



Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Messina - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Citta' Metropolitana di Messina

Regione: Sicilia

Provincia: ME

Comune: Messina

CAP: 98122

Indirizzo: Palazzo Dei Leoni Corso Cavour, 86

Codice Amministrazione: cm\_me

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2019 2020

2019-2021 2019-2021

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

2021 2022

2021-2023 2022-2024

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

---

[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	Tempo indeterminato	0	1	4	77	248	0	0	1	63	104
Personale non dirigente	Tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	0	2	1	0	0	0	1	1
Totale personale		0	1	5	79	249	0	0	1	64	105
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,20	0,99	15,67	49,40	0,00	0,00	0,20	12,70	20,83

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	2	3	1	7	77,78	2,10	0	0	0	1	1	2	22,22	1,18
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	22	8	30	33,33	8,98	0	0	0	27	33	60	66,67	35,29
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	2	3	100,00	0,90	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	3	53	238	294	73,13	88,02	0	0	1	36	71	108	26,87	63,53
Totale	0	1	5	79	249	334			0	0	1	64	105	170		
Totale %	0,00	0,20	0,99	15,67	49,40	66,27			0,00	0,00	0,20	12,70	20,83	33,73		

<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>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	17	65,38	9	34,62	26	5,21
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	21	53,85	18	46,15	39	7,82
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	44	38,26	71	61,74	115	23,05
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	17	41,46	24	58,54	41	8,22
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	62	89,86	7	10,14	69	13,83
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	141	81,98	31	18,02	172	34,47
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	9	69,23	4	30,77	13	2,61
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	13	81,25	3	18,75	16	3,21

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
01503 AREA OPERATORI		Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	1,60	
01503 AREA OPERATORI		Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--	
01503 AREA OPERATORI		Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--	
01503 AREA OPERATORI		Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--	
01503 AREA OPERATORI		Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--	
01503 AREA OPERATORI		Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale			331		168		499		
Totale % sul personale complessivo			65,67		33,33		99,01		

<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 70,23% del personale dipendente (49,40% per gli uomini e 20,83% per le donne) e con una percentuale del 28,37% 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 33,73% 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.

Dalla tabella 1.1., nei ruoli dirigenziali il rapporto uomini/donne risulta 3/1. Da una rilevazione dei Servizi Finanziari, nel 2024, risultano 3 Dirigenti donna e 3 Dirigenti uomini. Il rapporto uomini/donne è, quindi, 3/3.

## 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	1	5	79	247	332	66,94	99,40	0	0	1	62	101	164	33,06	96,47
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	14,29	0,30	0	0	0	2	4	6	85,71	3,53

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>
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,30	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	5	79	249	334			0	0	1	64	105	170	
Totale %	0,00	0,20	0,99	15,67	49,40	66,27			0,00	0,00	0,20	12,70	20,83	33,73	

<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>
Part time misto al 75 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,13
Part-time misto 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,13
PART-TIME MISTO 41,66%	0	0	0	0	1	1	100,00	4,76	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME MISTO 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	6,25
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	4,76	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	3	3	100,00	9,38
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	2	17	19	43,18	90,48	0	0	0	13	12	25	56,82	78,13
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	2	19	21			0	0	0	16	16	32		
Totale %	0,00	0,00	0,00	3,77	35,85	39,62			0,00	0,00	0,00	30,19	30,19	60,38		

<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

La **conciliazione vita/lavoro** ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie (part time) sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa.

Nel corso dell'anno 2024, è stato attivata la modalità di lavoro agile su base volontaria con la sottoscrizione di specifico

accordo concordata con il proprio Dirigente, in applicazione del Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile vigente nell'Ente.

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 dell'8,34% (+3,26 rispetto all'anno precedente) e di dipendenti donne è stata il 12,30% (+9,76 rispetto all'anno precedente).

## 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	2027	65,81	1053	34,19	3080	50,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1556	53,21	1368	46,79	2924	47,47
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	156	100,00	0	0,00	156	2,53
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
<b>Totale permessi</b>	<b>3739</b>	<b>60,70</b>	<b>2421</b>	<b>39,30</b>	<b>6160</b>	

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

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

Le giornate di permesso L.104 fruite nel 2023 sono un totale di n. 3080, di cui n. 2027 (65,81%) fruite dai lavoratori e n. 1053 (34,19%) dalle lavoratrici. I permessi L.104 sono stati fruiti dai lavoratori per una percentuale del 53,21% e delle lavoratrici per una percentuale del 46,79%. 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?

- 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 2024-2026).

Approvazione **Bilancio di genere** dell'Ente (prevista nel PTAP 2024-2026).

Nel campo della **promozione della salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro** è stata effettuata l'esercitazione di protezione civile prevista nell'ambito della XIII Settimana della Sicurezza "Messina Risk Sis.Ma. 2024" con evacuazione di tutto il personale dell'Ente e raggiungimento delle aree di sicurezza. Nel mese di marzo 2024, in merito alle attività di informazione previste dall'art. 36 del D.lgs. 81/08, è stato inviato al personale dipendente il "Manuale informativo sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro" elaborato e pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contenente i principali elementi di base della normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi.

Nell'ambito delle attività legate al programma ministeriale INFEA, la Città Metropolitana di Messina ha proseguito con le **iniziativa formative in tema ambientale** rivolte alle istituzioni scolastiche. Nel mese di giugno, l'AssoCea Messina APS ha premiato gli/e alunni/e che hanno partecipato al progetto educativo "Futuri Cittadini Responsabili 2.0". L'Ufficio Nodo InFEA, nel mese di agosto, ha indetto un avviso di manifestazione di interesse rivolto alle associazioni ambientaliste ed enti no profit per la collaborazione a progetti di educazione ambientale del Nodo InFEA, Agenda 2030, Unesco. In occasione del Cross Country Report sullo spreco alimentare, è stato assegnato il Premio Spreco Zero 2024 alla Città Metropolitana di Messina per il progetto "Pasta e Fagioli...con l'Olio - La Mediterranea ti fa bene", iniziativa nata in Sicilia con il coordinamento di AssoCEA Messina APS in sinergia con il Nodo InFEA.

Nel corso dell'anno 2024 sono state autorizzate diverse forme di **flessibilità di orario, gestione congedi parentali, permessi ex Legge 104/92, forme di lavoro agile** su base volontaria con la sottoscrizione di specifico accordo concordata con il proprio Dirigente, in applicazione del Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile vigente nell'ente. La conciliazione vita-lavoro ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie (part time) sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa (prevista nel PTAP 2024-2026).

Adozione negli atti e i documenti dell'Ente, **linguaggio di genere non discriminatorio** (prevista nel PTAP 2024-2026). 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 da parte del CUG con pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente (prevista nel PTAP 2024-2026).

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Vedere ME nell'altro", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XX Settimana di azione contro il razzismo indetta dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane.

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 2024-2026).

**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 2024-2026). Il Comitato, nell'ambito della sensibilizzazione sul **linguaggio di genere**, ha elaborato un opuscolo informativo dal titolo "Fare Buon uso delle parole" che è stato distribuito alle diverse Direzioni dell'Ente per la consultazione da parte del personale dipendente.

Nel mese di ottobre 2024 è stato aggiornato il **Codice di comportamento** con D.S. n. 175 del 03 ottobre 2024, Codice che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Con Decreto Sindacale n. 136 del 12 luglio 2024 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 (PTAP) 2024-2026.

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 2024-2026 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 Direzione 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.

E' stata predisposta e inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, la sez. rischi corruttivi e trasparenza, 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 data la necessaria e doverosa 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.

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Vedere ME nell'altro", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XX Settimana di azione.

Contro il razzismo indetto dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane. Sempre in tema di inclusione, è stato organizzato, nel mese di settembre, per il secondo anno, un Seminario residenziale di formazione sulle tematiche della non discriminazione, del contrasto e della prevenzione al razzismo, alla xenofobia e all'intolleranza a cui hanno partecipato due dipendenti dell'ente e componenti CUG.

In occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo), è stata allestita una mostra di pittura dal titolo "Donne che hanno dato lustro alla Città di Messina".

Nella medesima occasione, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente ha condiviso, con la Rete territoriale dei CUG e CPO, un video animato, realizzato dall'Assessorato comunale alle Pari Opportunità. Il video invita ad immaginare un mondo in cui non esistono discriminazioni e ostacoli che limitano l'uguaglianza e l'equità sottolineando l'importanza di diffondere la cultura delle pari opportunità in ogni aspetto della società. Ed in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete collaborato all'organizzazione di un Convegno dal titolo "Educazione finanziaria e scelte consapevoli: un cambio culturale necessario" dedicato all'educazione finanziaria al femminile, cruciale nella lotta alla violenza di genere.

### 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	5	135	140	63,06	6,18	0	0	0	8	74	82	36,94	3,63
Aggiornamento professionale	0	0	0	85	932	1017	49,44	44,88	0	0	0	76	964	1040	50,56	46,00
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	109	1000	1109	49,33	48,94	0	0	0	80	1059	1139	50,67	50,38
Totale ore	0	0	0	199	2067	2266			0	0	0	164	2097	2261		

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>
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	4,40	45,66	50,06			0,00	0,00	0,00	3,62	46,32	49,94		

<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

Nel 2024 è stata approvato il Bilancio di Genere (dati anno 2023) della Città Metropolitana di Messina con Decreto Sindacale n. 223 del 13.12.2024.

### 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>	
Reclutamento personale	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
Reclutamento personale	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
Reclutamento personale	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
Reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	
Reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	
Reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	
Reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	
Reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	
Totale personale	19		8		27		
Totale % sul personale complessivo	3,77		1,59		5,36		

<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

Nel 2024 risultano composte n. 8 (otto) commissioni. La composizione di genere risulta: percentuale di uomini del 3,80% e di donne dell'1,60% sul totale del personale. Dai dati esaminati emergono solo Presidenti uomini.

### 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 degli operatori	€22,60	€24,24	€ 1,64	6,77
Area degli operatori esperti	€25,77	€22,24	€ -3,53	-15,85
Area degli istruttori	€33,76	€30,85	€ -2,91	-9,44
Area Funzionari e E.Q.	€40,79	€36,84	€ -3,95	-10,71
Dirigenti	€90,07	€107,16	€ 17,09	15,94

Va evidenziato che negli Enti pubblici i Contratti Nazionali di Lavoro non fanno differenze di genere. Analizzando i dati, notiamo che la media totale del personale è in percentuale maggiore per le donne con una percentuale del 51,15% rispetto a quella degli uomini del 48,81%.

Nell'area degli Operatori esperti e degli Istruttori la differenza è piuttosto esigua a vantaggio degli uomini. Nell'area dei funzionari ed E.Q., il divario economico è del 5,08% a favore degli uomini. Il dato retributivo che riguarda i Dirigenti è -8,66% a favore delle donne.

Da un'analisi dei dati della tabella trasmessa dalla Rete, una componente del Comitato che presta servizio presso la Direzione Servizi Finanziari ha rilevato che i dati e le percentuali risultano diverse da quelli inseriti dall'Amministrazione, pertanto, nella relazione che si invierà ai vertici dell'Ente, si inserirà la tabella originaria che il Comitato ha richiesto agli Uffici Finanziari.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Anche per il 2024, è stata avviata l'indagine del Benessere Organizzativo con la proposizione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale, distribuito nelle varie sedi anche in forma cartacea per coloro che si fossero trovati 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, strettamente correlati allo stress lavorativo, di sostenere i rapporti con i colleghi e sviluppare il 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 2024, ha subìto 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**, la Città Metropolitana ha aggiornato in data 29.11.2022 il Codice per il Personale del Comparto Funzioni Locali con gli artt 71 e 72 del CCNL 2019/2021, 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. 175 del 3 ottobre 2024.

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 2024-2026 ed è in corso di lavorazione, in collaborazione con il CUG dell'Ente.

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

Adozione 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 e nomina Consulente di fiducia.

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

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo**, al Comitato sono pervenute alcune segnalazioni verbali relative a forme discriminatorie in ambito lavorativo.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

---

Promozione salute e sicurezza

Obiettivo:

Promozione cultura benessere organizzativo

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

## 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:

€1000,00

---

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 vitalavoro, 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:

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?

- 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
- 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?

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Piani di formazione del personale
- 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?

- 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

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

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.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Proposta domande Questionario Indagine benessere organizzativo.

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

Collaborazione stesura Bilancio di Genere della Città Metropolitana.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

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" 2024.

Supporto all'attività della Consigliera di Fiducia

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.

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

Condivisione, con la Rete territoriale dei CUG e CPO, di un video animato, realizzato dall'Assessorato comunale alle Pari Opportunità (8 marzo). Per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete ha collaborato all'organizzazione di un Convegno dal titolo "Educazione finanziaria e scelte consapevoli: un cambio culturale necessario", dedicato all'educazione finanziaria al femminile, cruciale nella lotta alla violenza di genere.

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Monitoraggio dei risultati delle azioni positive e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e le azioni di promozione del benessere organizzativo.

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 2024, 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 2025, il CUG manterrà il suo ruolo di monitoraggio, attento alla realizzazione delle Azioni del PTAP 2025-2027.

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-2025>