



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Messina - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

[triennio_2025-2027-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno_.pdf](#) (182.38 KB)

2026-2028 (da inserire nel redigendo PIAO)

[piano_azioni_positive_c_f158-triennio_2026-2028-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno_.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_f158/2026-2028-da-inserire-nel-redigendo-piao/piano_azioni_positive_c_f158-triennio_2026-2028-da-inserire-nel-redigendo-piao-anno_.pdf) (370.45 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Non di ruolo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretaria Generale in Convenzione	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	non di ruolo	0	0	0	5	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	9	51	36	54	44	10	60	38	76	49
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed E.Q. a tempo determinato	1		0	0	0	1	9	0	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori-tempo indeterminato	5	23	40	140	83	0	11	22	107	108
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti- tempo indeterminato	0	0	2	18	46	0	1	2	33	38
Personale non dirigente	Area Operatori-tempo indeterminato	0	0	3	20	27	0	0	0	13	15
Totale personale		15	74	81	239	203	11	81	62	232	211
Totale % sul personale complessivo		1,24	6,12	6,70	19,77	16,79	0,91	6,70	5,13	19,19	17,45

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

Da un'analisi della tabella presentata nella Sezione 1.1 emerge che l'Ente rispetta la parità di genere in quanto sul totale della forza lavoro, 1.209 unità (612 uomini e 594 donne), le percentuali sono così ripartite:

□ Uomini: 50,62% del personale totale;

□ Donne: 49,38% del personale totale.

Con riferimento alla parità di genere, analizzando l' "Inquadramento":

□ Nel macro aggregato "Dirigente" la percentuale di uomini è 76,92% (10 unità) mentre quella delle donne è 23,08% (3 unità);

□ Nel macro aggregato "Area dei Funzionari ed E.Q." la percentuale di uomini è 44,42% (195 unità) mentre quella delle donne è 55,58% (244 unità);

□ Nell' "Area Istruttori" la percentuale di uomini è 53,99% (291 unità) mentre quella delle donne è 46,01% (248 unità);

□ Nel macro aggregato "Area Operatori" la percentuale di uomini è 53,21% (116 unità) mentre quella delle donne è 46,79% (102 unità);

□ Analizzando la "Fascia di età":

□ Nella fascia degli "Under 30" la percentuale di uomini è 57,69% (15 unità) mentre quella delle donne è 42,31% (11 unità);

□ Nella fascia compresa tra "31 e 40 anni" la percentuale di uomini è 47,74% (74 unità) mentre quella delle donne è 52,26% (81 unità);

□ Nella fascia compresa tra "41 e 50 anni" la percentuale di uomini è 56,64% (81 unità) mentre quella delle donne è 43,36% (62 unità);

Nella fascia compresa tra "51 e 60 anni" la percentuale di uomini è 50,74% (239 unità) mentre quella delle donne è 49,26% (232 unità);

Nella fascia degli "Over 60" la percentuale di uomini è 49,03% (203 unità) mentre quella delle donne è

50,97% (211 unità).

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⁾
Part Time >50%	0	0	0	1	3	4	50,00	0,65	0	0	0	2	2	4	50,00	0,67
Part Time ≤50%	0	0	0	7	1	8	50,00	1,31	0	0	0	8	0	8	50,00	1,34
Tempo Pieno	15	74	81	231	199	600	50,63	98,04	11	81	62	222	209	585	49,37	97,99
Totale	15	74	81	239	203	612			11	81	62	232	211	597		
Totale %	1,24	6,12	6,70	19,77	16,79	50,62			0,91	6,70	5,13	19,19	17,45	49,38		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	1	2	3	50,00	12,00	0	0	0	1	2	3	50,00	17,65
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	7	2	9	50,00	36,00	0	0	0	9	0	9	50,00	52,94
Permessi studio 150hh	1	2	4	3	2	12	70,59	48,00	0	2	2	1	0	5	29,41	29,41
Ferie Solidali	0	0	1	0	0	1	100,00	4,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	2	5	11	6	25			0	2	2	11	2	17		
Totale %	2,38	4,76	11,90	26,19	14,29	59,52			0,00	4,76	4,76	26,19	4,76	40,48		

⁽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

Analisi e confronto con l'anno precedente:

L'Ente presenta una struttura organica stabile. Rispetto all' anno precedente, si osserva una riduzione del ricorso al Part-Time (da 33 a 24 casi totali), con il raggiungimento di una piena parità di genere (50% uomini e 50% donne) sia nelle modalità orizzontali che verticali. Il tempo pieno si conferma la modalità prevalente, interessando il 98% del personale (600 uomini e 585 donne).

SMART WORKING

Non risulta ancora approvato il Regolamento sul lavoro agile su cui il CUG ha espresso il proprio parere fornendo il proprio contributo. Ogni Dipartimento ha concesso pertanto la possibilità del lavoro agile sulla base di istanze che vengono accolte dalla Dirigenza anche con criteri diversi. Il lavoro agile ha continuato ad essere garantito nell'anno 2025 a tutti e tutte i lavoratori fragili. Il CUG ritiene che flessibilità oraria e Smart Working siano strumenti prioritari su cui investire, non solo come misura di conciliazione, ma come leva strategica per garantire il Benessere Organizzativo: Ridurre lo stress correlato al lavoro e migliorare la qualità della vita professionale, permettendo una gestione autonoma degli obiettivi; Accorciare le distanze: Mitigare l'impatto del pendolarismo, con benefici diretti sulla salute del lavoratore e sull'ambiente; Gestione di Situazioni Particolari: Fornire una risposta flessibile a esigenze temporanee che altrimenti costringerebbero il dipendente a ricorrere a congedi, garantendo la continuità operativa. Inclusione: Supportare i lavoratori in condizioni di fragilità o con disabilità, permettendo loro di operare in un ambiente domestico protetto. Si osserva, infatti, che la fruizione delle misure di conciliazione è attualmente concentrata nella fascia over 50 (oltre il 52%), segmento che richiede particolare attenzione alle esigenze di salute e caregiving.

Occorre pertanto regolamentare il lavoro agile per evitare che situazioni similari vengano trattate in maniera diversa all'interno dell'Ente, ferme restando le priorità organizzative e la discrezionalità del datore di lavoro anche in considerazione dell'esiguità del personale e delle funzioni diversificate nei vari Servizi. Occorre investire in strumentazione informatica utile allo scopo (portatili ad esempio) e potenziare formazione e strumenti per agevolare la comunicazione e mantenere un adeguato monitoraggio evitando anche la solitudine e l'isolamento degli smart workers.

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 per congedi parentali fruiti	223	28,89	549	71,11	772	5,06
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	32	100,00	32	0,21
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3810	49,41	3901	50,59	7711	50,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3455	51,24	3288	48,76	6743	44,19
Totale permessi	7488	49,08	7770	50,92	15258	

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

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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Il confronto tra i due anni rileva un' inversione di tendenza che il CUG intende monitorare:

- Congedi Parentali: Si registra un ritorno a una distribuzione tradizionale del carico di cura. Mentre lo scorso anno vi era una

prevalenza maschile, quest'anno le donne coprono il 71,1% dei congedi giornalieri. Un dato emblematico è rappresentato dai congedi orari, fruiti esclusivamente dalla componente femminile (100%).

- Permessi L. 104/1992: Dato estremamente positivo è il raggiungimento della perfetta parità (50/50) nella fruizione dei permessi per assistenza ai familiari (con una leggera prevalenza maschile nella fruizione oraria: 51,2%). Questo segno indica che la cultura del caregiving verso i fragili è consolidata in entrambi i generi.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Progetto "IncludiME": inclusione, innovazione e diritti.

Il progetto "IncludiME- Sportello per le pari Opportunità" rappresenta uno dei pilastri fondamentali della programmazione sociale del Comune di Messina per il ciclo 2021/2027. L'iniziativa si inserisce nella Priorità 4 del Programma Nazionale Metro Plus e Città Medie Sud, dedicata ad azioni di supporto all'inclusione sociale e al contrasto della marginalità. Il cuore pulsante del progetto è la creazione di una comunità equa, dove il diritto alla non discriminazione sia garantito trasversalmente. Il target di riferimento è ampio e stratificato, includendo persone con disabilità (con particolare attenzione alle disabilità sensoriali), la comunità LGBTQIA+, i migranti, i minori e tutte le persone in condizioni di vulnerabilità socio-economica.

Nel settembre 2025 è stato inaugurato ufficialmente lo sportello d'ascolto che ha sede presso Palazzo Zanca, nei locali dell'Ufficio CUG "Antonella Cocchiara" (previsto nel P.A.P.).

Un elemento di avanguardia assoluta a livello nazionale è l'integrazione di **IncludiME Virtuale**. Presentato nel dicembre 2025, si tratta del primo sportello digitale in Italia per le Pari Opportunità che utilizza un assistente conversazionale basato su Intelligenza Artificiale

Governance e Co-progettazione con il Terzo Settore.

In perfetta sinergia con gli obiettivi di inclusione urbana, l'Amministrazione ha promosso l'adesione di Messina alla campagna nazionale **'MezziPerTutta'**, realizzata in collaborazione con l'associazione Road to 50%. L'iniziativa, lanciata strategicamente in concomitanza con la Settimana Europea della Mobilità, eleva il tema della sicurezza sui trasporti pubblici a pilastro del diritto alla mobilità per la cittadinanza.

Il progetto si è articolato in tre fasi cruciali:

1. **Analisi e Mappatura:** Un'indagine preliminare volta a far emergere il fenomeno delle molestie sui mezzi pubblici, condotta con il supporto tecnico di Kirweb e Period Think Tank.
2. **Comunicazione d'Impatto:** una campagna di sensibilizzazione visiva, caratterizzata da slogan diretti come *'La mano usala per fermare l'autobus'*, finalizzata a ridefinire il perimetro del rispetto negli spazi comuni.
3. **Alta Formazione:** Un percorso formativo d'avanguardia rivolto agli/alle autisti/e di ATM e Messina Social City. Grazie al contributo specialistico dei centri antiviolenza CEDAV ed EVALUNA, e al coinvolgimento della Consulta Giovanile, gli operatori sono stati dotati degli strumenti necessari per riconoscere, prevenire e gestire situazioni di rischio o molestia.

Inclusivity Village

Il coronamento delle azioni di sensibilizzazione è rappresentato dall'*Inclusivity Village*, evento simbolo dell'inclusione in città sotto il claim "Siamo tutti uguali/diversi", la manifestazione che negli anni ha trasformato il centro urbano in un laboratorio a cielo aperto. Grazie alla sinergia con il Terzo Settore, talk, laboratori esperienziali e momenti di confronto che veicolano un messaggio di inclusione rafforzando il legame tra istituzioni e cittadinanza nonché il rapporto tra le associazioni del territorio.

Memoria Storica e Leadership Femminile

L'Amministrazione ha investito nella valorizzazione del patrimonio culturale immateriale legato alle donne. La partecipazione all'Avviso nazionale "**L'Italia delle Donne" (2025)** ha permesso di candidare le biografie di figure iconiche come Adriana Caneva Bosurgi e Lilly Savoja Rodriguez. Questa operazione di recupero storico non è meramente celebrativa: si inserisce in una precisa strategia di empowerment e riconoscimento simbolico. Riportare alla luce la leadership storica delle donne messinesi significa offrire modelli positivi alle nuove generazioni, riaffermando che la crescita della comunità è, ed è sempre stata, frutto di un contributo plurale cercando di colmare il gender gap.

GEN PROCURE - Gender Responsive Public Procurement - GenProcure - L'innovazione strutturale degli appalti pubblici in ottica di genere.

Nell'ambito della strategia di consolidamento del gender mainstreaming quale principio trasversale dell'azione amministrativa, il Comune di Messina ha partecipato, in qualità di Comune partner, al Programma europeo URBACT IV 2021-2027 con la proposta progettuale denominata "GenProcure", finalizzata all'introduzione sistemica del Gender-responsive Public Procurement (GRPP) nei processi di acquisto pubblici. Il progetto, della durata di trenta mesi, si inserisce nel quadro delle politiche europee orientate alla costruzione di città inclusive, sostenibili e prive di disparità di genere, in coerenza con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Obiettivo 5 - Uguaglianza di genere) e con il Pilastro europeo dei diritti sociali. Tappa fondamentale del percorso di GEN PROCURE il workshop formativo dedicato all'applicazione delle clausole sociali e delle misure di pari opportunità nel nuovo Codice dei Contratti Pubblici (d.lgs. 36/2023), con focus sulle novità introdotte dal "Correttivo Codice Appalti" (d.lgs. n. 209/2024) rivolto ai RUP di tutti i dipartimenti dell'Ente locale confermando la volontà dell'Amministrazione di coniugare sviluppo economico, parità di genere e inclusione sociale nell'ambito dei contratti pubblici. Il lavoro del gruppo locale che si è costituito durante questi anni del progetto si è concretizzato nella redazione di un Piano di Azione Integrato sul gender procurement, presentato ufficialmente nel corso dell'incontro del 18 dicembre 2025 (Previsto nel P.A.P.)

Il Comune di Messina ha sostenuto l'evento "Stretto Pride 2025", che rappresenta uno dei momenti più significativi sul fronte dei diritti e dell'inclusione, finalizzato a ribadire il valore di una cultura fondata sul rispetto e sull'uguaglianza.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere, del benessere lavorativo, del contrasto a ogni forma di discriminazione, nonché della parità e delle pari opportunità. In coerenza con le linee programmatiche previste nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano prevede, oltre

alle azioni specifiche, anche strategie di sensibilizzazione e di diffusione della conoscenza sulle tematiche del benessere nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire e contrastare lo stress lavoro-correlato, dando continuità al percorso già avviato e prevedendo ulteriori azioni mirate.

In continuità con i precedenti indirizzi, sono state programmate le Azioni Positive di seguito riportate.

Obiettivo 01: Diffondere la conoscenza del CUG, sia all'interno che all'esterno dell'Ente (sensibilizzazione e Rete)

Azioni 1.1 Identità e branding

- Creazione di un logo e di un'identità visiva, finalizzati a comunicare i valori di inclusione, parità e tutela, anche mediante il coinvolgimento delle dipendenti e dei dipendenti dell'Ente;
- Implementazione e aggiornamento di una pagina web dedicata, all'interno del portale istituzionale, contenente i nominativi dei componenti, i verbali delle riunioni, il Piano delle Azioni Positive (PAP) e le principali iniziative realizzate.

Azioni 1.2 Sensibilizzazione interna

- Invio periodico, mediante posta istituzionale, di comunicazioni informative ("CUG News") rivolte a tutto il personale;
- Condivisione di informazioni e comunicazioni sulle attività del CUG attraverso strumenti multimediali (video, slide), da pubblicare sul sito istituzionale e, ove consentito, sui canali social dell'Ente;
- Coinvolgimento del personale mediante iniziative di partecipazione e creatività, quali concorsi di idee;
- Organizzazione del "CUG Day", quale evento annuale in occasione di date simboliche, finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti e dei progetti futuri;
- Organizzazione di corsi di formazione per la conoscenza del CUG di Messina, dello sportello di ascolto, dell'Consigliera di fiducia e in materia di conciliazione vita-lavoro, da proporre anche in occasione del CUG Day.

Azioni 1.3 Networking e rete esterna

- Partecipazione alle reti di riferimento, quali la Rete CUG e la Rete Nazionale dei CUG, al fine di favorire la condivisione di buone pratiche e la realizzazione di progetti comuni;
- Attivazione di protocolli d'intesa con soggetti del Terzo Settore operanti nei settori della disabilità, della prevenzione della violenza e delle pari opportunità;
- Valorizzazione delle attività del CUG attraverso i canali di comunicazione istituzionale dell'Ente, previa autorizzazione dei soggetti competenti e in raccordo con l'Assessorato alle Pari Opportunità, al fine di rafforzare l'immagine dell'Ente quale datore di lavoro inclusivo.

Obiettivo 02: Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello)

Azioni 2.1

- Prosecuzione del Protocollo Operativo finalizzato alla riduzione delle barriere digitali, all'inclusione del personale con disabilità nei percorsi formativi e all'integrazione organizzativa, con il coinvolgimento dei dirigenti, dei responsabili dei servizi e degli altri stakeholder interessati, al fine di garantire l'effettiva attuazione degli obiettivi.

Obiettivo 03: Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione.

Azioni 3.1

- Predisposizione del Decalogo sul linguaggio inclusivo

Azioni 3.2 Attività di formazione sulle pari opportunità

- Organizzazione e partecipazione a incontri, eventi e seminari promossi dalla Rete CUG locale e nazionale, finalizzati al confronto sulle tematiche di genere e alla programmazione di azioni congiunte;
- Organizzazione di seminari aperti, con il coinvolgimento di esperti esterni o di associazioni, al fine di favorire l'introduzione di nuove prospettive e buone pratiche all'interno dell'Ente.

A seguito dell'inaugurazione dello sportello d'ascolto con sede presso Palazzo Zanca, nei locali dell'Ufficio CUG "Antonella Cocchiara" (previsto nel P.A.P.), è stata assicurata la relativa apertura settimanale con la presenza costante di due operatori facenti parte del CUG che hanno assicurato attività di ascolto, accoglienza ed eventuale invio alla Psicologa e/o alla Consigliera di Fiducia e/o all'analisi di particolari accessi al CUG nella sua complessiva organizzazione.

Un elemento di avanguardia assoluta a livello nazionale è l'integrazione di IncludiME Virtuale. Presentato nel dicembre 2025, si tratta del primo sportello digitale in Italia per le Pari Opportunità che utilizza un assistente basato su Intelligenza Artificiale. Le attività di tale Progetto sono state poste in essere nell'anno 2026 con positiva ricaduta nel tessuto sociale della città. Governance e Co-progettazione con il Terzo Settore.

Nell'anno 2026 sono state implementate le azioni delineate e prorogata l'ultima fase del Progetto '**MezziPerTutto**', realizzata in collaborazione con l'associazione Road to 50%. L'iniziativa, lanciata strategicamente in concomitanza con la

Settimana Europea della Mobilità, eleva il tema della sicurezza sui trasporti pubblici a pilastro del diritto alla mobilità per la cittadinanza.

Nell'ambito del progetto "Gen Procure", il lavoro del gruppo locale si è concretizzato nella redazione di un Piano di Azione Integrato sul gender procurement, presentato ufficialmente nel corso dell'incontro del 18 dicembre 2025 (Previsto nel P.A.P.).

Le azioni individuate hanno refuenza nel 2026 e si è previsto un momento programmatico di verifica e riformulazione di tali proposizioni operative.

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⁾
Transizione digitale	1093	0	0	0	0	1093	43,58	11,84	1415	0	0	0	0	1415	56,42	16,18
Transizione amministrativa	302	0	0	0	0	302	43,70	3,27	389	0	0	0	0	389	56,30	4,45
Appalti pubblici	3272	0	0	0	0	3272	63,20	35,43	1905	0	0	0	0	1905	36,80	21,78
Performance , PIAO , Valore pubblico	356	0	0	0	0	356	39,38	3,86	548	0	0	0	0	548	60,62	6,27
Corsi obbligatori: Anticorruzione, Privacy, Codice comportamento	762	0	0	0	0	762	64,09	8,25	427	0	0	0	0	427	35,91	4,88
PNRR	120	0	0	0	0	120	49,38	1,30	123	0	0	0	0	123	50,62	1,41
Transizione ecologica	145	0	0	0	0	145	44,48	1,57	181	0	0	0	0	181	55,52	2,07
Leadership e softskills	19	0	0	0	0	19	40,43	0,21	28	0	0	0	0	28	59,57	0,32
Bilancio/contabilità/tributi	334	0	0	0	0	334	40,53	3,62	490	0	0	0	0	490	59,47	5,60
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	363	0	0	0	0	363	47,95	3,93	394	0	0	0	0	394	52,05	4,51
ORGANIZZAZIONE PERSONALE E LAVORO AGILE	26	0	0	0	0	26	40,00	0,28	39	0	0	0	0	39	60,00	0,45
Bim	13	0	0	0	0	13	72,22	0,14	5	0	0	0	0	5	27,78	0,06
Formazione specifica per Avvocati, tecnici, ecc.	192	0	0	0	0	192	54,55	2,08	160	0	0	0	0	160	45,45	1,83
Diversità e inclusione	548	0	0	0	0	548	47,53	5,93	605	0	0	0	0	605	52,47	6,92
Pari opportunità e benessere	383	0	0	0	0	383	43,08	4,15	506	0	0	0	0	506	56,92	5,79
Aggiornamento Polizia Locale	281	0	0	0	0	281	54,56	3,04	234	0	0	0	0	234	45,44	2,68
Formazione in materia di cittadinanza, servizi anagrafici, affari generali	31	0	0	0	0	31	31,31	0,34	68	0	0	0	0	68	68,69	0,78
Digitalizzazione della P.A.	543	0	0	0	0	543	44,65	5,88	673	0	0	0	0	673	55,35	7,70
Protezione della privacy e risk assessment	451	0	0	0	0	451	44,83	4,88	555	0	0	0	0	555	55,17	6,35
Totale ore	9234	0	0	0	0	9234			8745	0	0	0	0	8745		
Totale ore %	51,36	0,00	0,00	0,00	0,00	51,36			48,64	0,00	0,00	0,00	0,00	48,64		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Per l'anno 2026 l'Amministrazione ha, per la prima volta, previsto un obiettivo esecutivo dal titolo "AVVIO PERCORSO BILANCIO DI GENERE DELL'ENTE" che, attraverso l'istituzione di un tavolo permanente sulle pari opportunità permetta la realizzazione del bilancio di genere del Comune di Messina entro il 31.12.2026.

Tale obiettivo è presente, con il codice 2026_SPI_12, nella deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 27.02.2026 relativa alla individuazione e assegnazione degli obiettivi esecutivi ai signori dirigenti, e più precisamente nell'allegato n. 2 "Piano obiettivi es.fin. 2026" e sarà inserito nel redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028.

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⁾	
Stabilizzazione di n. 1 unità di personale con profilo professionale di "agente istruttore di Polizia Municipale"	2	50,00	2	50,00	4	17,39	Uomo
Stabilizzazione di n. 1 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario Amministrativo"	1	25,00	3	75,00	4	17,39	Donna
Procedura comparativa finalizzata alla nomina delle/dei componenti effettivi e supplenti del comitato unico di garanzia quali rappresentanti dell'amministrazione.	2	66,67	1	33,33	3	13,04	Uomo
Stabilizzazione n. 14 unità di personale di vari profili professionali- Area dei Funzionari ed E.Q.	1	25,00	3	75,00	4	17,39	Uomo
Procedura di selezione tramite mobilità esterna per l'assunzione di n. 24 unità di personale - profilo professionale di Assistente Sociale	1	25,00	3	75,00	4	17,39	Donna
Stabilizzazione n. 2 unità di personale con profilo professionale di Assistente Sociale	2	50,00	2	50,00	4	17,39	Uomo
Totale personale	9		14		23		
Totale % sul personale complessivo	0,74		1,16		1,90		

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

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

In merito alla composizione delle commissioni di concorso, sotto il profilo del Genere, si può notare una maggiore presenza femminile rispetto alla maschile. Di contro, si rileva una prevalenza della figura maschile nell'attribuzione della funzione di Presidente. Pertanto, nell'ambito delle pari opportunità, sarebbe auspicabile una maggiore attenzione sull'alternanza del ruolo per il futuro.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Funzionari ed E.Q.	€24585,50	€23691,00	€ -894,50	-3,78
Area Istruttori	€25560,20	€24609,20	€ -951,00	-3,86
Area Operatori Esperti	€19191,00	€20094,60	€ 903,60	4,50
Area operatori	€17395,00	€14919,90	€ -2475,10	-16,59

Con riferimento al divario economico, si osserva una maggiore retribuzione per gli uomini negli inquadramenti più alti, ovvero Funzionari ed Istruttori e nell'area Operatori. Nel profilo di Operatori Esperti si rileva invece, un incremento nella retribuzione femminile e nello specifico pari a (4,50%).

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?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: Sì

Anche per il 2025, il CUG del Comune di Messina ha confermato l'impegno a gestire, attraverso turni prestabiliti, lo Sportello di Ascolto riservato ai dipendenti. Si è registrato un discreto interesse all'iniziativa, ma contestualmente una ritrosia a registrarsi formalmente, prediligendo un colloquio informale, per acquisire informazioni. In particolare, l'interesse è rivolto alla consulenza della Consigliera di Parità e della Psicologa di cui l'Ente si è dotato, che hanno avuto svariate richieste di ascolto.

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

Sono state portate all'attenzione del CUG alcune situazioni di disagio, fundamentalmente riguardanti incompatibilità ambientale e presunte discriminazioni di tipo lavorativo (mancato riconoscimento mansioni, smart working etc) . Tali situazioni sono state risolte attraverso lo spostamento di ufficio, successivo all'intervento della Consigliera di parità, che ha operato efficaci mediazioni con la Dirigenza.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Comunicazione e informazione

Obiettivo: sensibilizzazione e cultura di parità - aumentare la consapevolezza e sensibilità della comunità locale sui temi delle pari opportunità e non discriminazione.

Aumentare nella comunità locale la consapevolezza e la sensibilità sulle tematiche relative alle pari opportunità e non discriminazione. La promozione della cultura della parità, delle pari opportunità e della non discriminazione rappresenta un obiettivo strategico fondamentale per la coesione sociale e lo sviluppo territoriale, in linea con l'Agenda 2030 e le strategie europee.

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Obiettivo: Integrazione dei principi di pari opportunità all'interno delle strutture dipartimentali. Avvio percorso per la definizione di protocolli operativi da trasmettere agli organi di vertice

Organizzazione di Tavoli tematici operativi su iniziativa dell'Assessora alle Pari opportunità e del CUG, finalizzati alla analisi del contesto dei singoli Dipartimenti e alla predisposizione di protocolli operativi mirati alla riduzione delle barriere digitali, all'inclusione nei percorsi formativi del personale con disabilità e alla integrazione del personale, con la partecipazione di tutti i soggetti (Dirigenti, Responsabili dei servizi ecc., stakeholder interessati), al fine di accrescere la consapevolezza delle criticità, sensibilizzazione e miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici e a supporto delle decisioni da intraprendere.

Obiettivo:

Attività di relazione con lo "Sportello di ascolto"

Obiettivo: Predisposizione di una circolare che disciplini le modalità di fruizione da parte del personale dello sportello di ascolto, degli incontri con la consigliera di fiducia, e di eventuali ulteriori attività del CUG rivolte ai dipendenti, con particolare riferimento ai dipendenti che prestano servizio fuori dalla sede comunale

Porre in essere una attività propulsiva, organizzativa e di promozione al fine di migliorare il funzionamento dello Sportello di

Ascolto. L'Amministrazione Comunale, disciplina le modalità di accesso ai servizi del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Tali servizi sono garantiti a parità di condizioni a tutto il personale, indipendentemente dalla modalità di svolgimento della prestazione (presenza o lavoro a distanza) assicurando la massima riservatezza nel trattamento dei dati personali e sensibili.

Obiettivo:

Potenziamento dello sportello di ascolto

Obiettivo: Attuazione del progetto INCLUDIME sportello per le pari opportunità

L'obiettivo di pari opportunità nasce dalla necessità di creare maggiore consapevolezza pubblica riguardo ai temi della violenza e della discriminazione, l'incremento nel numero di utenti che richiederanno accoglienza e supporto, e una maggiore accessibilità ai servizi per persone con disabilità.

Obiettivo:

Comunicazione e trasparenza

Obiettivo : Comunicazione E Trasparenza - Comunicare in modo efficace le attività svolte dal Comune in materia di pari opportunità

Comunicare in modo efficace le attività in materia di pari opportunità da parte di un Comune richiede un approccio strategico che unisca trasparenza amministrativa, linguaggio inclusivo e utilizzo mirato dei canali digitali. L'obiettivo consiste nel trasformare le azioni di parità in una cultura diffusa, rimuovendo stereotipi e ostacoli alla partecipazione

Obiettivo:

percorsi formativi e teatrali

Obiettivo: Istituzione dei PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento) tra l'ente Comune e gli istituti di scuola superiore del Comune di Messina.

Il risultato atteso è quello della stipula di accordi di programma con i dirigenti scolastici degli istituti superiori della Città di Messina, consentendo agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado di svolgere tirocini pratici, volti all'orientamento professionale e all'acquisizione di competenze trasversali all'interno della pubblica amministrazione.

Obiettivo:

Accrescere la formazione del personale dipendente

Obiettivo: obbligo di partecipazione agli interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza ed etica pubblica di cui all'obiettivo 2025_SG_06 della segreteria generale

La partecipazione obbligatoria a corsi di formazione su anticorruzione, trasparenza ed etica, mira a rafforzare la cultura dell'integrità tra i dirigenti, e, in generale, i dipendenti in linea con gli obiettivi strategici del PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) e relativi aggiornamenti.

Obiettivo:

"Formazione e aggiornamento"

Obiettivo: Obbligo di conformarsi a quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e del 28/11/2023 "indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance Individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari dei rispettivi dipartimenti al modulo formativo "Syllabus- delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente

I dirigenti devono programmare le attività formative, garantendo la partecipazione del personale e l'utilizzo della piattaforma nell'orario di lavoro. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi può influenzare la valutazione della performance. La partecipazione e i risultati ottenuti nel percorso formativo sono parte integrante della misurazione della

performance individuale e organizzativa (Direttiva 28/11/2023).

Obiettivo:

"Formazione"

Obiettivo: Obbligo di conformità a quanto previsto dalla direttiva del ministro per la P.A. del 14/01/2025 avente per oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. principi, obiettivi e strumenti" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e di tutti i dipendenti, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori" ad almeno 40h/anno di corsi di formazione

La direttiva mira a trasformare la formazione in un elemento strategico per lo sviluppo delle competenze all'interno della Pubblica Amministrazione. E' un obbligo formativo strutturato per il personale pubblico dirigenti e per la generalità dei dipendenti pubblici collegato al ciclo della performance. I dirigenti e i responsabili sono tenuti a definire, in accordo con ciascun dipendente, un piano di formazione individuale, annuale e personalizzato. Il raggiungimento delle 40 ore è parte integrante della valutazione delle performance individuali del personale e della responsabilità dirigenziale.

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

Obiettivo: Analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili

Per quanto riguarda il "collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili" il vigente Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del comune di Messina, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 625 del 10/12/2024, prevede che la valutazione della performance individuale dei Dirigenti sia articolata sui seguenti fattori di valutazione:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (compresi obiettivi di accessibilità)
2. performance della unità organizzativa di diretta responsabilità;
3. contributo alla performance generale dell' Ente;
4. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
5. competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso pubblico per selezione

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale n 1782

Data: 26/02/2026

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì



ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sezione sito web istituzionale e chat whats app dei componenti

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

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?

- 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
- protocolli disabilità

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Parere sul Regolamento delle progressioni verticali

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Analisi degli interventi condotti dalla Consigliera di Fiducia

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

FUNZIONI CONSULTIVE

E' stata predisposta la prima delibera del CUG n. 1 del 21/8/2025 contenente il parere sul funzionigramma e la riorganizzazione dell'Ente su richiesta del Direttore Generale

E' stata inoltre esitata la delibera del CUG n. 2 del 15/10/2025 - Funzione consultiva - Espressione parere sul Regolamento progressioni verticali su richiesta della Direzione Generale (prot. 312762/2025)

FUNZIONI PROPOSITIVE

Su richiesta della Direzione Generale il CUG ha formulato la proposta di obiettivi esecutivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nella sottosezione del PIAO 2025 (proposte accolte dalla Direzione Generale)

Considerazioni conclusive

Il CUG nell'anno 2025 ha lavorato soprattutto per cercare di sensibilizzare le ed i Dirigenti ed i dipendenti alle tematiche delle pari opportunità in senso ampio, sono stati avviati tavoli tematici per creare sinergie e reti tra i vari attori del complesso ecosistema nella consapevolezza che i risultati concreti si ottengono in sinergia e stretta collaborazione tra RSPP, Dirigenza, Medico Competente, Direzione Generale, e DPO , Associazioni come l'Unione Ciechi ecc. E' emerso in tali tavoli che non sempre tutti gli attori si conoscessero personalmente ed è stato proficuo potersi confrontare nonostante non sia facile riunire attorno ad un tavolo e coinvolgere soggetti diversi per produrre relazioni stabili e azioni innovative che per essere tali devono essere stabilizzate.

È stata assicurata la costante presenza allo Sportello di ascolto nelle giornate di ogni martedì dalle ore 11 alle ore 13 con la presenza di almeno due componenti del CUG a rotazione; la Psicologa in servizio presso l'Ente presso lo Sportello d'ascolto è stata presente nelle giornate di mercoledì una volta al mese per n. 6 ore consecutive.

È stata predisposta la prima delibera del CUG n. 1 del 21/08/2025 " contenente il parere sul funzionigramma e la riorganizzazione dell'Ente su richiesta del Direttore Generale prot. 245929 del 13/08/2025.

E' stata predisposta la delibera del CUG n. 2 del 15/10/2025 Funzione consultiva di espressione del parere sul Regolamento progressioni verticali trasmessa con prot. 312762 del 17/10/2025 su richiesta della Direzione Generale n. 279244 del 19/09/2025 " Richiesta parere funzione consultiva"

Con nota prot. 47795 del 17/02/2025 in riscontro alla nota prot. 5850/2025 della Direzione Generale, il CUG ha formulato la proposta di obiettivi esecutivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nella sotto sezione del PIAO 2025 (proposte accolte dalla Direzione Generale nota prot.70731 del 5/03/2025)

In esecuzione della Deliberazione di Giunta comunale n.181 del 27/03/2025 Individuazione e contestuale assegnazione degli obiettivi esecutivi, di performance generale di ente e di performance organizzativa da inserire nel redigendo "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2025) 2027", il CUG ha collaborato attivamente al raggiungimento dell'obiettivo

trasversale assegnato alla dirigenza dell'ente per la formulazione dei protocolli operativi sulla disabilità.

Sono state di concerto con la Consigliera di Fiducia seguite procedure di competenza della stessa cui il CUG ha fornito il proprio apporto.

Il CUG ha operato come sempre con il coinvolgimento di componenti effettivi e supplenti per garantire la massima partecipazione ed è sempre orgoglioso della collaborazione con la Consigliera di Fiducia che sta diventando punto di riferimento e supporto per i dipendenti grazie alla collaborazione con il CUG.

Si ha consapevolezza piena che c'è ancora tanto da fare e che lavorare per il CUG è una missione importante per il raggiungimento lento ma fondamentale verso obiettivi di gestione del personale che garantiscano il massimo dell'efficienza coniugando attività lavorativa e benessere.

La relazione condivisa è frutto della collaborazione di tutte e tutti i componenti e oltre ad essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma telematica sarà pubblicata sul sito web dell'Ente nella sezione dedicata e trasmessa ai vertici dell'Amministrazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-messina-2026>