



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Messina - 2026

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)	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)



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

2024

2023-2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[\[no-triennale/cm_me/2023-2025/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-\]\(#\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia-</p></div><div data-bbox=)

[no-triennale/cm_me/2024-2026/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-](#)

[anno_2023.pdf](#)) (511.86 KB)

[anno_2024_1.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->

[no-triennale/cm_me/2025-2027/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
Dirigente di livello non generale		0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Tempo indeterminato	0	2	10	62	253	0	1	5	62	111
Totale personale		0	2	10	64	254	0	1	5	63	111
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,39	1,96	12,55	49,80	0,00	0,20	0,98	12,35	21,76

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⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	2	8	18	2	30	54,55	9,12	0	1	4	20	0	25	45,45	13,97
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	17	13	30	34,09	9,12	0	0	0	18	40	58	65,91	32,40
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	1	1	4	100,00	1,22	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	2	26	237	265	73,41	80,55	0	0	1	24	71	96	26,59	53,63
Totale	0	2	12	62	253	329			0	1	5	62	111	179		
Totale %	0,00	0,39	2,36	12,20	49,80	64,76			0,00	0,20	0,98	12,20	21,85	35,24		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	14	63,64	8	36,36	22	4,35

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	19	55,88	15	44,12	34	6,72
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	44	38,26	71	61,74	115	22,73
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	20	47,62	22	52,38	42	8,30
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	69	83,13	14	16,87	83	16,40
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	136	77,27	40	22,73	176	34,78
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	7	58,33	5	41,67	12	2,37
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	11	78,57	3	21,43	14	2,77
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	1,58
Totale personale		327		179		506	
Totale % sul personale complessivo		63,99		35,03		99,02	

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

⁽²⁾ 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 71,56% del personale dipendente (49,80% per gli uomini e 21,76% per le donne) e con una percentuale del 24,90% 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 35,42% 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 di livello non generale il rapporto uomini/donne è 3/1.

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 ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	2	5	46	252	305	66,45	92,42	0	1	1	43	109	154	33,55	85,08
Part Time >50%	0	0	5	18	1	24	47,06	7,27		0	4	20	3	27	52,94	14,92
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,30	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	10	64	254	330			0	1	5	63	112	181		
Totale %	0,00	0,39	1,96	12,52	49,71	64,58			0,00	0,20	0,98	12,33	21,92	35,42		

⁽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⁾
PART-TIME MISTO AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	6,25
Part-time misto 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	6,25
Part time misto al 41,66%	0	0	0	0	1	1	100,00	12,50	0	0	0		0	0	0,00	--
Part time misto al 50%	0	0	0	0	1	1	50,00	12,50	0	0	0	0	1	1	50,00	6,25
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	6,25
LAVORO AGILE	0	0	0	0	6	6	33,33	75,00	0	0	0	5	7	12	66,67	75,00
Totale	0	0	0	0	8	8			0	0	0	6	10	16		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	33,33	33,33			0,00	0,00	0,00	25,00	41,67	66,67		

⁽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

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 2025, è stata 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 del 33,33% e di dipendenti donne è stata il 66,67%.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1972	59,65	1334	40,35	3306	48,45
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1821	52,54	1645	47,46	3466	50,79
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	24	46,15	28	53,85	52	0,76
Totale permessi	3817	55,93	3007	44,07	6824	

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

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

Le giornate di permesso L.104 fruito nel 2025 sono un totale di n. 3306, di cui n. 1972 (59,65%) fruito dai lavoratori e n. 1334 (40,35%) dalle lavoratrici. I permessi orari L.104 sono stati fruiti dai lavoratori per una percentuale del 52,54% e delle lavoratrici per una percentuale del 47,46%. Per quanto riguarda i congedi parentali, la percentuale dei permessi orari fruiti è del 46,15% per gli uomini e del 53,85% per le donne.

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

- Congedi parentali
- 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 redigere il Bilancio di genere?: Sì

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 2025-2027).

Approvazione Bilancio di genere dell'Ente (prevista nel PTAP 2025-2027).

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 XIV Settimana della Sicurezza "Messina Risk Sis.Ma. 2025" con evacuazione di tutto il personale dell'Ente e raggiungimento delle aree di sicurezza (ulteriore al PTAP 2025-2027).

Nell'ambito delle attività legate al programma ministeriale INFEA, la Città Metropolitana di Messina ha proseguito con le iniziative formative in tema ambientale rivolte alle istituzioni scolastiche. Nel mese di maggio, l'Ufficio Nodo Infea, in collaborazione con il Centro di Educazione Ambientale AssoCea Messina APS, ha ideato un progetto di informazione e formazione ambientale che ha coinvolto gli studenti delle scuole del tessuto cittadino dal tema "Tutela dell'aria e dell'acqua dall'inquinamento", con l'obiettivo di formare futuri cittadini e cittadine consapevoli e responsabili, in grado di tutelare gli elementi fondamentali per il futuro del pianeta. Sempre nel mese di maggio 2025, in occasione della XXIII edizione del Premio Filippo Basile, la Città Metropolitana di Messina ha ottenuto uno dei riconoscimenti più prestigiosi a livello nazionale del settore dell'educazione pubblica, il progetto "CON.I.RI. (CONvivere con I Rischi naturali)", ottenendo il secondo posto e una menzione speciale dedicata alla sostenibilità. La cerimonia di premiazione si è svolta presso l'Università di Cagliari, confermando il costante impegno dell'Ente nel promuovere la cultura della prevenzione, della sostenibilità e della cittadinanza attiva (ulteriore al PTAP 2025-2027).

Nel corso dell'anno 2025 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 2025-2027).

Adozione negli atti e i documenti dell'Ente, linguaggio di genere non discriminatorio (prevista nel PTAP 2025-2027).

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 2025-2027).

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Messina città inclusiva - Giovani Uniti contro il Razzismo", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XXI Settimana di azione contro il razzismo indetta dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane. Sempre in tema di inclusione, è stato organizzato, nel mese di maggio, per il terzo anno, un Seminario residenziale di formazione sulle tematiche della non discriminazione, del contrasto e della prevenzione al razzismo, alla xenofobia e all'intolleranza (ulteriore al PTAP 2025-2027).

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 2025-2027).

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 2025-2027).

Sono state, inoltre realizzate iniziative formative in materia di pari opportunità, parità di genere e benessere organizzativo con il programma formativo "La cultura del rispetto", che mira ad accrescere la cultura del rispetto e valorizzare la diversità di genere, di ruolo e di professione, utili a raggiungere gli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo (sulla piattaforma digitale Syllabus) e il ciclo formativo sulla "Certificazione della Parità di Genere per gli Enti Locali (sulla piattaforma digitale IFEL) (prevista nel PTAP 2025-2027)..

Con Decreto Sindacale n. 105 del 29 agosto 2025 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) 2025-2027.

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.

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 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 della donna (8 marzo), è stata organizzata la IV edizione di "8 Marzo otto Donne", evento per rendere omaggio a quattro donne del passato (Madama Mimma Ferraro, Adriana Caneva Bosurgi, Rina Denaro Pandolfo e Rosa La Rosa Uccello) e altrettante del presente (Anna Maria Garufi, presidente della Lelat, Mirella Vinci, già soprintendente ai Beni culturali, Italia Moroni Ciccio, giornalista e Marianna Gensabella, già ordinaria di Filosofia morale all'Università), protagoniste del mondo culturale e sociale di Messina.

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Messina città inclusiva - Giovani Uniti contro il Razzismo", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XXI Settimana di azione contro il razzismo indetta dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane. Sempre in tema di inclusione, è stato organizzato, nel mese di maggio 2025, per il terzo anno, un Seminario residenziale per i responsabili delle politiche contro il razzismo delle città metropolitane al fine di offrire una piattaforma virtuosa di scambio di buone pratiche e il miglioramento delle politiche attuate nelle comunità locali.

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 ⁽³⁾
economico - finanziaria	0	0	2	27	140	169	47,61	4,49	0	0	4	55	127	186	52,39	5,78
Ambiente	0	0	2	0	3	5	41,67	0,13	0	0	0	3	4	7	58,33	0,22
Formazione specifica per area tematica	0	0	0	0	3	3	50,00	0,08	0	0	0	0	3	3	50,00	0,09
Giuridico-amministrativa	0	0	10	40	192	242	49,90	6,43	0	0	7	71	165	243	50,10	7,55
informatica	0	0	13	66	231	310	56,06	8,24	0	0	7	71	165	243	43,94	7,55
Manageriale	0	0	6	22	121	149	52,28	3,96	0	0	4	46	86	136	47,72	4,22
Parità di genere e partecipazione giovanile.	0	0	54	281	1205	1540	53,79	40,91	0	0	37	441	845	1323	46,21	41,10
Prevenzione della corruzione nella PA	0	0	17	80	423	520	55,91	13,82	0	0	16	123	271	410	44,09	12,74
Sicurezza	0	0	0	5	18	23	54,76	0,61	0	0	0	7	12	19	45,24	0,59
Organizzazione	0	0	4	19	73	96	51,89	2,55	0	0	1	25	63	89	48,11	2,76
Transizione amministrativa	0	0	13	57	205	275	52,08	7,31	0	0	12	80	161	253	47,92	7,86
Transizione digitale	0	0	11	49	164	224	58,95	5,95	0	0	3	43	110	156	41,05	4,85
Transizione ecologica	0	0	2	35	162	199	58,02	5,29	0	0	6	40	98	144	41,98	4,47
Sociale	0	0	0	1	8	9	56,25	0,24	0	0	0	2	5	7	43,75	0,22
Totale ore	0	0	134	682	2948	3764			0	0	97	1007	2115	3219		
Totale ore %	0,00	0,00	1,92	9,77	42,22	53,90			0,00	0,00	1,39	14,42	30,29	46,10		

⁽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?:

Sì

Nel 2025 è stata approvato il Bilancio di Genere (dati anno 2024) della Città Metropolitana di Messina con Decreto Sindacale n. 172 del 22.12.2025. Il Bilancio di Genere è un importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del sopraccitato Bilancio è stata inserita nel PTAP 2025-2027 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.

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⁾	
Reclutamento di personale	3	75,00	1	25,00	4	25,00	Uomo
Reclutamento di personale	3	75,00	1	25,00	4	25,00	Uomo
Reclutamento di personale	3	75,00	1	25,00	4	25,00	Uomo
Reclutamento di personale	3	75,00	1	25,00	4	25,00	Uomo
Totale personale	12		4		16		
Totale % sul personale complessivo	2,35		0,78		3,13		

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

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

Nel 2025 risultano composte n. 4 (quattro) commissioni. La rappresentatività della componente maschile è del 75% e quella femminile del 25% (rapporto 3/1) sul totale del personale di riferimento. Dai dati esaminati emergono solo Presidenti uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprenditive 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Analizzando i dati finanziari trasmessi all'Ufficio di supporto al CUG, notiamo che c'è un divario tra maschi e femmine maggiore nella categoria degli operatori per salario accessorio spettante al personale, generalmente maschile, 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 minore.

Nell'area dei funzionari, diventa maggiore negli uomini rispetto a quello delle donne per il maggior numero di incarichi di Elevata Qualificazione conferiti.

Il dato retributivo che riguarda i Dirigenti invece segue un andamento opposto essendo la media delle retribuzioni più elevata nelle donne rispetto a quella degli uomini.

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 2025, 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

Per quanto attiene il **Codice disciplinare**, con Decreto Sindacale n. 275 del 23 dicembre 2021 è stato approvato il Regolamento dei procedimenti disciplinari. Successivamente, tale atto è stato abrogato con Decreto Sindacale n. 88 del 2 maggio 2024 e, contestualmente, è stato approvato il *Regolamento per la costituzione e il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari*, in atto vigente.

In relazione alle violazioni del Codice disciplinare. In data 29.11.2022, è stato aggiornato il Codice per il Personale del Comparto Funzioni Locali con gli artt. 71 e 72 del CCNL 2019/2021 e con Decreto Sindacale n. 88 del 2 maggio 2024 è stato abrogato il *Regolamento procedimenti disciplinari* adottato con Decreto Sindacale n. 275 del 23 dicembre 2021 e approvato il *Regolamento per la costituzione e il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari*.

Relativamente al **Codice di Condotta**, in data 28 Febbraio 2017, la Città Metropolitana ha adottato un Codice di Condotta per il Personale Dirigente e, in data 21 Maggio 2018, un Codice di Condotta per il Personale del Comparto Funzioni Locali.

Per quanto riguarda il **Codice di comportamento**, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti e i/le Dirigenti sono tenuti ad osservare, lo stesso è stato aggiornato 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 2025-2027 ed è in corso di lavorazione, in collaborazione con il CUG dell'Ente.

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, nell'anno 2025, è pervenuta una segnalazione scritta relativa a un presunto episodio di *body shaming*.

Il Comitato ha invitato l'Amministrazione a mettere in atto le azioni necessarie per superare la criticità emersa, nel rispetto della normativa vigente e a individuare soluzioni alternative, ove ciò non fosse stato attuabile, richiedendo aggiornamenti successivi sugli esiti delle verifiche effettuate e sugli eventuali interventi adottati a seguito della segnalazione.

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 vita-lavoro, mobbing e molestia Diffusione e pubblicazione articoli della Consigliera Provinciale di parità

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: Non so

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera Provinciale di Parità

Attività

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

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di

parità del territorio di riferimento

- 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

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

- 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?

- 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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

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 annuale

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.

intensificare i rapporti di collaborazione e di scambio con la Consigliera Provinciale di Parità

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

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

Condivisione attività con la Rete territoriale dei CUG e CPO in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre, per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

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 2025, per mantenere un'organizzazione in cui pari dignità, rispetto e assenza di discriminazioni siano valori fondanti.

Il Comitato dell'Ente concluderà il proprio mandato nel mese di maggio 2026 e, nelle more della nomina del nuovo Organismo, svolgerà l'attività in regime di prorogatio, impegnandosi nella promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione attiva, nelle sue figure apicali e dirigenziali. Tutto ciò, sempre, nell'interesse del miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori e, conseguentemente, a beneficio dell'Ente e dell'intera collettività.

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-2026>