



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 223 del 13/12/2024

OGGETTO: Bilancio di Genere 2024

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventiquattro il giorno TREDICI del mese di DICEMBRE,
alle ore 18,30, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitano Dott. Federico Basile con
l'assistenza del Segretario Generale Rossana Carrubba:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visti i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

della DIREZIONE GENERALE

Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi

Ufficio promozione delle Politiche di Genere

OGGETTO: Bilancio di Genere 2024.

RICHIAMATI

- l'art. 3 della Costituzione, che cita «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, [...] senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali»;
- gli artt. 29 comma 2, 37 comma 1 e 48 comma 1 della Costituzione, laddove sanciscono l'uguaglianza di genere in ambito familiare, lavorativo e politico;
- l'art. 51 della Costituzione, laddove prevede un'attiva promozione da parte degli enti pubblici del principio di pari opportunità;

DATO ATTO che, tra le funzioni fondamentali demandate dalla normativa vigente alle città metropolitane e alle province, vi è la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;

CONSIDERATO che con il termine “Bilancio di Genere” si intende una elaborazione dei documenti di bilancio, finalizzata ad analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'Amministrazione, intesi come gestione delle risorse, efficacia ed efficienza delle azioni intraprese e delle spese sostenute e che, alla base di tale Bilancio, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, le opportunità di vita, di lavoro e la partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma, al contrario, determinino un impatto differenziato su uomini e donne;

RITENUTO che tra i motivi per realizzare un Bilancio di Genere si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi fondamentali della governance locale, quali efficienza, efficacia, trasparenza ed equità;

RILEVATO che l'analisi di genere del bilancio permette di:

sensibilizzare gli amministratori e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;

ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa;
promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di rispondere in maniera coerente ad esse;
sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche;

VISTO il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che prevede, al fine di rendere strutturale il bilancio di genere, che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri posti alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale;

VISTA la proposta di legge n. 3568 del 16.05.2022 avente ad oggetto «Disposizioni in materia di redazione del bilancio di genere da parte delle regioni e degli enti locali», che si propone di rafforzare il quadro normativo vigente in tema di bilancio di genere e, dopo una prima fase sperimentale che si sviluppa su un arco temporale di tre anni, riconoscendo agli enti territoriali che aderiscono specifiche agevolazioni, introdurrà l'obbligo di redazione del bilancio di genere per gli enti locali con popolazione superiore ai 15.000 abitanti al fine di consentire la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio su donne e uomini in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, incentivando l'adozione da parte degli enti territoriali, di misure per il riequilibrio di genere degli interventi e delle politiche pubbliche;

CONSIDERATO che il Bilancio di Genere è stato inserito nel Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026 come una buona pratica per suffragare le azioni della pubblica amministrazione nella maggiore consapevolezza verso una cultura delle pari opportunità per tutti;

PRESO ATTO che, al fine di elaborare il Bilancio di Genere 2024, è stata avviata l'istruttoria con l'acquisizione dei dati di sintesi dell'analisi e della valutazione delle politiche promosse dall'Amministrazione in ottica di genere nell'anno 2023;

CHE sono state analizzate le spese correnti e le spese in c/capitale del Rendiconto della gestione 2023 approvato con Decreto Sindacale n. 193 del 24.10.2024, elaborate con la finalità di realizzare in concreto i principi sopra richiamati, senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio metropolitano;

ESAMINATA la bozza del Bilancio di Genere, allegata alla presente proposta, della quale costituisce parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di procedere alla presa d'atto ed all'approvazione del documento, nonché a darne ampia diffusione, informazione e pubblicizzazione sul territorio, attraverso pubblicazione sul sito internet istituzionale;

VISTO il D.lgs. n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs. n. 165 del 30.03.2001;

VISTO il D.lgs. n.198 dell'11.04.2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246”, aggiornato con Legge 5 novembre 2021, n. 162 e D.P.R. 81/2023;

VISTO il Regolamento di “Organizzazione degli Uffici e dei Servizi”;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

Si propone che il Sindaco Metropolitano

DECRETI

APPROVARE per le motivazioni esposte in premessa, il documento “Bilancio di Genere 2024”, come parte integrante sostanziale della presente decretazione;

TRASMETTERE il presente decreto:

ai Dirigenti;

al Comandante del Corpo P.M.;

al NIV;

al Comitato Unico di Garanzia;

alle OO.SS. e alla RSU aziendale.

DARE ATTO che l'adozione del presente atto non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

DICHIARARE, il presente decreto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti del 2° comma, dell'art. 12 della L.R. n° 44/91.

Il Funzionario E.Q
f.to Sebastiano Massimo De Salvo

Il Direttore Generale
f.to dott. Salvo Puccio

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Bilancio di Genere 2024



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Bilancio di Genere 2024.

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica: **FAVOREVOLE/~~NON FAVOREVOLE~~** attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 03/12/2024

IL DIRIGENTE

F.to dott. Salvo PUCCIO



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Bilancio di Genere 2024.

☒ X

La presente proposta non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

☐

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile”

☐

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

Impegno	Importo	Capitolo	Bilancio

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

Diminuzione Entrata	Importo	Capitolo	Bilancio

Addì, 11/12/2024

Il Funzionario Responsabile

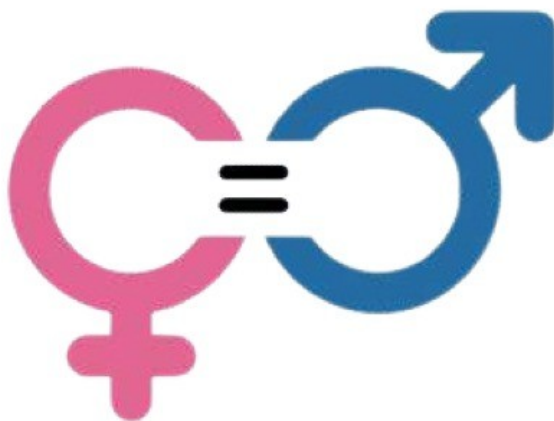
F.to Rita Bonannella

IL DIRIGENTE
Servizi Finanziari e Tributari
F.to dott.ssa Maria Grazia Nulli



Città Metropolitana di Messina

Bilancio di Genere 2024



DIREZIONE GENERALE

Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi

Ufficio Promozione delle Politiche di Genere

INDICE

INTRODUZIONE.....	pag. 2
PERCHE' ADOTTARE IL BILANCIO DI GENERE.....	pag. 3
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	pag. 5
- Analisi demografica della Città Metropolitana di Messina.....	pag. 6
- Popolazione per età, sesso e stato civile 2023.....	pag. 8
- Distribuzione della popolazione 2023.....	pag. 10
- Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nella Città Metropolitana di Messina	pag. 12
- Famiglie.....	pag. 14
- Istruzione.....	pag. 15
- Lavoro	pag. 19
- Misurazione del Benessere equo e sostenibile.....	pag. 21
- Violenza di genere.....	pag. 23
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	pag. 25
- Analisi della composizione per genere dell'Amministrazione.....	pag. 25
- Misure di conciliazione (part-time, lavoro agile, congedi parentali).....	pag. 26
- Ufficio promozione delle Politiche di Genere.....	pag. 27
- Comitato Unico di Garanzia.....	pag. 28
- Piano Triennale Azioni Positive.....	pag. 29
IL BILANCIO E LE POLITICHE IN UN'OTTICA DI GENERE.....	pag. 30
- Analisi del Bilancio riclassificato secondo un'ottica di genere: azioni svolte dall'Ente.....	pag. 30
CONCLUSIONI.....	pag. 38

INTRODUZIONE

Il Bilancio di genere è **uno strumento strategico**, di rendicontazione grazie al quale si analizza e si valutano le scelte politiche e gli impegni economici di un'amministrazione tenendo conto delle differenze tra uomini e donne per far comprendere che la questione di genere non è una questione femminile ma ha ricadute oltre che sulle donne anche sugli uomini, bambini e la società in generale. Non è quindi un bilancio delle donne e per le donne.

L'obiettivo è quello di analizzare la reale identità del contesto territoriale metropolitano per avviare un percorso di crescita che mira a favorire le politiche di genere e a creare luoghi in cui le persone si sentano rispettate e valorizzate allo stesso modo, senza discriminazione alcuna e secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 dell'ONU, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. La riduzione dei divari di genere è elemento chiave per una economia rigogliosa e moderna, che punta a una crescita sostenibile e inclusiva, in cui uomini e donne possono dare il proprio contributo al lavoro, in famiglia e nella società nel suo complesso.

A livello nazionale, il percorso di inserimento del Bilancio di Genere nella prassi e nella normativa italiana ha conosciuto diversi passaggi:

- la Direttiva per la Pubblica Amministrazione del 2007 con un primo inserimento del Bilancio di Genere;
- la Legge 24 dicembre 2007 n. 244 che prevedeva la sperimentazione del Bilancio di Genere nazionale accompagnata da uno sviluppo delle statistiche di genere;
- il D.lgs. 150 del 27 ottobre 2009 (Decreto Brunetta) che inserisce il Bilancio di Genere tra gli strumenti di misurazione della performance;
- la legge 31 dicembre 2009, n. 196 che prevede, di nuovo, la sperimentazione a livello nazionale del Bilancio di Genere, confermata dal DCPM del 2017 e da una Circolare della Ragioneria dello Stato del 2019 che danno l'avvio alle pubblicazioni annuali.

Si aggiungono, a tutto questo, gli aggiornamenti delle Direttive relative al funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, istituiti presso ogni amministrazione pubblica dal D.lgs n. 165 del 2001, la Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità e con la successiva Direttiva n. 2 del 2019, che citano il Bilancio di Genere all'interno dei compiti dell'Organismo.

La riedizione annuale del Bilancio di Genere è un'occasione importante per riflettere sui risultati ottenuti in seguito all'adozione di atti finalizzati ad eliminare ogni forma di discriminazione al fine di realizzare la piena uguaglianza di genere nelle attività dell'Amministrazione, superando gli ostacoli per la realizzazione di una società paritaria, inclusiva ed equa.

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Salvo Puccio

PERCHE' ADOTTARE IL BILANCIO DI GENERE

Nel corso degli ultimi anni, il tema della parità di genere è diventato una priorità imprescindibile a livello globale: rappresenta, difatti, una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il programma Next Generation EU (NGEU) riconosce che “le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo” e sviluppa le priorità della strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, concretizzando il programma in 6 missioni volte a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro superando gli ostacoli alle pari opportunità sin dall'età scolastica.

Il **Bilancio di Genere (BdG)**, è una prospettiva di osservazione, da integrare ai bilanci, nella lettura dei documenti di programmazione che declinano e sintetizzano le politiche pubbliche, finalizzate a realizzare una maggiore parità tra i sessi, partendo dal presupposto che i bilanci non sono **gender blind**, ovvero non sono neutri da un punto di vista di genere, impattando diversamente sugli uomini e sulle donne.

L'utilità di strumenti come il Bilancio di Genere è del resto evidente in una Regione come la nostra che occupa gli ultimi posti, quando si considerano gli indicatori relativi all'occupazione e alla retribuzione femminile, alla presenza delle donne in politica e nei posti decisionali, alla scarsa condivisione del lavoro domestico e di cura tra donne e uomini.

La Città Metropolitana di Messina, quale ente pubblico territoriale, ha un ruolo significativo per il superamento delle disuguaglianze connesse al genere e, pertanto, intende continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione del principio delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze, concorrendo così alla rimozione delle discriminazioni e degli stereotipi presenti nella società, con l'obiettivo di diffondere una cultura di genere, la normativa di riferimento, creando una rete istituzionale a sostegno della parità sostanziale fra uomo e donna in tutti gli aspetti della vita e del lavoro. Ciò in continuità con quanto già realizzato negli anni dagli Assessorati, dalla Commissione Provinciale alle Pari Opportunità e, più recentemente, dagli uffici preposti come l'Ufficio promozione delle Politiche di Genere con il supporto operativo fornito dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente.

La metodologia adottata per la stesura del Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni prevede alcune fasi di lavoro di seguito descritte:

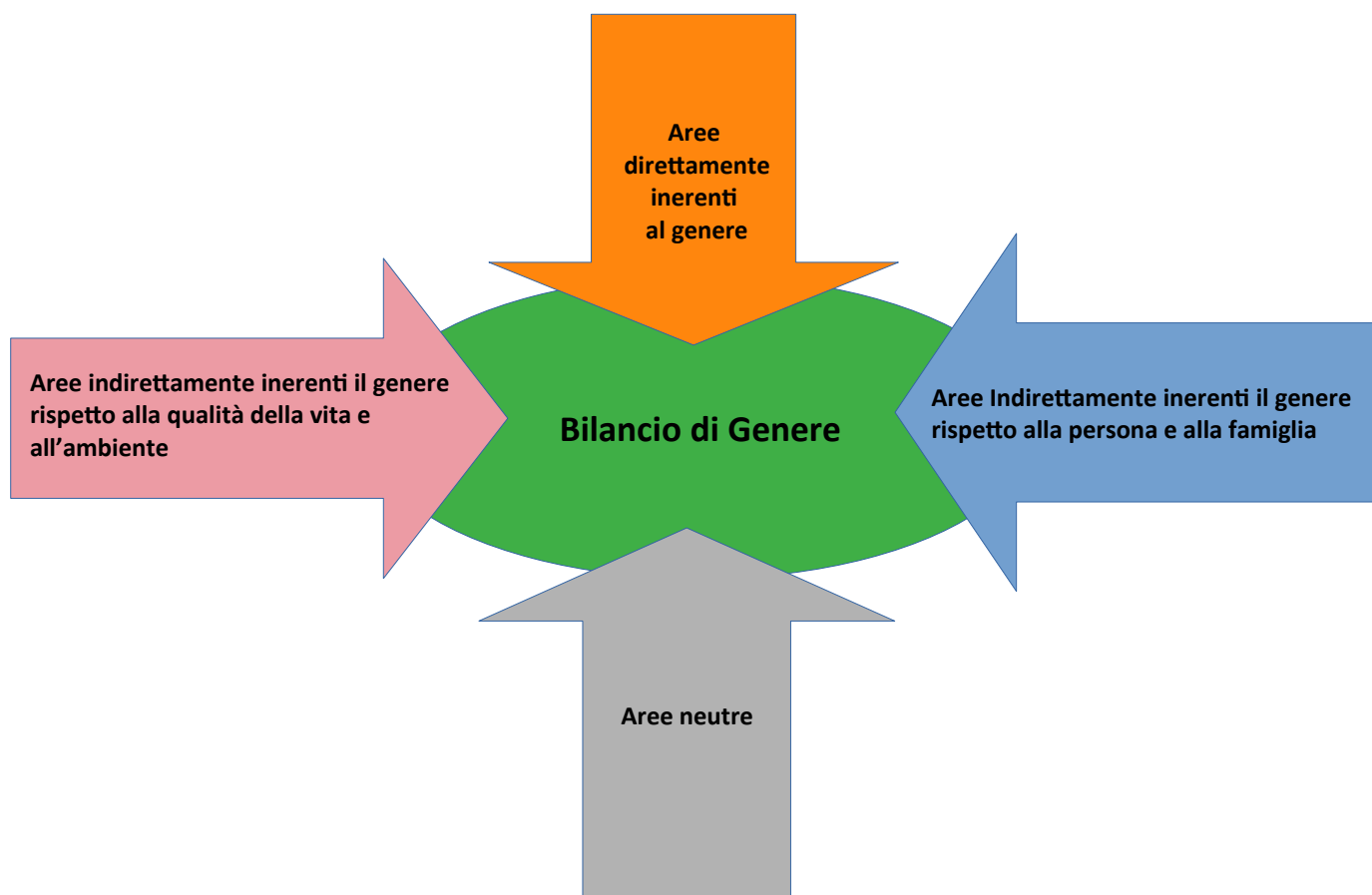
Analisi di contesto esterno ed interno: si analizza come è composta la cittadinanza di riferimento dell'Ente scomponendo la popolazione per genere secondo variabili demografiche, lavorative, occupazionali e reddituali. Si attua una lettura del territorio e delle caratteristiche della cittadinanza secondo un'ottica finalizzata ad evidenziare le differenze tra uomini e donne, usufruendo di dati e statistiche già disponibili. Importante anche un'analisi di genere del personale dell'Amministrazione per riflettere circa le politiche di pari opportunità attuate dall'Ente.

Analisi di Bilancio: secondo l'ottica di genere denota quali servizi e quali iniziative adotta effettivamente l'Ente a fronte dei bisogni di servizi espressi e non espressi dalla popolazione; rappresenta un'analisi del programma di mandato, dei Piani esecutivi di gestione, della Relazione previsionale e programmatica, ovvero gli atti programmatori formali che fanno da cornice per la rilettura in ottica di genere del bilancio.

Riclassificazione di bilancio secondo l'ottica di genere esprime quali sono, quanto costano e con quali modalità sono finanziati i servizi volti alla promozione della parità di genere. In Italia si è diffusa una riclassificazione secondo le seguenti aree:

- “dirette a ridurre le disuguaglianze di genere”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità (Azioni Positive, formazione ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche di genere);
- “sensibili”, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne, (Istruzione scolastica, Servizi Sociali);
- “ambientali” (criminalità, sicurezza, trasporti, sport, cultura);
- “neutrali”, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere (fitti, canoni e utenze, sicurezza e sorveglianza suoi luoghi di lavoro, ossia spese destinate al funzionamento delle strutture in senso stretto).

Analisi dell’attuazione ed obiettivi di miglioramento. A conclusione del Bilancio di Genere vengono evidenziati gli obiettivi di miglioramento, cioè le indicazioni, rivolte all’Amministrazione, rispetto a possibili azioni da intraprendere per garantire equità e parità nell’allocazione delle risorse economiche. Infatti, la promozione di pari opportunità di genere non significa mettere a disposizione ulteriori risorse economiche ma riallocare quelle esistenti in maniera più equa. Gli obiettivi suggeriti partono dalla situazione reale e innescano un lento processo di adeguamento delle risorse.



ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La fase di partenza dell'elaborazione di un Bilancio di Genere è rappresentata dall'analisi della popolazione e del contesto, e cioè l'analisi della popolazione maschile e femminile del territorio interessato, nella quale si descrive il contesto sociale, economico e politico nel quale opera l'Amministrazione. Lo scopo è evidenziare le differenze tra i generi e fornire la base conoscitiva per costruire obiettivi e politiche di parità e relativi indicatori.

La fase successiva prevede l'analisi della domanda dei servizi da parte della popolazione (potenziale e reale) e l'analisi dell'offerta dei servizi garantiti dalla Città Metropolitana di Messina, soprattutto in ottica di genere per una migliore valutazione del welfare locale, prodotto dall'integrazione dei servizi socio-sanitari regionali, provinciali e comunali. Tale monitoraggio ci aiuterà a comprendere una serie di dinamiche che incidono in misura significativa sul lavoro femminile e sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

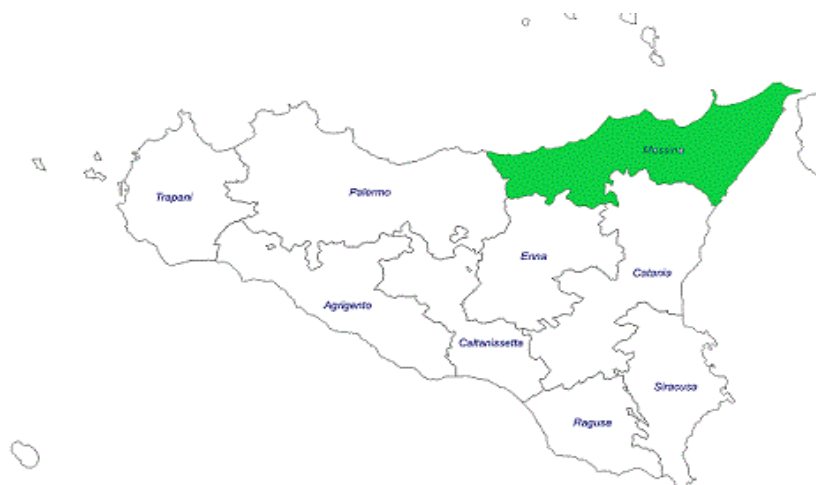
La mappatura degli stakeholder per il Bilancio di genere è importante per identificare i destinatari potenziali del Bilancio stesso che sarebbe opportuno coinvolgere. Altrettanto importante è il dialogo con i rappresentanti delle pari opportunità e delle politiche sociali nel territorio, affinché possano apportare il loro know-how e creare le condizioni per sviluppare la necessaria integrazione tra le istituzioni che hanno competenze sulla promozione del principio di parità (Consigliera Provinciale di Parità, Assessori alle Pari Opportunità degli enti locali). Si procede con una lettura del territorio riferita alle principali cariche istituzionali, politiche e di potere proposte secondo la lettura di genere.

La Pubblica Amministrazione, pur avendo più del 50% di personale femminile, ha, nei ruoli apicali, prevalentemente uomini: persiste il fenomeno del "soffitto di cristallo". La gestione dei carichi familiari, che spesso oggi viene ancora affidata prevalentemente alle donne, contribuisce a ridurre le aspirazioni lavorative.

La Città Metropolitana di Messina comprende 108 Comuni. Su 54 Segretari e Segretarie Comunali, nell'anno 2023, risultano 34 donne e 20 uomini: vi è una prevalenza femminile in questo ruolo fino a poco tempo fa declinato al maschile.

Così come le Prefette in Sicilia: Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Siracusa e Trapani. Ruoli fino a poco tempo addietro, a prevalente connotazione maschile.

Analisi demografica della provincia di Messina



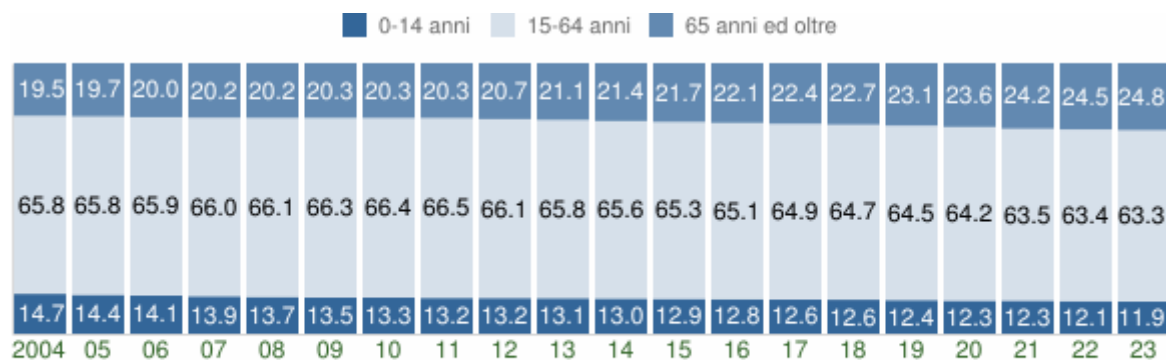
Messina è una delle 3 Città Metropolitane della Regione Siciliana.

Le città metropolitane, come le Province italiane, sono enti di secondo livello governati da organi eletti tra i sindaci ed i consiglieri dei comuni ricompresi nella città metropolitana stessa, tranne in Sicilia dove la Legge Delrio non trova piena attuazione, per cui le ex Province e le Città Metropolitane (oggi liberi consorzi in Sicilia ai sensi della L.R.15/2015) in attesa di definire l'assetto della Governance, sono guidate dai Sindaci come rappresentanti e organi di diritto nelle tre città metropolitane e dai Commissari straordinari nei liberi consorzi. La Città Metropolitana di Messina comprende 108 comuni con estensione territoriale di 5.048 Km².

Struttura della popolazione dal 2002 al 2023 della Città Metropolitana di Messina

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>
2002	101.420	433.340	126.948	661.708	41,3
2003	99.200	432.426	127.887	659.513	41,6
2004	97.129	433.350	128.445	658.924	41,8
2005	94.882	433.094	129.809	657.785	42,1
2006	92.565	432.169	130.906	655.640	42,4
2007	90.774	431.204	131.883	653.861	42,7
2008	89.280	432.393	132.359	654.032	42,9
2009	88.103	433.842	132.656	654.601	43,1
2010	87.096	433.983	132.731	653.810	43,3
2011	86.354	434.470	132.913	653.737	43,5
2012	85.654	429.328	134.338	649.320	43,8
2013	85.076	426.639	136.347	648.062	44,1
2014	84.515	425.119	138.737	648.371	44,3
2015	83.445	421.601	140.250	645.296	44,6
2016	82.152	417.042	141.481	640.675	44,8
2017	80.524	413.246	142.883	636.653	45,1
2018	79.213	408.607	143.477	631.297	45,4
2019*	76.847	398.924	142.942	618.713	45,7
2020*	75.185	393.873	144.829	613.887	46,0
2021*	74.259	383.261	146.460	603.980	46,4
2022*	73.075	382.459	147.695	603.229	46,6
2023*	71.479	379.928	148.773	600.180	46,7

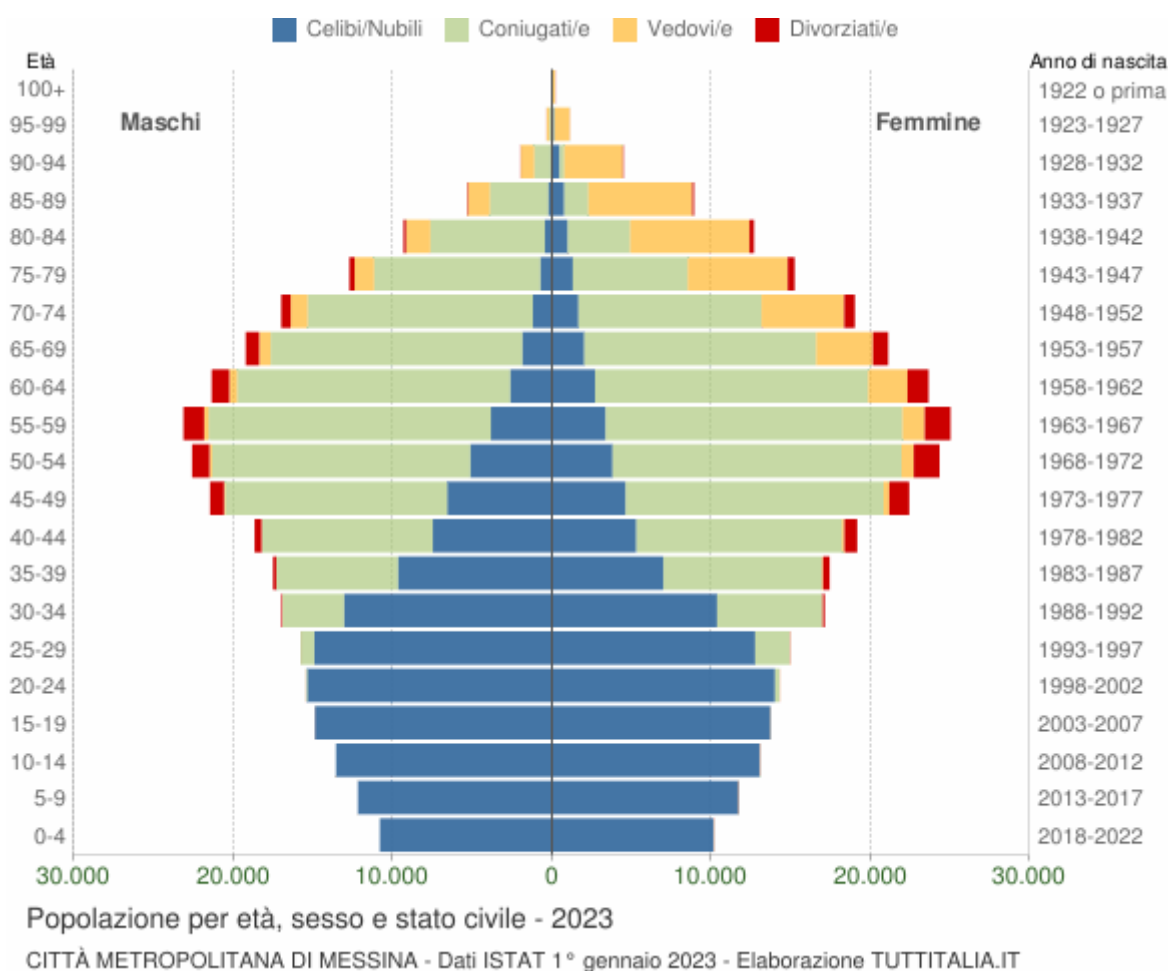
(*) popolazione post-censimento

Popolazione per età, sesso e stato civile 2023

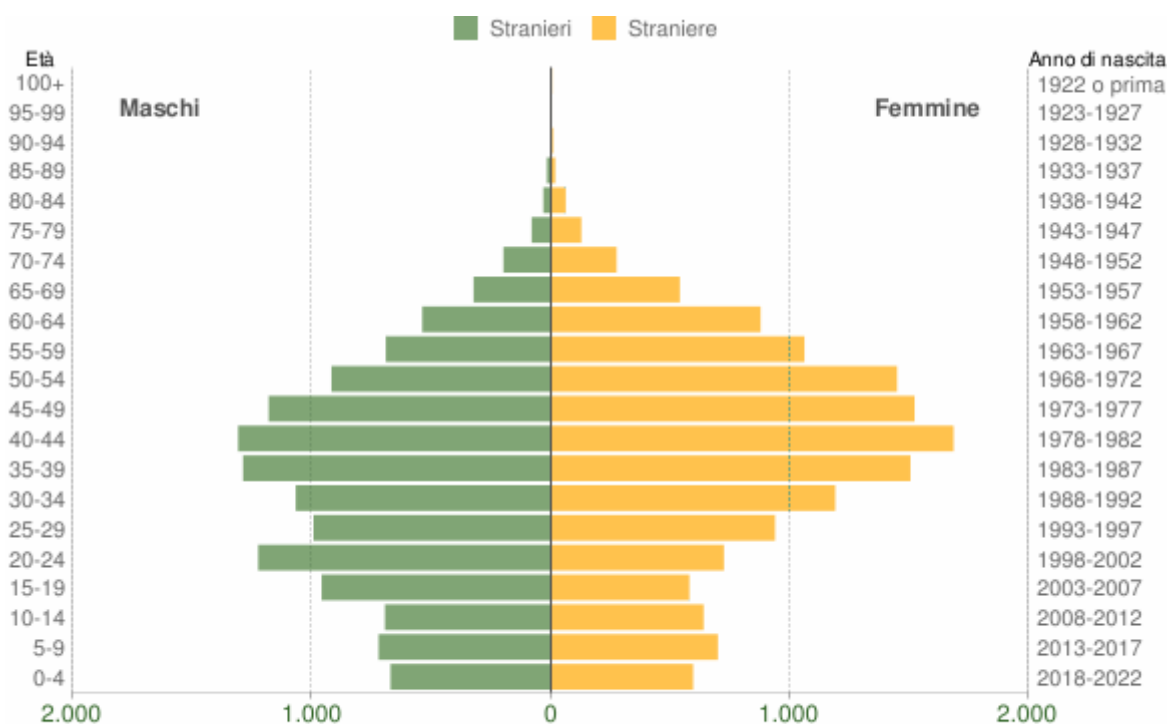
La piramide della popolazione della Città Metropolitana di Messina, come quella italiana è caratterizzata da una base stretta, una pancia più ampia e una testa grande. Ha la forma tipica dei paesi demograficamente senili dove la natalità e la mortalità decrescono continuamente. La parte centrale, più ampia, registra il baby-boom degli anni '60 – '70. La piramide rappresenta la distribuzione della popolazione residente in Messina per età, sesso e stato civile.

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente nella Città Metropolitana di Messina per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati/e, vedovi/e e divorziati/e.



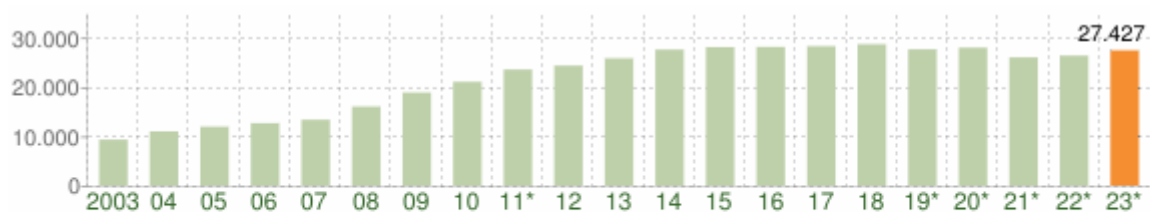
In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente nella città metropolitana di Messina per età e sesso al 1° gennaio 2023 su dati ISTAT:



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2023

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

e la tabella per l'andamento della popolazione residente nella Città Metropolitana di Messina al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

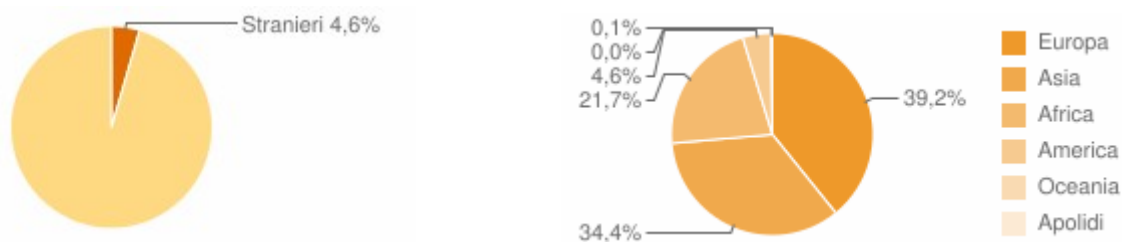


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

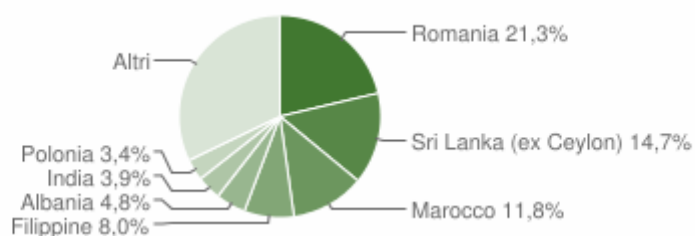
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti nella Città Metropolitana di Messina al 1° gennaio 2023 sono **27.427** e rappresentano il 4,6% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 21,3% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dallo Sri Lanka (ex Ceylon) (14,7%) e dal Marocco (11,8%).



Distribuzione della popolazione 2023 – Città Metropolitana di Messina

Come si può vedere dalla tabella che segue, da 0 a 34 anni, i maschi sono in percentuale poco sopra il 50%. A questo punto, la tendenza si inverte fino ad arrivare al 79,3% delle donne ultracentenarie.

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	20.957	0	0	0	10.805 51,6%	10.152 48,4%	20.957	3,5%
5-9	23.903	0	0	0	12.186 51,0%	11.717 49,0%	23.903	4,0%
10-14	26.619	0	0	0	13.566 51,0%	13.053 49,0%	26.619	4,4%
15-19	28.601	7	0	2	14.882 52,0%	13.728 48,0%	28.610	4,8%
20-24	29.354	358	0	6	15.433 51,9%	14.285 48,1%	29.718	5,0%
25-29	27.677	3.047	2	31	15.793 51,3%	14.964 48,7%	30.757	5,1%
30-34	23.410	10.474	16	190	16.966 49,8%	17.124 50,2%	34.090	5,7%
35-39	16.661	17.574	81	624	17.510 50,1%	17.430 49,9%	34.940	5,8%
40-44	12.767	23.643	178	1.227	18.655 49,3%	19.160 50,7%	37.815	6,3%
45-49	11.203	30.148	445	2.119	21.476 48,9%	22.439 51,1%	43.915	7,3%
50-54	8.919	34.359	928	2.710	22.585 48,1%	24.331 51,9%	46.916	7,8%
55-59	7.194	36.367	1.681	2.922	23.119 48,0%	25.045 52,0%	48.164	8,0%
60-64	5.320	34.299	2.949	2.435	21.348 47,4%	23.655 52,6%	45.003	7,5%
65-69	3.884	30.352	4.304	1.810	19.228 47,7%	21.122 52,3%	40.350	6,7%
70-74	2.862	25.642	6.267	1.258	17.001 47,2%	19.028 52,8%	36.029	6,0%
75-79	2.037	17.658	7.492	763	12.715 45,5%	15.235 54,5%	27.950	4,7%
80-84	1.444	11.101	9.023	437	9.315 42,3%	12.690 57,7%	22.005	3,7%
85-89	994	5.179	7.909	159	5.326 37,4%	8.915 62,6%	14.241	2,4%
90-94	554	1.343	4.506	64	1.970 30,5%	4.497 69,5%	6.467	1,1%
95-99	150	176	1.140	16	334 22,5%	1.148 77,5%	1.482	0,2%
100+	38	42	167	2	54 21,7%	195 78,3%	249	0,0%
Totale	254.548	281.769	47.088	16.775	290.267	309.913	600.180	100,0%

**Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nella
Città Metropolitana di Messina**

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	125,2	52,7	87,1	87,6	0,0	8,5	10,4
2003	128,9	52,5	88,3	89,9	0,0	8,7	11,1
2004	132,2	52,1	87,5	91,6	0,0	8,5	9,7
2005	136,8	51,9	86,5	94,1	0,0	8,3	10,8
2006	141,4	51,7	83,7	96,3	0,0	8,6	10,1
2007	145,3	51,6	87,4	99,2	0,0	8,7	10,8
2008	148,3	51,3	92,4	101,4	0,0	8,7	10,5
2009	150,6	50,9	99,7	103,8	0,0	8,4	11,1
2010	152,4	50,7	106,6	106,6	0,0	8,6	10,6
2011	153,9	50,5	115,3	109,4	0,0	8,2	11,1
2012	156,8	51,2	121,2	113,4	0,0	8,2	11,3
2013	160,3	51,9	123,6	116,2	0,0	7,9	10,9
2014	164,2	52,5	125,6	118,8	0,0	7,9	11,2
2015	168,1	53,1	129,7	122,2	0,0	7,5	12,0
2016	172,2	53,6	133,0	125,1	0,0	7,2	10,9
2017	177,4	54,1	137,0	128,2	0,0	7,4	12,2
2018	181,1	54,5	141,9	131,1	0,0	7,3	11,5
2019	186,0	55,1	143,7	133,5	0,0	6,9	11,9
2020	192,6	55,9	147,6	135,9	0,0	6,8	12,4
2021	197,2	57,6	151,6	138,7	0,0	6,9	13,5
2022	202,1	57,7	155,7	139,9	0,0	6,5	14,1
2023	208,1	58,0	157,3	140,3	0,0	-	-

Per una migliore comprensione della tabella, si specifica che:

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. E' il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad es., nel 2023 l'indice di vecchiaia per la Città Metropolitana di Messina dice che ci sono 208,1 anziani ogni 100 giovani.*

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, nella Città Metropolitana di Messina nel 2023 ci sono 58,0 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, nella Città Metropolitana di Messina nel 2023 l'indice di ricambio è 157,3 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. E' il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

E' il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

E' la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Famiglie

Le famiglie, al pari della popolazione, costituiscono un aspetto essenziale per la conoscenza del territorio e una variabile di riferimento per le Amministrazioni.

I principali elementi utili per la definizione delle più opportune politiche di intervento sono rappresentati in primo luogo dalle caratteristiche delle famiglie in termini di dimensione e di tipologia.

La Città Metropolitana di Messina ha una popolazione che è variata nel corso degli anni.

Popolazione totale: nel 2001, la popolazione residente era di 661.708 abitanti. Nel 2022, questa cifra è scesa a 600.180 abitanti.

Variazione percentuale: Tra il 2001 e il 2022, la popolazione è diminuita del 9,1%.

Numero di famiglie: Nel 2022, c'erano 277.872 famiglie nella Città Metropolitana di Messina, con una media di 2,15 componenti per famiglia.

Il 22 dicembre 2023 si è chiusa la sesta edizione del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni che ha coinvolto più di un milione di famiglie e l'ISTAT renderà noti i risultati nel mese di dicembre 2024, offrendo approfondimento sulle famiglie, anche con riferimento all'istruzione e all'occupazione.

Le statistiche report saranno pubblicate quando vi saranno i dati definitivi.





In Italia, le Regioni mostrano differenze sostanziali riguardo la spesa in istruzione.

Nel 2023, la percentuale di adulti poco istruiti è del 42,6% nel Mezzogiorno, a fronte del 30,08% nel Centro-Nord; tra le Regioni, la Sicilia raggiunge il 45,3%.

Nonostante i progressi degli ultimi anni, per quanto riguarda gli abbandoni scolastici, il divario territoriale rimane elevato, con una distanza di 6,5 punti percentuali tra Centro-Nord e Mezzogiorno. La percentuale più alta di giovani che abbandonano gli studi senza aver conseguito un titolo secondario superiore, si registra in Sicilia (17,1%) e in Sardegna (17,3%).

Nel 2023, la quota di giovani che non lavorano e non studiano (*Neet*) nel Mezzogiorno è del 24,7%. L'incidenza è doppia rispetto al Centro-Nord e ciò rimarca il divario territoriale molto ampio presente che caratterizza questo fenomeno.

Discipline STEM. Con Decreto Ministeriale n. 184 del 15.09.2023 sono state adottate le Linee Guida per le discipline STEM, alla luce di un'analisi:

- il fabbisogno del mondo lavorativo di diplomati/laureati nelle discipline STEM è superiore al numero disponibile in uscita da scuole e università;
- le donne hanno accesso in modo limitato alle carriere connesse con le discipline STEM, pur avendo risultati spesso superiori agli uomini durante gli studi.

Nella Regione Siciliana l'autonomia delle istituzioni scolastiche, attuata con la L.R. 6/2000, è strumento finalizzato al radicamento della scuola per i bisogni formativi e di sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio, fermo restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio.

La Città Metropolitana di Messina in armonia con i suoi compiti istituzionali e nell'ambito delle funzioni amministrative della Regione, ad essa demandate, provvede alla gestione dei Servizi Sociali, Culturali e di P.I.

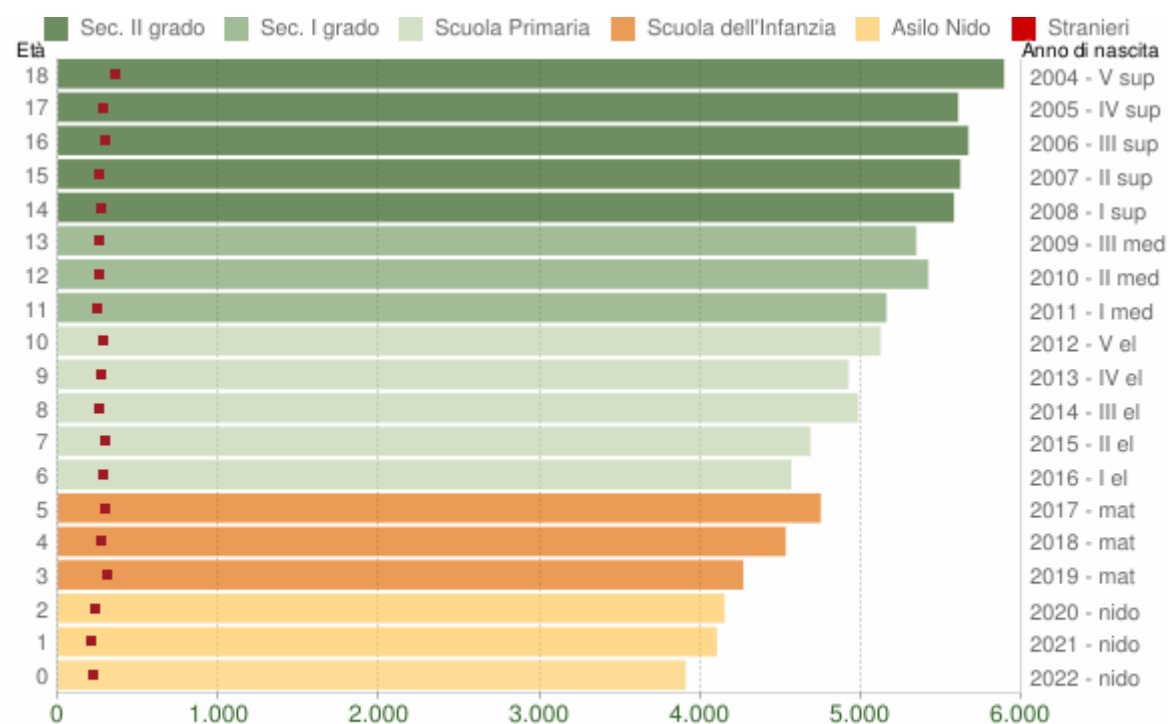
La Città Metropolitana di Messina ha mantenuto le competenze della ex Provincia Regionale in merito alla gestione degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, attribuite con L.R. 9/86, ampliate con L.R. 15/88, confermate con Legge 23/96 e disposte con la recente legge regionale n. 10 del 20.06.2019 sul diritto allo studio, che dà all'Ente locale competenze anche per le spese di funzionamento che l'Ente svolge in collaborazione con gli organi collegiali delle scuole.

Le funzioni svolte, per tutti gli istituti scolastici ubicati nel territorio metropolitano, si riferiscono a:

- predisposizione e attuazione degli incontri con tutti i soggetti interessati: Comuni, Autonomie scolastiche, OO.SS., Associazioni, Ufficio Scolastico Territoriale;
- proposte di dimensionamento della rete scolastica sul territorio (Autonomie primo e secondo ciclo) mediante indizione della Conferenza Scolastica Provinciale, per la distribuzione territoriale (redazione dei piani di dimensionamento e di razionalizzazione degli istituti scolastici nonché al piano di utilizzazione degli edifici);

- proposta dell'offerta formativa delle Scuole secondarie di secondo grado statali. Ogni Istituto scolastico, nell'ambito della propria autonomia, propone con la partecipazione di tutte le sue componenti, l'istituzione di nuovi indirizzi scolastici, basati sull'identità culturale e progettuale dello stesso riflettendo le esigenze del contesto culturale sociale ed economico della realtà locale;
- istruttoria relativa alle opzioni e alle articolazioni degli indirizzi di studio;
- rilevazione ed aggiornamento dei dati "ARES" - l'Ente è Nodo Provinciale dell'Anagrafe Regionale Edilizia Scolastica;
- raccolta e aggiornamento dati della popolazione e degli ambienti scolastici;
- rilevazione delle spese indifferibili, di cui al Regolamento per la razionalizzazione delle spese di manutenzione e gestione degli Istituti Scolastici approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n. 124 del 24/08/2021, e relativa istruttoria per l'erogazione delle risorse assegnate in Bilancio;
- supporto tecnico/amministrativo per la concessione di spazi e locali per lo svolgimento di attività di ristorazione mediante distributori automatici, punti fissi di ristoro o catering (Regolamento approvato con deliberazione del Commissario n. 29 del 05/09/2019);
- programmazione e progettazione tecnica degli edifici scolastici (nuove costruzioni, completamenti, ampliamenti ed ammodernamenti delle strutture esistenti);
- manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici, (opere edili e impianti) nonché di adeguamento alla normativa di sicurezza, igiene e riqualificazione degli immobili di proprietà;
- dotazione delle attrezzature e beni di consumo ad uso dell'attività amministrativa.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico **2023/2024** nelle scuole della città metropolitana di Messina, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera, al 1° gennaio 2023. Elaborazioni su dati ISTAT.



Popolazione per età scolastica - 2023

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

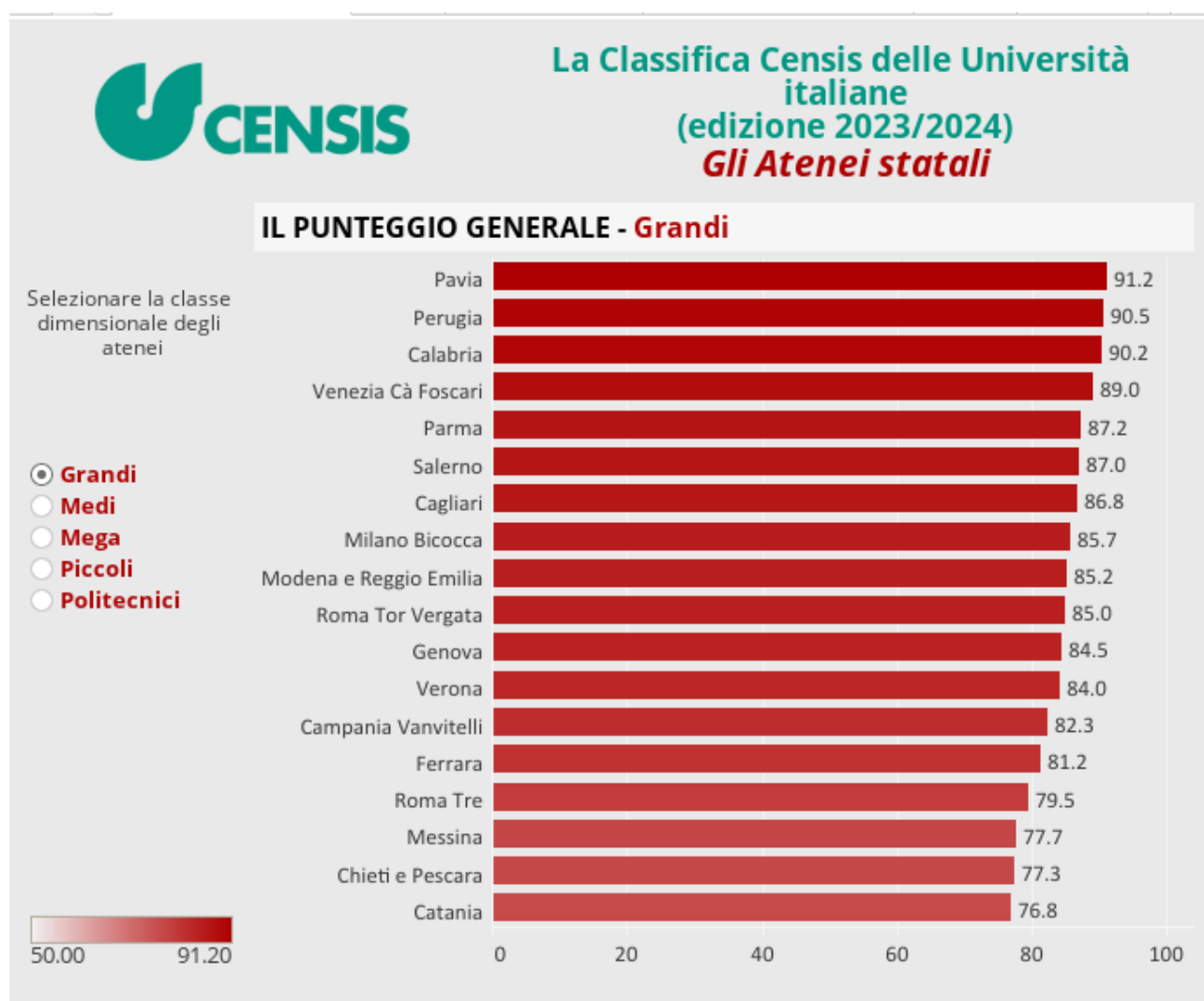
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2023

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui <i>stranieri</i>			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	2.003	1.905	3.908	126	94	220	5,6%
1	2.124	1.978	4.102	116	101	217	5,3%
2	2.127	2.023	4.150	134	107	241	5,8%
3	2.159	2.108	4.267	152	157	309	7,2%
4	2.392	2.138	4.530	144	136	280	6,2%
5	2.428	2.321	4.749	150	152	302	6,4%
6	2.351	2.215	4.566	143	142	285	6,2%
7	2.394	2.290	4.684	155	145	300	6,4%
8	2.538	2.445	4.983	136	125	261	5,2%
9	2.475	2.446	4.921	137	135	272	5,5%
10	2.645	2.476	5.121	155	128	283	5,5%
11	2.635	2.523	5.158	129	126	255	4,9%
12	2.739	2.680	5.419	136	123	259	4,8%
13	2.727	2.616	5.343	143	120	263	4,9%
14	2.820	2.758	5.578	132	142	274	4,9%
15	2.870	2.747	5.617	137	123	260	4,6%
16	2.960	2.708	5.668	156	147	303	5,3%
17	2.958	2.647	5.605	174	109	283	5,0%
18	3.070	2.820	5.890	261	101	362	6,1%

L'Università degli Studi di Messina



Nella classifica Censis 2023-2024, sulla valutazione delle grandi università statali italiane, l'Università degli Studi di Messina guadagna tre posizioni (con 77,7 punti) e incassa 14 punti in più rispetto all'edizione 2022-2023 per l'indicatore Comunicazione e servizi digitali.



Nel 2023, l'Università di Messina ha la sua prima rettrice.

La prof.ssa Giovanna Spatari è la prima donna nella storia dell'Ateneo di Messina ad indossare l'ermellino (la prima al Sud Italia, la dodicesima in Italia).

[Profilo dei Laureati \(almalaurea.it\)](https://almalaurea.it) anno 2023, collettivo selezionato disaggregato per genere.

Lavoro ed occupazione

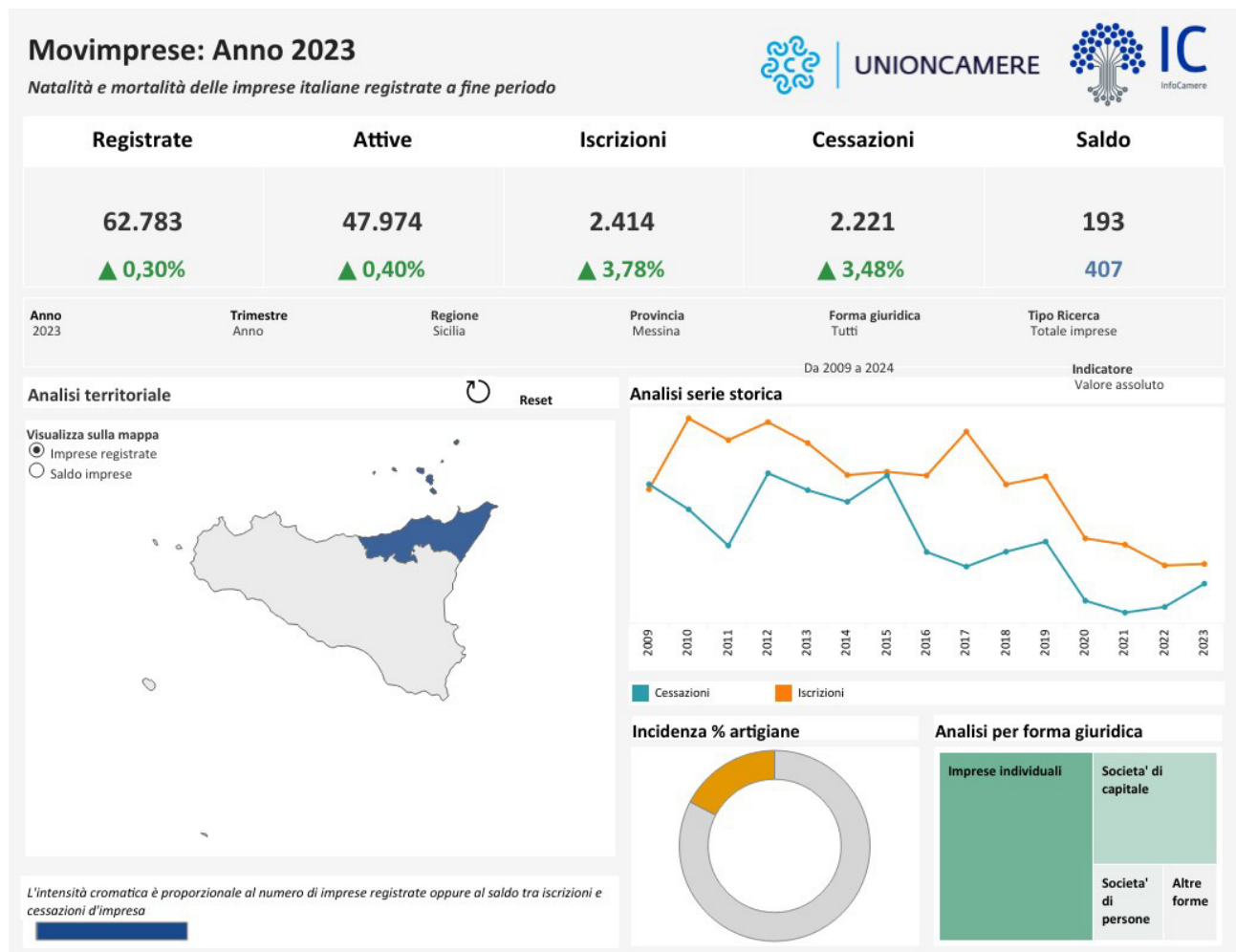


Nel 2023 l'attività economica in Sicilia è cresciuta, ma a ritmi molto contenuti e più bassi di quelli dell'anno precedente: secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), il prodotto è aumentato dello 0,7%, in misura lievemente inferiore rispetto al PIL italiano.

([2419-sicilia.pdf \(bancaditalia.it\)](#))

La Città Metropolitana di Messina, nell'anno 2023, ha avuto un tasso di attività di forze di lavoro 15 anni e oltre (classe di età 15-89 anni) di 219mila persone (130mila maschi e 89mila femmine)

([Forze di lavoro : Dati provinciali \(istat.it\)](#))



(Fonte: [InfoCamere](#) Unioncamere/Movimprese)



Si chiama **Gender pay gap**: è la differenza che corre, a parità di mansione, fra lo stipendio di un uomo e quello di una donna.

Secondo il Global Gender Gap Report 2023 ([Rapporto globale sul divario di genere 2023 | Forum economico mondiale \(weforum.org\)](#)) il divario di genere a livello globale si è ridotto di 0,3 punti percentuali rispetto al 2022. I progressi complessivi sono in parte dovuti al miglioramento nel colmare il divario di livello di istruzione con 117 paesi su 146 indicizzati che hanno ora colmato almeno il 95% del divario. Nel frattempo, il divario di partecipazione economica e opportunità si è ridotto del 60,1% e il divario di empowerment politico di appena il 22,1%.

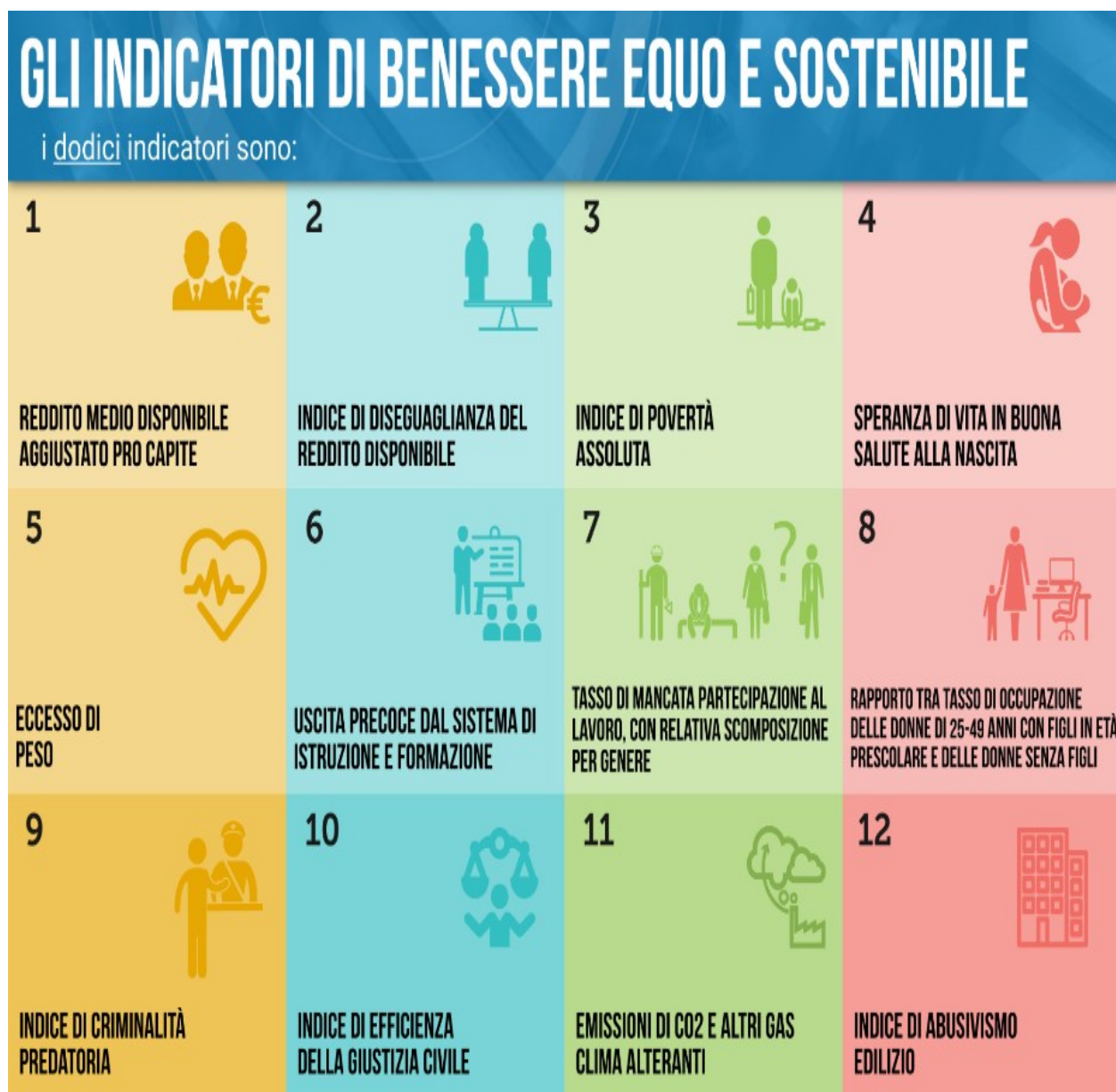
Nel mese di marzo 2023 il Parlamento europeo ha adottato le nuove norme sulle misure vincolanti di trasparenza salariale. Se la rendicontazione salariale mostra un divario retributivo di genere di almeno il 5%, i datori di lavoro dovranno condurre una valutazione salariale congiunta in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. I paesi dell'UE dovranno imporre sanzioni, come multe per i datori di lavoro che violano le regole. Gli avvisi di posto vacante e i titoli di lavoro dovranno essere neutri rispetto al genere.

Il 10 maggio 2023 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno firmato la Direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e meccanismi di applicazione [Direttiva - 2023/970 - IT - EUR-Lex \(europa.eu\)](#). Una volta entrata in vigore la direttiva il 6 giugno 2023, gli Stati membri dispongono di tre anni per recepirla nel diritto nazionale.

Benessere Equo e Sostenibile in Italia

Il Benessere Equo e Sostenibile (BES) è un insieme di dodici indicatori che hanno lo scopo di valutare il progresso della società non solo dal punto di vista economico, ma anche sotto l'aspetto sociale e ambientale. Dal 2018 gli indicatori BES sono stati inclusi tra gli strumenti di programmazione e valutazione della politica economica nazionale.

I dodici indicatori sono stati selezionati tra i 152 indicatori contenuti nel Rapporto BES elaborato annualmente dall'ISTAT e afferiscono a 8 delle 12 dimensioni (domini) del benessere.



Fonte: MEF [Rete dei Comuni Sostenibili](#) | [Istat, Rapporto Bes 2023: migliora il benessere soggettivo, ma in crescita l'incidenza individuale della povertà assoluta](#)

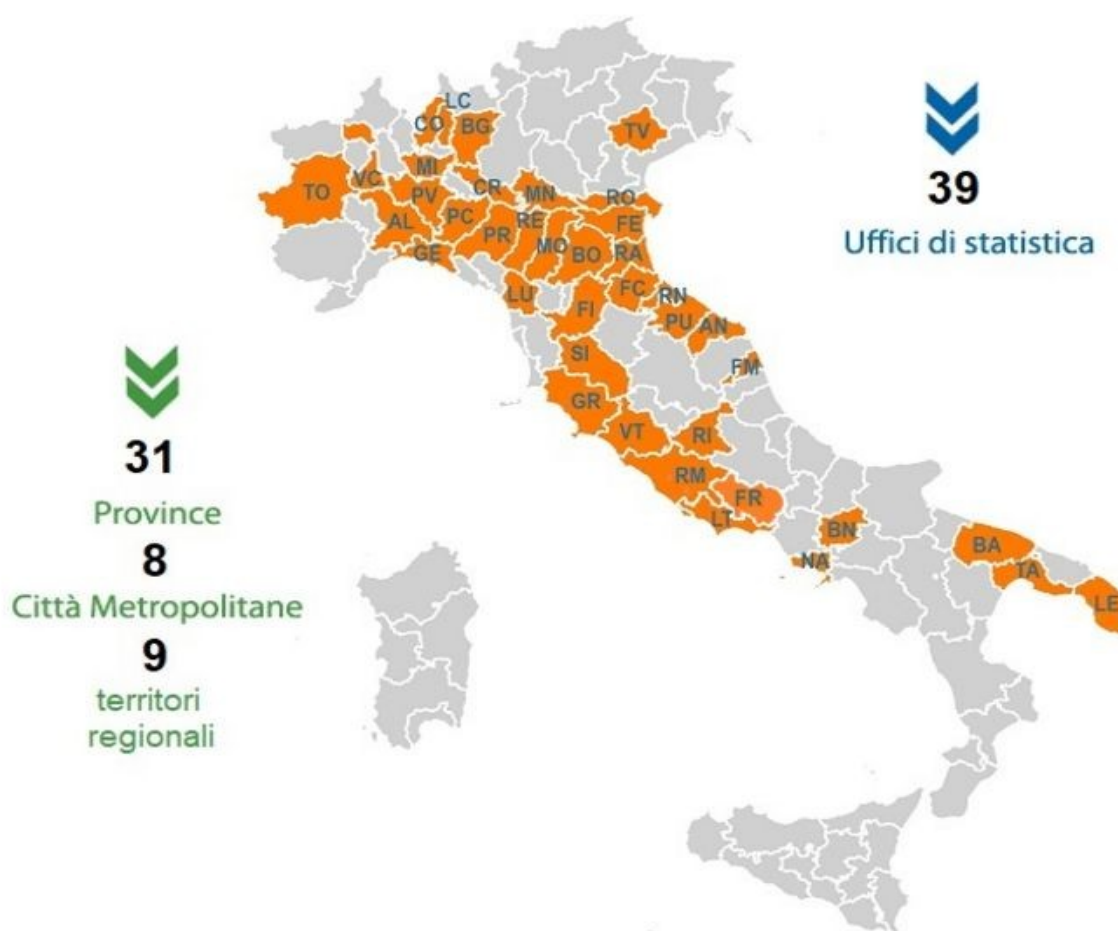
[Bes-2023-Ebook.pdf \(istat.it\)](#)

Benessere Equo e Sostenibile delle Province (e Città Metropolitane)

Il Benessere Equo e Sostenibile delle province è un progetto in rete, nato nel 2013 da un'iniziativa pilota della Provincia di Pesaro e Urbino e sviluppato grazie alla stretta collaborazione tra CUSPI (Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane) e ISTAT, con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile, a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di area vasta.

Il progetto, nel 2023, coinvolge 31 Province e 8 Città Metropolitane.

Il Benessere viene declinato attraverso un insieme organico di indicatori, suddivisi in 11 dimensioni di benessere e sostenibilità a cui afferiscono ben 77 indicatori. Le undici dimensioni declinano al loro interno ben 31 temi specifici a cui gli indicatori sono associati inerenti territorio, demografia ed economia.



[Benessere e sostenibilità delle Province e Città Metropolitane 2023 \(besdelleprovince.it\)](https://besdelleprovince.it)



VIOLENZA CONTRO LE DONNE

L'ISTAT ha iniziato dal 2017, a seguito di un accordo con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio e con le Regioni, a rilevare dati attinenti al sistema della protezione delle donne vittime di violenza. Nel 2018 sono state avviate le indagini sulle prestazioni ed erogazioni dei servizi offerti dai Centri antiviolenza e analoga rilevazione sulle Case rifugio, la rilevazione statistica sull'utenza dei Centri antiviolenza, nonché la diffusione dei dati del numero di pubblica utilità (1522) contro la violenza e lo stalking.

L'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità rendono disponibile, tramite uno specifico sistema informativo, un quadro integrato e tempestivamente aggiornato di informazioni ufficiali sulla violenza contro le donne in Italia. <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>

Secondo il report del 2023 del Ministero dell'Interno la Sicilia è tra le prime regioni per violenza di genere insieme a Lazio e Lombardia.

Nel settembre del 2023 in Sicilia sono state attivate tre misure regionali per supportare i Centri antiviolenza:

- Avviso pubblico. Contributi per i Centri antiviolenza DDG n. 2393 dell'08.09.2023

Interventi di assistenza e sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli minori o diversamente abili. concessione contributi per la gestione dei centri antiviolenza. <https://www.regione.sicilia.it/la-regione-informa/contributi-centri-antiviolenza>

- Avviso pubblico multi intervento DDG n. 2399 dell'08/09/2023

Interventi di assistenza e sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli minori o diversamente abili. concessione di contributi ai centri antiviolenza e alle strutture di accoglienza ad indirizzo segreto per il finanziamento di progetti volti alla realizzazione di piani personalizzati rivolti alle donne vittime di violenza e per attività formativa-informativa e di comunicazione presso gli istituti scolastici.

<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/servizi-informativi/decreti-e-direttive/avviso-pubblico-multi-intervento-interventi-assistenza-sostegno-alle-donne-vittime-violenza-ai-loro-figli-minori-o-diversamente-abili-concessione>

- Avviso pubblico per la concessione di contributi DDG. n. 2402 dell'08.09.2023

Interventi di assistenza e sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli minori o diversamente abili. concessione contributi per la gestione delle strutture di accoglienza ad indirizzo segreto e strutture di ospitalità in emergenza esistenti, autorizzati/iscritti all'albo regionale secondo gli standard di cui al dp 96/2015.

<https://www.regione.sicilia.it/la-regione-informa/avviso-pubblico-concessione-contributi>

Mappatura 1522 centri anti violenza accreditati nel territorio provinciale messinese dal mese di aprile 2023: Capo d'Orlando, Gaggi, due a Messina città, San Piero Patti e Villafranca Tirrena.

[Le attività dei Centri Antiviolenza nel territorio provinciale – Centro Servizi per il Volontariato \(cesvmessina.org\)](http://cesvmessina.org)



ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Analisi della composizione per genere dell'Amministrazione



Il totale del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina alla data del 31 dicembre 2023 è pari a 551 unità.

Il 67,33% del personale è di sesso maschile pari a 371, mentre 180 (32,67%) sono donne. La dirigenza è composta da quattro unità (3 uomini e una donna).

Se andiamo ad esaminare le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziale (35), su un totale di 77 unità di cat. D, di cui 45 uomini (58,44%) e 32 donne (41,56%), sono per l'80% assegnate agli uomini (contro il 76,67% del 2022) e il 20% assegnate alle donne (contro il 23,33% del 2022).

Titolari Posizioni Organizzative

UOMINI	DONNE	TOTALE
28	7	35
28	7	35

Divario economico media delle retribuzioni suddivise per genere nei livelli di inquadramento

(Per omogeneità dei dati, la retribuzione media dei Dirigenti è su base mensile).

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
Inquadramento	Retribuzione netta media 2023	Retribuzione netta media 2023	Valori assoluti	%
Area degli Operatori	26.995,00	25.336,10	-1.658,90	-6,55%
Area degli Operatori Esperti	27.388,60	27.883,80	495,20	1,78%
Area degli Istruttori	31.952,40	31.922,40	-230,00	-0,73%
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	39.887,60	40.914,60	-1.027,00	2,51%
Dirigenti	0,00	109.794,00	109.794,00	100%



Misure di conciliazione (part-time, lavoro agile, congedi parentali)

Misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	2	3	30,00	10,71	0	0	0	3	4	7	70,00	33,33
LAVORO AGILE	0	0	0	1	0	1	100,00	3,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
fruizione orario flessibile	0	0	0	15	9	24	63,16	85,71	0	0	0	6	8	14	36,84	66,67
Totale	0	0	0	17	11	28			0	0	0	9	12	21		
Totale %	0,00	0,00	0,00	34,69	22,45	57,14			0,00	0,00	0,00	18,37	24,49	42,86		

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1920	66,23	979	33,77	2899	52,31
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1529	59,19	1054	40,81	2583	46,61
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	30	50,00	30	50,00	60	1,08
Totale permessi	3479	62,78	2063	37,22	5542	



Ufficio promozione delle Politiche di Genere.

La parità di genere è il quinto Obiettivo dell'Agenda 2030.

L'Ufficio organizzazione e promozione delle Politiche di Genere sino al 31 marzo 2023 era incardinato nella struttura organizzativa della Segreteria Generale. A seguito di adozione di un nuovo assetto organizzativo, dal 1° aprile dello stesso anno, l'Ufficio è stato rinominato "Ufficio promozione delle Politiche di Genere" e incardinato nella struttura organizzativa della Direzione Generale. Svolge attività finalizzate a consolidare la cultura delle pari opportunità, del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale e contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione attivando politiche di inclusione sociale e di genere.

Tra le attività svolte, vi è l'indagine annuale sul "Benessere Organizzativo" del personale dipendente al fine di valutare il contesto lavorativo e migliorarlo in termini qualitativi e quantitativi dei risultati attesi, il supporto amministrativo al Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, unitamente ad attività di promozione e consolidamento della cultura delle pari opportunità, del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale con l'obiettivo di contrastare ogni forma di discriminazione.

L'Ufficio provvede, inoltre:

- all'elaborazione del Piano Triennale Azioni Positive della Città Metropolitana di Messina;
- allo svolgimento di attività di confronto nel gruppo di gestione valutazione stress-lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il CUG e il medico competente;
- alla gestione di iniziative per l'individuazione di azioni positive per la parità e la promozione di *buone pratiche* per contrastare ogni forma di discriminazione e violenza di genere, in relazione al "Protocollo generale d'Intesa Interistituzionale per la prevenzione ed il contrasto della violenza di genere nella Città di Messina, di cui la Città Metropolitana di Messina è soggetto capofila del "Gruppo tecnico di lavoro – Metodologie per conoscenza fenomeno e pubblicizzazione risorse esistenti";
- all'elaborazione annuale del Bilancio di Genere;
- allo svolgimento di attività di collaborazione con la Consigliera di Parità.





Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è un Comitato paritetico costituito all'interno delle Amministrazioni Pubbliche che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori e lavoratrici.

Il CUG esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente ed ha assunto tutte le funzioni che la legge ed i contratti collettivi previgenti attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

A tal fine, ha funzioni propositive, consultive e di verifica nelle materie di competenza.

Il CUG è inserito nella Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, nata come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo dei CUG, creando situazioni di sinergia che rappresentano un valore aggiunto nel panorama del lavoro in genere e, consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

Il Comitato svolge, inoltre, attività di collaborazione, su iniziativa del Comune di Messina, Assessorato Pari Opportunità, con i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) con la costituzione di una "Rete dei CUG e CPO" territoriale, per la promozione della cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona in ambito lavorativo.

[Comitato Unico di Garanzia \(cittametropolitana.me.it\)](http://cittametropolitana.me.it)



Piano Triennale Azioni Positive (PTAP)

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) è un documento di pianificazione strategica che illustra l'insieme degli interventi volti a garantire le Pari Opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra il personale dell'Ente.

Con Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, il PTAP è assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Obiettivi del PTAP:

- promuovere la cultura del benessere organizzativo come capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro;
- favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia al fine di migliorare e tutelare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro diminuendo i fattori di stress legati alle esigenze di conciliare il lavoro e la vita personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

[download.aspx \(cittametropolitana.me.it\)](download.aspx (cittametropolitana.me.it))



IL BILANCIO E LE POLITICHE IN UN'OTTICA DI GENERE

Analisi del Bilancio riclassificato secondo un'ottica di genere: azioni svolte dall'Ente.

La Città Metropolitana di Messina persegue gli obiettivi di pari opportunità quale scelta istituzionale e strategica di medio-lungo termine. I servizi e le attività promosse sono legittimate dallo Statuto dell'Ente che all'art. 4 comma 3 sancisce *“La Città Metropolitana adotta politiche di contrasto delle discriminazioni di ogni tipo e natura, garantendo e promuovendo le pari opportunità a tutti coloro che vivono e risiedono sul suo territorio, sulla base dei principi di legge e per opera di Piani di Azioni Positive volti a: sostenere l'integrazione dei cittadini diversamente abili nella vita della comunità; definire procedure di selezione del personale idonee a stabilire le attitudini potenziali; prevedere misure di sostegno intese a rendere compatibili le responsabilità familiari e professionali anche attraverso nuove forme di organizzazione del lavoro e dei servizi sociali”*.

Il bilancio redatto a norma di legge offre un quadro di lettura che si concentra soprattutto su aspetti contabili e amministrativi, mettendo in evidenza come sono composte le spese e quali sono le fonti di reperimento delle risorse.

Tale presentazione non offre però la comprensione di come le risorse vengono assegnate alle varie aree di intervento. Per cercare di ottenere una maggiore comprensibilità rispetto alla dimensione di genere, si svolge una operazione di riclassificazione del bilancio secondo dei criteri di priorità, per rappresentare in ordine di importanza quali aree di intervento incidano maggiormente sulle pari opportunità.

Il bilancio viene quindi presentato in uno schema che comprende 4 aree di genere e, al loro interno, in un processo di dettaglio, una serie di servizi.

Normalmente l'unità finanziaria di riferimento è quella del consuntivo per le spese.

Le quattro aree di genere menzionate comprendono:

- **le aree direttamente inerenti il genere** riguardano tutte le iniziative ed attività destinate alla promozione delle pari opportunità e ad interventi specifici diretti alle donne.
- **le aree indirettamente inerenti il genere rispetto alla persona e alla famiglia** riguardano tutti i settori che impattano sulla vita dei/le cittadini/e e sulle loro famiglie. In questo caso i servizi sono indirizzati non direttamente alle cittadine ma ad una serie di categorie che impattano sulla qualità della vita e sulle opportunità concesse alle donne. Si tratta, per quanto riguarda la Città Metropolitana, di tutta l'area dei servizi sociali, le fasce deboli o a rischio di esclusione sociale, all'area per il lavoro e la formazione, le politiche giovanili. Quei servizi quindi che consentono una migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale.
- **Le aree indirettamente inerenti il genere rispetto alla qualità della vita e all'ambiente,** sono rappresentate da una serie di servizi provinciali che contribuiscono a definire l'ambiente nel quale vive la cittadinanza: trasporti, aree verdi, interventi per la sicurezza, cultura, sport.
- **Le aree neutre** riguardano i servizi generali di funzionamento dell'ente o servizi per i quali non si rileva una ricaduta differenziata tra uomini e donne.

Poiché manca una prassi consolidata per la rilevazione dei dati di genere in tutti i servizi dell'Ente, si è resa necessaria una ricognizione dei dati di genere disponibili e, in parallelo, dei dati in maniera generale.

Nel realizzare l'operazione di riclassificazione delle spese della Città Metropolitana si sono analizzate le varie voci di spesa, comprese quelle relative al personale operante direttamente nelle singole aree.

Importo spese correnti 2023:	€ 50.043.062,49
Importo spese c/capitale 2023:	€ 11.542.299,08
TOTALE spese	€ 61.585.361,57



Nel rispetto delle proprie competenze istituzionali, la Città Metropolitana di Messina si è attivamente impegnata nella promozione della parità e delle pari opportunità di genere con la costituzione dell'Ufficio organizzazione e promozione delle Politiche di Genere (oggi Ufficio promozione delle Politiche di Genere), svolgendo azioni trasversali a supporto della conciliazione vita lavorativa, vita familiare e personale, formazione e diffusione della cultura di genere e di contrasto di ogni forma di violenza basata sul genere.

Sono state concretizzate:

- iniziative ed attività relative alla promozione della cultura delle pari opportunità, del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale con l'obiettivo di contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione;
- iniziative di promozione e sensibilizzazione culturale sul "**Linguaggio di genere**".
- redazione del Bilancio di Genere per accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- progetto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia di acquisto libri per la Biblioteca l'obiettivo di promuovere la lettura come elemento di crescita personale e riscatto sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità;
- attività del Comitato Unico di Garanzia di **sensibilizzazione** sulle tematiche di varia natura che riguardano il genere femminile, in particolare la **violenza contro le donne**.

Un importante aspetto che viene incluso in queste aree riguarda il livello di pari opportunità raggiunto all'interno dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la presenza di donne nei ruoli apicali che nella composizione dell'organigramma.

Le attività sopracitate rappresentano un indicatore di impegno e di attenzione che si è strutturato secondo una logica di trasversalità con le diverse Direzioni dell'Ente, evidenziando la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione.



Per quanto riguarda la Città Metropolitana, sono inclusi in questa area i servizi indirizzati alla persona per favorirne il miglioramento della preparazione scolastica e professionale, l'inserimento nel mercato del lavoro e delle politiche sociali. Per tali aree, la ricaduta non è indirizzata specificatamente alle donne, ma, considerate le disuguaglianze e le differenze, le donne "indirettamente" godono di benefici da tali servizi. L'impegno delle donne nella famiglia e nella responsabilità di cura verso i/le componenti più deboli, porta, pertanto, a considerare l'impatto importante in termini di pari opportunità di tali servizi.

POLITICHE SOCIALI, DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE

La Legge Regionale n. 24 del 05 dicembre 2016 - art. 6 stabilisce che i servizi e le attività di assistenza degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali svolte dalle ex province regionali ai sensi dell'art. 27 della legge regionale 4 agosto 2015 n.15 (servizi di trasporto, di convitto e semiconvitto ed i servizi relativi agli ambiti igienico-personale, comunicazione extrascolastica, attività extrascolastica integrativa e autonomia e comunicazione) siano attratti alle competenze della Regione Siciliana Assessorato della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro che ne ha delegato *alle Città metropolitane e ai liberi Consorzi comunali la realizzazione e la gestione.*

Dall'ambito territoriale metropolitano di Messina perviene annualmente un elevato numero di richieste di servizi di supporto all'istruzione presentate dalle famiglie degli studenti disabili.

I servizi di assistenza igienico-personale, di trasporto e di autonomia e comunicazione, di norma, vengono forniti per l'intera durata dell'anno scolastico secondo la programmazione didattica di ciascuna scuola, inclusi gli esami di Stato ed i corsi di recupero.

Nell'A/S 2023–2024, è stato garantito il servizio specialistico di assistenza all'autonomia e comunicazione e per il servizio integrativo di assistenza igienico-personale. I servizi hanno interessato n. 193 studenti assistiti, n. 23 assistiti da personale ATA adeguatamente formato per il servizio di assistenza di igiene personale, n. 284 studenti per il trasporto e n. 487 di studenti per l'assistenza alla comunicazione.

Vengono, inoltre, assistiti come convittori o semiconvittori presso strutture specializzate studenti sordi e/o ciechi: tre studenti audiolesi in regime di semiconvitto e uno in convitto e uno studente non vedente.

A seguito di appositi bandi e relativi finanziamenti regionali vengono concesse *borse di studio* a studenti appartenenti a famiglie in condizioni di svantaggio economico, residenti nei Comuni del territorio metropolitano che frequentano Scuole Superiori anche fuori provincia, nell'ambito del territorio regionale. Nel 2023 sono state erogate, con fondi regionali, 290 borse di studio a studenti in possesso dei requisiti richiesti, con ISEE non superiore ad € 10.632,94.

Nell'ambito delle **politiche del lavoro**, è stata data continuità alle attività dei *lavori socialmente utili* finanziate dalla Regione Siciliana riguardanti interventi di tutela e salvaguardia dell'ambiente, dei beni culturali e architettonici e di promozione del turismo. Sono stati rinnovati i protocolli di intesa utilizzo lavoratori ASU con qualifica di impiegato d'ordine c/o l'IIS "Fermi" di Barcellona P.G. (una unità) e presso il Comune di Patti (tre unità).

Sono stati confermati i protocolli d'intesa siglati con enti pubblici/privati presso i quali sono stati assegnati i lavoratori socialmente utili: "Museo Cassata" di Barcellona P.G.; Istituti di istruzione superiore "E. Fermi" di Barcellona P.G., IIS "G.B. Impallomeni" di Milazzo; Comune di Patti – Ufficio Turismo.

Nel Bilancio 2023 della Città Metropolitana di Messina, la spesa per questa tipologia di servizi è stata di € 9.640.678,59 per una incidenza percentuale del 15,65%.



La Città Metropolitana di Messina, alla luce del ruolo di coordinamento assegnatole dal Piano Nazionale Anticorruzione, ha previsto, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, tra le nuove misure, la realizzazione della **"Comunità di Pratiche"**.

Il progetto prevede la realizzazione di uno spazio virtuale (tramite piattaforma informatica nel sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina) e reale (attraverso incontri periodici) di collaborazione permanente e di condivisione di conoscenze, strumenti e "buone prassi", tra la Città Metropolitana e i 108 Comuni ricadenti nel territorio, al fine di accrescere le competenze e realizzare un sistema efficace di gestione dei rischi in materia di anticorruzione e trasparenza e in altri campi comuni, come la salvaguardia dell'ambiente, la viabilità, la protezione civile, gli appalti e le forniture di beni e servizi etc. etc.

Gli obiettivi prefissati sono condividere e implementare un sistema efficace di risk management da applicare a diverse aree tematiche volto a prevenire casi di maladministration; sviluppare strategie omogenee nella gestione delle risorse e dei servizi in settori come l'Urbanistica, la protezione civile, la sicurezza stradale e la tutela dell'ambiente; condividere buone prassi e progettualità nella gestione degli appalti.

ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

Il Corpo di Polizia della Città Metropolitana di Messina da gennaio a dicembre 2023 ha esercitato l'insieme delle attività demandate dalla legge alle competenze della Città Metropolitana nell'ambito del proprio territorio. Gli interventi posti in essere hanno teso ad attuare misure finalizzate alla repressione degli illeciti ed alle infrazioni che possono pregiudicare la convivenza civile, il decoro dell'ambiente e la qualità della vita della comunità e dei/le singoli/e cittadini/e.

CULTURA

Nell'anno 2023, sono stati organizzati e promossi eventi culturali presso i locali della Galleria d'Arte Moderna e Contemporanea "L. Barbera" e nel Salone degli Specchi. Si è rinnovato l'appuntamento culturale "Il Maggio dei Libri, che ha riscosso notevole successo: sono stati organizzati quindici eventi nel Salone degli Specchi di Palazzo dei Loeni e nei locali della Galleria d'arte "L. Barbera".

Per quanto riguarda la lettura di genere, si è proceduto, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, all'acquisto di libri in materia di parità e violenza di genere con l'obiettivo di promuovere la lettura come elemento di crescita personale e riscatto sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità.

TURISMO

Tra le attività della Città Metropolitana legate allo sviluppo economico e alla promozione delle attività produttive vi è la promozione delle iniziative legate al turismo che rappresenta un'attività fondamentale dell'economia territoriale.

L'Ente offre il servizio di informazione ed accoglienza turistica nei locali di Palazzo dei Leoni.

Il personale, grazie ad un'adeguata conoscenza del patrimonio culturale, paesaggistico del territorio comunale e metropolitano e ad un'adeguata padronanza di lingue straniere, ha provveduto all'informazione, all'accoglienza ed all'assistenza turistica. Inoltre ha effettuato, attraverso la compilazione di apposite schede, il conteggio del numero di turisti in transito presso l'Infopoint, distinguendone la nazionalità, i luoghi di interesse, i motivi del viaggio e la tipologia di struttura ricettiva scelta.

Nell'anno 2023 si è registrata la presenza di n. 2.814 turisti italiani e n. 8.473 stranieri, per un totale di 11.287. L'Ufficio Pro Loco e Infopoint ha ripreso ad effettuare la rilevazione riguardante la Customer Satisfaction dalla quale sono risultate compilate n. 2.864 schede che hanno evidenziato una percentuale di soddisfazione molto alta.

ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA, TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA', VIABILITA' E INFRASTRUTTURE STRADALI

Le opere stradali prevalgono nettamente sulle categorie di intervento, seguite dall'edilizia scolastica e difesa suolo e quindi dall'edilizia pubblica (non scolastica). Seguono le opere marittime e aeroportuali, per la protezione dell'ambiente, per l'incremento turistico e di altre infrastrutture, queste ultime finalizzate alla realizzazione di aree polivalenti ai fini della protezione civile, distribuite per bacino di utenza nell'ambito del territorio metropolitano.

SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Nel mese di marzo 2023, è stata approvata l'"Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile - Messina 2030". [4-cma-2023.pdf \(cittametropolitana.me.it\)](https://cittametropolitana.me.it/4-cma-2023.pdf)

L'Agenda nasce dalla consapevolezza di molti Governi mondiali della gravità della crisi ecologica che riguarda tutto il pianeta e dal riconoscimento della necessità di adottare strategie economiche sostenibili e rispettose dell'ambiente.

Si tratta di un programma sottoscritto da 193 Paesi membri della Organizzazione delle Nazioni Unite, costituita da 17 obiettivi inquadrati in un programma d'azione con 169 traguardi (target) che si ripropongono, entro il 2030 e nei tre ambiti dello sviluppo sostenibile - economico, sociale ed ecologico – di porre fine alle povertà, diminuire le disuguaglianze, affrontare i cambiamenti climatici, costituire società più giuste e coinvolgere in questo ambizioso progetto le varie componenti della società, le imprese private, il settore pubblico, la società civile, gli operatori dell'informazione e della cultura.

Nell'Agenda sono stati inseriti 5 obiettivi strategici:

1- Mobilità Sostenibile e Smart Cities (città intelligenti);

- 2 – Economia Circolare;
- 3 – Ecosistemi e Biodiversità;
- 4 – Sport e Turismo Sostenibile nelle Aree Protette;
- 5 – Adattamento ai cambiamenti climatici e riduzione del rischio.

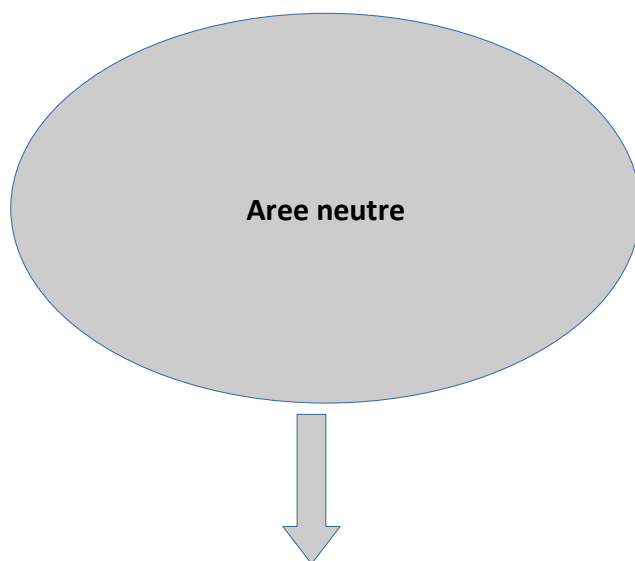
Gli obiettivi individuati possono essere sintetizzati nei due progetti pilota:

- rigenerazione del compendio edilizio “Città del Ragazzo” in un progetto chiamato “dopo di noi” finanziato nell’ambito del PNRR con 54 milioni di euro e che potrà essere riferimento non solo per il territorio metropolitano di Messina, ma per tutta la Sicilia orientale. Il progetto prevede la riqualificazione di tutta l’area del quartiere cittadino in cui si trova il compendio edilizio: viabilità, trasporti, comunicazione. Tutto questo grazie anche ad un monitoraggio fornito dall’Agenda e ai criteri ambientali suggeriti dall’Università e dal Ministero;
- riqualificazione dell’area di Capo Peloro, definita la più bella spiaggia d’Europa che si trova all’interno di un’area ambientale protetta, un’area umida all’interno di un territorio fortemente urbanizzato, processo già avviato con la demolizione e messa in sicurezza a carico della Città Metropolitana di Messina dell’area ex Sea-flight, si sta anche pensando ad un riutilizzo e una riqualificazione del Pilone, alla riqualificazione dei percorsi pedonali e a coniugare le attività produttive con l’ambiente.

SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARE E PESCA

Per quanto riguarda le politiche di sviluppo economico, nella prospettiva di genere è possibile promuovere azioni concrete volte al superamento delle disparità tra uomini e donne, promuovendo interventi per le attività artigianali, industriali e della pesca.

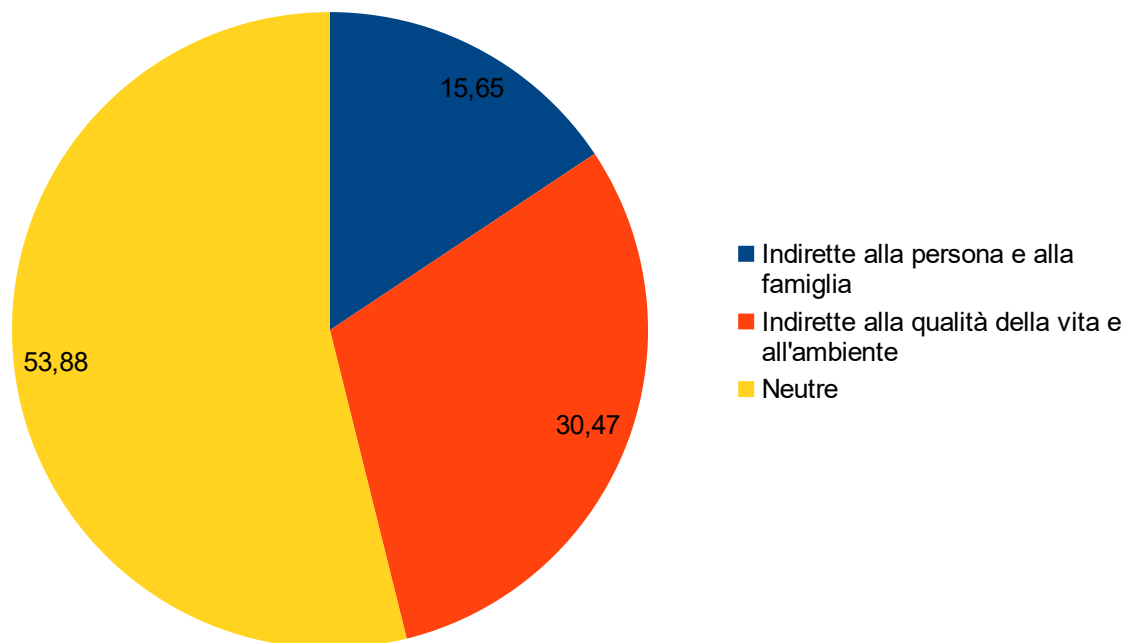
Nel Bilancio 2023 della Città Metropolitana di Messina, la spesa per questa tipologia di servizi è stata di € 18.762.881,26 per una incidenza percentuale del 30,47%.



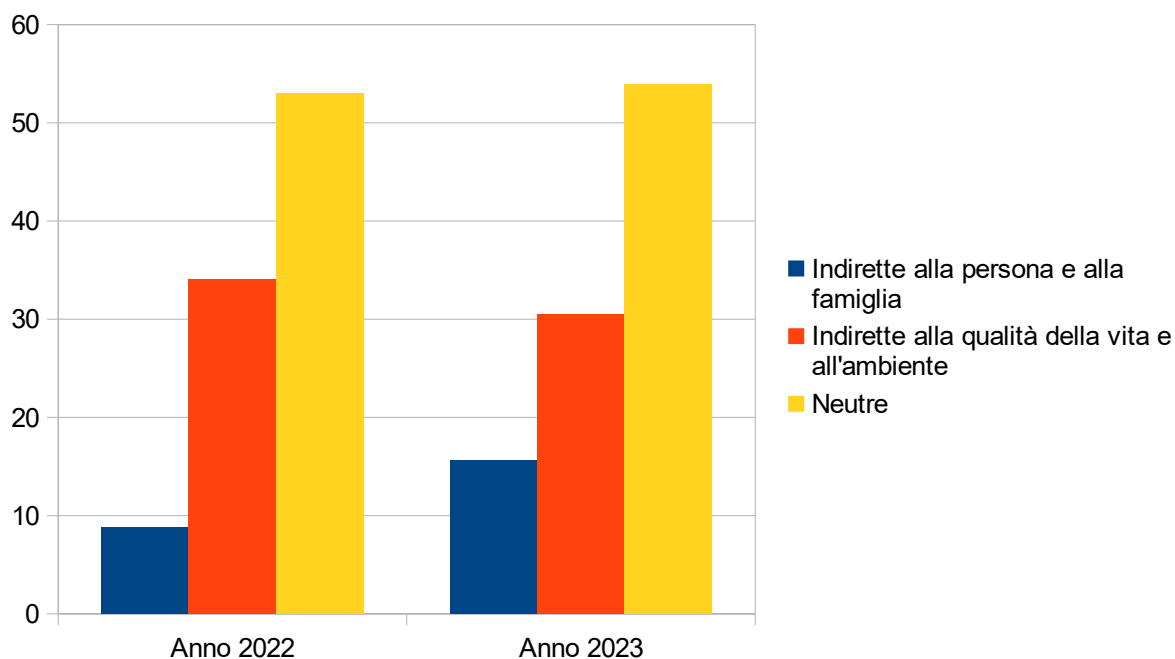
Riguardano le spese di struttura e funzionamento per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere e che impattano in maniera equivalente su tutta la cittadinanza (risorse umane, sistema informativo, supporto amministrativo).

A consuntivo 2023, queste aree incidono per il 53,88% sul volume complessivo di spesa.

Nel grafico si riporta l'esito della riclassificazione della spesa relativa al Consuntivo 2023, evidenziando le percentuali di spese che contribuiscono a definire l'ambiente entro il quale vive la collettività (uomini e donne) e che impattano sulla qualità della vita.



Rappresentazione grafica per un raffronto tra l'anno 2022 e l'anno 2023



CONCLUSIONI

Il presente documento ha messo in evidenza opportunità e criticità del contesto metropolitano messinese e le aree di bisogno rispetto alle tipologie di servizi e alle esigenze degli individui, in relazione al genere, all'età, allo stato civile, alla condizione familiare, lavorativa al fine di impegnare l'amministrazione al miglioramento della qualità della vita e del benessere della popolazione, offrendo alla collettività un nuovo modello di lettura dell'operato dell'Ente e, nel contempo, all'Ente, un criterio di riflessione ed analisi delle proprie funzioni.

Mission del Bilancio di Genere non è essere una "fotografia" delle spese a consuntivo dell'Amministrazione ma uno strumento che possa supportare e indirizzare la distribuzione delle risorse di bilancio in modo da eliminare le disuguaglianze di genere già a livello previsionale, cioè quando viene deciso in cosa investire individuando obiettivi di miglioramento, per far sì che le scelte politiche e le conseguenti spese non siano del tutto neutre rispetto al genere.

*La parità di genere
è essere diversi
ma con lo stesso peso.*



OGGETTO: Bilancio di Genere 2024

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano

Il Segretario Generale

.....
F.to Dott. Federico BASILE

.....
F.to Rossana Carrubba

Il presente decreto, ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche, è divenuto esecutivo:

☐ Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione in data _____

☒ Immediatamente Esecutivo

Messina, 13/12/2024

Il Segretario Generale
F.to Rossana Carrubba