il bene pubblico.

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

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, in occasione della Giornata Internazionale della donna ha organizzato un convegno dal titolo "8 marzo - La forza delle donne: protagoniste di un cambiamento culturale e sociale" per riflettere sulla "resilienza" delle donne, sulla libertà che le donne devono avere di scegliere il proprio percorso di vita e sulle differenze intese non come un limite ma come uno strumento di arricchimento. L'evento si è concluso con l'iniziativa di alcuni dipendenti (uomini e donne) dell'Ente che hanno ideato e portato in scena un messaggio di amore e rispetto per donne utilizzando musica e gesti.

In data 8 marzo 2023, la Rete CUG e CPO del territorio comunale di Messina, di cui il CUG della Città Metropolitana fa parte, ha sottoscritto, su proposta dell'assessora alle pari opportunità del Comune di Messina, la Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali, con l'obiettivo di lavorare in sinergia per incidere sul tessuto sociale per un progresso culturale e in un'ottica paritaria. Ed in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete ha realizzato un video per raccontare l'attività che i Comitati svolgono all'interno delle istituzioni e degli ordini di appartenenza. Per dare continuità alle attività di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, il CUG della Città Metropolitana ha organizzato un convegno dal titolo "Il Silenzio uccide. Parliamone!", ponendo l'attenzione sull'importanza del coinvolgimento delle istituzioni nel mettere in campo politiche volte a ristabilire quella parità di genere che costituisce elemento irrinunciabile per una crescita culturale della società.

### 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>(2)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	19	68	87	97,75	2,94	0	0	0	2	0	2	2,25	0,08
Aggiornamento professionale	0	0	49	907	1584	2540	54,09	85,81	0	0	1	1039	1116	2156	45,91	91,09

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>
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	16	119	30	165	81,68	5,57	0	0	0	31	6	37	18,32	1,56
Tematiche CUG	0	0	1	55	112	168	49,41	5,68	0	0	0	74	98	172	50,59	7,27
Totale ore	0	0	66	1100	1794	2960			0	0	1	1146	1220	2367		
Totale ore %	0,00	0,00	1,24	20,65	33,68	55,57			0,00	0,00	0,02	21,51	22,90	44,43		

<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 2023, 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 (7,27% per genere) rispetto agli uomini (5,68% per 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 2023 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 %
Area degli operatori	€26995,00	€25336,10	€ -1658,90	-6,55
Area degi Operatori Epserti	€27388,60	€27883,80	€ 495,20	1,78
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€31952,40	€31722,40	€ -230,00	-0,73
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€39887,60	€40914,60	€ 1027,00	2,51
Dirigente	€0,00	€109794,00	€ 109794,00	100,00

Va evidenziato che negli Enti pubblici i Contratti Nazionali di Lavoro non fanno differenze di genere. Analizzando i dati, notiamo che il divario tende a diminuire nel complessivo. Nello specifico invece si nota che con l'inserimento nella suddetta tabella del personale stabilizzato per la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, la media delle retribuzioni nell'area degli Operatori è maggiore per gli uomini. Ciò è dovuto al salario accessorio spettante al personale che presta attività di lavoro in condizioni di disagio (esecutori stradali, addetti alle portinerie). Nell'area degli Operatori esperti e degli Istruttori la differenza è piuttosto esigua. Nell'area dei funzionari ed E.Q., il numero degli uomini cessati nell'anno è maggiore di quello delle donne e quindi proporzionalmente diminuisce la retribuzione del personale maschile rapportata ai mesi in servizio. Il dato retributivo che riguarda i Dirigenti invece non può essere parametrato poiché nell'ente vi è una sola Dirigente.

## 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 2023, 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.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì



Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'attività del gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, anche per il 2023, 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.

All'interno dell'Ente, non risultano presenti Circoli d'ascolto organizzativo e Sportelli d'ascolto/counseling.

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. Con Decreto Sindacale n. 275 del 23 dicembre 2021 è stato approvato il Regolamento dei procedimenti disciplinari in relazione alle violazioni del Codice disciplinare.

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 con Decreto Sindacale n. 114 dell'1 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 stata inserita nel PTAP 2023/2025.

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

Collaborazione elaborazione e successivo monitoraggio applicazione 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..**

#### 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 forme discriminatorie in ambito lavorativo per la quale è stato consigliato alla dipendente il confronto con il Dirigente e la possibilità di fruire di un trasferimento in fase di riorganizzazione

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nell'ambito del Piano della Performance dell'anno 2023, il benessere organizzativo è stato inserito trasversalmente a tutte le Direzioni quale obiettivo di performance organizzativa.

Obiettivo:

Promozione cultura benessere organizzativo

Obiettivo:

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

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Obiettivo:

Formazione - Informazione

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale n. 528

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:  
€500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Convegni, Webinar formativi finalizzati alla valorizzazione delle differenze di genere, benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro, mobbing e molestia

Diffusione e pubblicazione articoli della Consigliera Provinciale di parità

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

## 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- PTAP

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?

- 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

- 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

Miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, 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. Collaborazione stesura Bilancio di Genere. Proposta domande Questionario Indagine benessere organizzativo.

---

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. Acquisto libri Biblioteca e proposte per la campagna "Il Maggio dei Libri" 2023.

---

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 sopracitata sulla pagina web CUG sito istituzionale e a mezzo social.

---

Organizzazione convegno dal titolo "*8 marzo - La forza delle donne: protagoniste di un cambiamento culturale e sociale*" per riflettere sulla "resilienza" delle donne, sulla libertà che donne devono avere di scegliere il proprio percorso di vita e sulle differenze intese non come un limite ma come uno strumento di arricchimento.

---

Sottoscrizione Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali, con l'obiettivo di lavorare in sinergia per incidere sul tessuto sociale per un progresso culturale e in un'ottica paritaria e realizzazione video per raccontare l'attività che i Comitati svolgono all'interno delle istituzioni e degli ordini di appartenenza.

---

Organizzazione convegno dal titolo "Il Silenzio uccide. Parliamone!", ponendo l'attenzione sull'importanza del coinvolgimento delle istituzioni nel mettere in campo politiche volte a ristabilire quella parità di genere che costituisce elemento irrinunciabile per una crescita culturale della società.

---

In occasione dell'uscita del film di Paola Cortellesi "C'è ancora domani", il Comitato ha proposto al personale dipendente un momento di condivisione "Al cinema con il CUG" per la visione del film presso un cinema cittadino.

---

Considerazioni conclusive

La presente Relazione sintetizza, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione, gli ambiti di intervento e le Azioni Positive svolte dall'Ente nell'anno 2023, per mantenere un'organizzazione in cui pari dignità, rispetto e assenza di discriminazioni siano valori fondanti.

Si dà atto che il CUG ha contribuito a supportare le politiche intraprese dall'Ente nelle materie di competenza e ciò grazie anche alla partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG e al confronto con gli altri enti territoriali alla luce della sottoscrizione della Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali. Al fine di proseguire nel percorso intrapreso, anche per il 2024, il CUG manterrà il suo ruolo di monitoraggio, attento alla realizzazione delle azioni del PTAP 2024/2026.

---

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