



Città Metropolitana di Messina
Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Al Comitato Unico della Regione Siciliana
comitatounico.garanzia@regione.sicilia.it



Città Metropolitana di Messina
Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

PREMESSA

Riferimento normativo.

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019.

il Comitato Unico di Garanzia (da ora CUG), redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di Azioni Positive adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della relazione

La struttura della presente relazione risponde ad un format indicato dalla Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019.

Disporre di un format condiviso persegue l'obiettivo di giungere ad un confronto oggettivo dei dati raccolti al fine di far emergere problematiche comuni ma anche buone pratiche nei campi di competenza.

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc...);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze ed azioni messe in campo;



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'Amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc...).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. Dati sul personale

L'analisi dei dati sulla composizione del personale non può essere effettuata in quanto i dati sono stati inviati in maniera difforme a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

L'analisi dei dati in ordine alle tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro non può essere effettuata in quanto i dati sono stati inviati in maniera difforme a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

Sezione 3. Parità/Pari Opportunità

a) Monitoraggio sul Piano triennale Azioni Positive

Il Piano Triennale Azioni Positive 2020/2022, ad oggi, non risulta approvato.

Il Piano Triennale 2019/2021, già adottato con Decreto Sindacale n.123 dell'11.07.2019, è articolato in n.5 Ambiti di Azione:

1. *Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro.*
2. *Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;*
3. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;*
4. *Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio.*
5. *Comunicazione e informazione.*

Di seguito la descrizione delle azioni previste nei diversi ambiti di riferimento e lo stato di attuazione nell'anno 2019.

Ambito di azione n.1

- rilevazione del benessere organizzativo con la predisposizione di un Questionario da diffondere a tutto il personale dipendente
stato di attuazione: Questionario realizzato e diffuso tra i dipendenti



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

- percorsi formativi ed informativi per le figure dirigenziali e i/le responsabili dell'Ente con particolare attenzione alla valorizzazione delle specificità di genere, senso di appartenenza all'Ente

stato di attuazione: non risultano dati disponibili su tali tipologie di percorsi formativi ed informativi

- incontri informativi in materia di stress relazionale e benessere organizzativo

stato di attuazione: è stato creato il Gruppo di Valutazione Stress Lavoro Correlato.

Ambito di azione n.2

L'analisi dei dati in ordine alle tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro non può essere effettuata in quanto i dati sono stati inviati in maniera difforme a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

Ambito di azione n.3

Il monitoraggio effettuato sull'attività formativa dell'Ente, non ha fornito alcun dato su attività di formazione specifica in tema di pari opportunità – benessere organizzativo – antidiscriminazioni.

Ambito di azione n.4

Il CUG si è avvalso del supporto informatico e amministrativo dell'Ente, per i propri compiti di promozione, diffusione e informazione dell'attività del Comitato, finalizzata alla più ampia ed estesa conoscenza delle politiche paritarie e di contrasto alle discriminazioni.

Ambito di azione n.5

Il sito web del CUG, creato con il supporto degli uffici informatici dell'Ente, viene amministrato e costantemente aggiornato dallo stesso Comitato.

b) Formazione

Non è stato possibile procedere ad una analisi doverosa dei dati riguardanti l'attività di Formazione, in quanto gli stessi sono stati inviati in maniera difforme a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

In ogni caso, dalla relazione dell'Ufficio Formazione si può evincere soltanto una complessiva minore partecipazione del genere femminile ai corsi proposti, ma non è ipotizzabile azzardare una analisi sui motivi che hanno determinato tale situazione. Si potrebbe presupporre che i temi proposti nella formazione non siano di interesse per il genere femminile o che sia poca la presenza di genere femminile nei campi lavorativi oggetto della formazione. Ma non ci sono dati sufficienti per dare solidità a tali ipotesi.

L'unica tabella che fa parte integrante della relazione (pag. n.2) non fornisce dati sufficientemente chiari e pertanto non risultano essere analizzabili.

Come già precedentemente rilevato, non risultano dati su attività di formazione specifica riguardante i temi delle pari opportunità – benessere organizzativo – antidiscriminazioni.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

c) Bilancio di genere

Ad oggi non risulta adottato.

d) Commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Non si è in possesso di dati da analizzare in quanto l'Ente, per l'anno di riferimento, non ha indetto alcun concorso per il reclutamento di nuovo personale.

e) Differenziali retributivi uomo/donna

L'analisi dei dati relativa ai differenziali retributivi necessita della premessa che il CCNL del pubblico impiego non fa alcuna differenza di genere e che, pertanto, a parità di categoria e di progressione orizzontale la retribuzione tra uomo e donna non varia.

L'eventuale divario retributivo di genere non corrisponde ad una reale disuguaglianza tra uomo e donna ma è, generalmente, determinato da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, per cui il numero degli occupati di genere femminile è inferiore rispetto a quello maschile.

Il part-time, di cui spesso usufruiscono le donne per dedicarsi alle cure di altri componenti del nucleo familiare, è un ulteriore elemento che aumenta il differenziale retributivo (pay gap). Altro elemento da non sottovalutare è che le donne trovano occupazione con mansioni che prevedono retribuzioni inferiori, mentre gli uomini occupano posizioni lavorative meglio retribuite anche con incentivi economici maggiori.

Nello specifico dei dati pervenuti, il dato contrario nella cat. A è dovuto alla presenza del salario accessorio costituito dall'indennità percepita dal personale del servizio di portineria, esclusivamente maschile, che svolge lavoro in turnazione.

Nelle cat. B e C i dati sono pressoché equivalenti.

Nella cat. D il divario retributivo è dovuto all'attribuzione delle posizioni organizzative ad un numero maggiore di uomini piuttosto che donne.

Per i Dirigenti invece si tratta di differenze di valutazione di direzioni già stabilite contrattualmente.

Si precisa che gli importi in tabella sono tutti al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

Sezione 4. Benessere del personale

L'analisi dei dati raccolti nella Indagine del Benessere Organizzativo 2019, consente di avviare qualche spunto di riflessione. In primo luogo si apprende che hanno partecipato alla redazione del questionario solo n.124 su n.809 dipendenti complessivi e questo dato suggerisce conferma che lo strumento del questionario è superato, non ha "presa" sui dipendenti, la partecipazione alla stesura dello stesso è molto limitata e, pertanto, non fornisce un quadro esaustivo e reale della situazione lavorativa all'interno dell'Ente.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

In genere si evince che gli orientamenti sindacali, politici, religiosi sono ampiamente rispettati e non costituiscono un elemento discriminante.

Entrando più nel dettaglio si avanzano queste osservazioni.

In ambito A le domande 04-05-09 hanno polarità negativa e indicano chiaramente una situazione di malessere diffusa. Questi dati non appaiono coerenti con la polarità positiva registrata nell'Ambito F domanda 03, relativa ai rapporti con i colleghi, e domanda 05, riguardante la collaborazione tra colleghi e il lavoro di gruppo.

In ambito H la domanda 05 ha polarità negativa e indica che la maggior parte dei dipendenti che hanno partecipato al questionario cambierebbe Ente di lavoro. Questo fa supporre un diffuso malcontento che non si concilia con la polarità positiva di molti altri ambiti in quanto, se effettivamente tutto andasse bene, non si capisce perché il lavoratore dovrebbe desiderare di cambiare Ente.

In ambito B domanda 04 emerge una evidente disparità di genere considerato che complessivamente il 57,15% di coloro che hanno risposto (e in particolare il 34,13% risponde in assoluto negativamente) affermano che la propria identità di genere costituisce un ostacolo per la valorizzazione sul posto di lavoro. Sarebbe stato interessante conoscere quanti dipendenti di genere maschile e quanti di genere femminile abbiano risposto in tal modo a questa domanda, per una ulteriore e più completa analisi del dato.

In ambito D domanda 02 viene registrata una polarità positiva. Ma il dato in percentuale del 56,35% indica che la maggior parte di coloro che hanno risposto non ritiene che la possibilità di carriera sia legata al merito, facendo intuire che i parametri per la valorizzazione e la crescita professionale del personale possano essere altri.

In ambito N domanda 04, anche se viene indicata una polarità positiva, si nota che una percentuale del 53,96% non ritiene che l'amministrazione premi le persone capaci e che si impegnano. Si intuisce, anche in questo caso, che potrebbe esistere una valutazione del dipendente determinata da parametri non obiettivi e probabilmente discriminanti.

L'analisi dei dati raccolti dal **Servizio Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro** non può essere effettuata in quanto i dati sono stati inviati in maniera difforme a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

Il Servizio Prevenzione e Protezione ha inviato la sezione 2) del Format con l'indicazione di n.2 Iniziative realizzate nell'anno 2019.

Iniziativa n. 1. E' stato costituito un gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, formato dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Ufficio Unico della Formazione, Ufficio Benessere Organizzativo, Ufficio Gestione giuridica del Personale, Comitato Unico di Garanzia ed Organizzazioni Sindacali. L'obiettivo del gruppo era l'adempimento degli



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/08 con il coinvolgimento di più soggetti istituzionali per la definizione, la valutazione e gli interventi nei gruppi omogenei di lavoratori a maggior rischio. L'azione ha comportato la realizzazione di una prima bozza del Documento di Valutazione dello stress lavoro correlato. Il RSPP ha manifestato la proposta di progettare una indagine unica che integri la rilevazione del benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro – correlato per indagare più ambiti in un'unica somministrazione.

Nessun dato è stato trasmesso per quanto riguarda la valutazione dei rischi in ottica per genere.

Iniziativa n.2. Nell'ambito della Sorveglianza Sanitaria, è stato svolto un programma di informazione ai lavoratori per la tutela della salute, in collaborazione con la struttura di Medicina Specialistica, il Medico Competente e l'Ufficio Unico di Formazione. Non è stato trasmesso nessun dato specifico e dettagliato riconducibile a tale iniziativa.

Da un monitoraggio effettuato non risultano essere presenti, all'interno dell'Ente, Circoli d'ascolto organizzativo e Sportelli d'ascolto/counseling. A tutt'oggi non risulta essere stato nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Per quanto attiene il **Codice disciplinare/condotta** l'Ente di appartenenza, in data 28 Febbraio 2017, ha adottato un Codice di Condotta per il Personale Dirigente e, in data 21 Maggio 2018, un Codice di Condotta per il Personale del Comparto Funzioni Locali.

Il Codice di comportamento è stato adottato il 28 febbraio 2017.

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo** al Comitato sono pervenute solo verbalmente talune indicazioni, che i soggetti interessati non hanno avuto interesse ad ufficializzare.

Sezione 5. Performance

Nell'ambito del Piano della Performance dell'anno 2019 è stata individuata, come obiettivo di promozione delle pari opportunità, la predisposizione di una indagine sul benessere organizzativo con relativa pubblicazione dei dati rilevati.

Non sono stati previsti obiettivi ed indicatori di performance individuale per le/i componenti del Comitato connessi all'attività dello stesso.

Il Comitato non è stato consultato in merito alle modalità di gestione del "Sistema di Valutazione permanente della performance dei dipendenti dell'area del comparto" in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. Operatività

Il CUG della Città Metropolitana di Messina è stato nominato, per il quadriennio 2018/2021, con Determinazione del Segretario Generale n. 1354 del 21.12.2017.

Nel corso dell’anno 2019 si sono dimessi dal Comitato una componente effettiva per trasferimento presso altro Ente, sostituita dal componente supplente ed un componente effettivo di parte sindacale, sostituito con un’altra delegata di parte sindacale.

- Per l’anno 2019, il CUG non è stato dotato di un budget per mancata approvazione del Bilancio. Le risorse utilizzate per la formazione dei/delle componenti sono state a carico della Segreteria Generale.
- Visibilità sulla home page della Città Metropolitana con cura e aggiornamento del sito CUG da parte della Presidente del Comitato, giusta autorizzazione prot. n. 333/SG del 28.02.2018, affissione locandine relative ad iniziative ed avvisi nelle bacheche vicino agli orologi timbra cartellino.
- Nel corso dell’anno 2019 non sono state emesse circolari che regolamentano i rapporti tra Amministrazione e CUG.
- Nel corso dell’anno 2019 sono stati adottati atti senza la preventiva consultazione del CUG.
- Il Comitato ha svolto una collaborazione interna con il RSPP gruppo valutazione stress lavoro correlato ed esterna con la Consigliera Provinciale di Parità nel monitoraggio dei Comuni e per l’organizzazione del Convegno organizzato dal CUG in data 21.11.2019.

B. Attività

Nel corso dell’anno 2019 il CUG si è riunito in n.7 sedute, con cadenza mensile.

L’Amministrazione è stata fortemente deficitaria circa il coinvolgimento del Comitato nell’esercizio del potere consultivo riconosciutogli dalla Direttiva n.2/2019, mentre la maggior parte delle proposte operative formulate dal CUG nella relazione redatta l’anno precedente, sono state prese in considerazione dall’Amministrazione stessa.

Nel questionario proposto ai dipendenti da parte dell’Ufficio Benessere Organizzativo, sono state inserite le cinque domande suggerite dal CUG.

Con riferimento ai **poteri propositivi** ad esso attribuiti il CUG ha promosso la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità con l’aggiornamento costante del sito del CUG sulla Home Page della Città Metropolitana di Messina e utilizzando anche le bacheche informative nei vari piani/sedi dell’Ente e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo).



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

Il CUG ha svolto attività di formazione sulle tematiche di propria competenza al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la conciliazione vita privata - lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo.

Infatti, è stato presentato, ed approvato dall'Amministrazione, un progetto per l'acquisto di libri, 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. L'iniziativa denominata "Leggo-Conosco-Agisco" è stata portata a conoscenza di tutti i dipendenti che possono liberamente consultare i libri presso la Biblioteca Provinciale dell'Ente.

Per celebrare e onorare la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre), in data 21.11.2019, il Comitato, con la collaborazione della Regione Siciliana Dipartimento Regionale Funzione Pubblica e del Personale, ha organizzato il Convegno "**IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: TUTELA DEI DIRITTI E AFFERMAZIONE SUL LAVORO DELLA PARI DIGNITA' DELLE PERSONE**", a cui hanno partecipato numerosi rappresentanti di diversi CUG Regionali, Territoriali, oltre ad un considerevole numero di dipendenti dell'Ente di appartenenza.

Il CUG ha svolto attività di monitoraggio nell'ambito delle diverse realtà territoriali al fine di riscontrare la presenza e l'operatività dei rispettivi Comitati di Garanzia all'interno dei 108 Comuni ricadenti nell'area metropolitana.

Come già accennato, per l'anno 2019, il CUG non è stato messo in condizione di esercitare il proprio **parere consultivo** in quanto non è stato interpellato per la formulazione dei pareri sui temi di competenza.

Con riferimento ai **poteri di verifica** il Comitato non ha riscontrato una piena realizzazione delle attività in materia di pari opportunità, così come programmate nel Piano Triennale delle Azioni Positive. Nel Piano della Formazione non è stato proposto alcun corso riguardo a materie attinenti al benessere organizzativo e alle pari opportunità.

Da un monitoraggio effettuato non si evincono dati per quanto riguarda le azioni di prevenzione del disagio lavorativo e delle azioni di contrasto alle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing e discriminazioni relative al genere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le considerazioni conclusive necessitano di una doverosa premessa.

A conferma di quanto registrato nel primo anno di costituzione e di operatività di questo Comitato Unico di Garanzia, anche nell'anno 2019 questo CUG ha constatato la mancanza di conoscenza del ruolo che lo stesso deve rivestire ex lege nell'ambito dell'Ente di appartenenza.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

Esiste una diffusa disinformazione, spesso accompagnata da una scarsa considerazione, tra i vertici dell'Amministrazione, i Dirigenti, i dipendenti e le OO.SS. relativamente alle attività che il CUG è chiamato a svolgere nell'esercizio dei poteri consultivi, propositivi e di verifica.

E' solo da poco tempo che si sta registrando qualche piccolo risultato positivo in termini di visibilità, riconoscimento e coinvolgimento del CUG, che continua ad operare con caparbietà e convinzione.

Il Comitato rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione attiva, nelle sue figure Apicali e Dirigenziali, per definire i rapporti tra il Comitato stesso e i diversi Servizi interni all'Ente e individuare, per ciascuna Direzione, le attività utili a garantire al Comitato l'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare. Tutto ciò, sempre, nell'interesse del miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori e, conseguentemente, a beneficio dell'Ente e dell'intera collettività.