



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 137 del 25 GIU. 2021

OGGETTO: Bilancio di genere 2021.

l'anno **2021** il giorno **venticinque** del mese di **giugno**

Visto il Decreto Sindacale n. 76 del 31.03.2020, "Misure straordinarie di semplificazione in materia di organi collegiali, ex 73 del decreto-legge 17 marzo 2020. n. 18. Determinazione dei criteri per la tenuta delle sedute deliberanti del Sindaco Metropolitano in modalità telematica a distanza";

il Segretario Generale Avv. Maria Angela Caponetti, accertata l'identità del Sindaco Metropolitano, alle ore 13:35 dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO METROPOLITANO

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

Vista la L.R. n. 15/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

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

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: *"le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca"*;

Visti i pareri favorevoli, 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.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

SEGRETERIA GENERALE

Servizio "Programmazione, Organizzazione e Performance"

Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"

OGGETTO: Bilancio di Genere 2021.

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. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese";

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;

CONSIDERATO che in Italia, a differenza di altri Paesi dove le iniziative di introduzione del "Bilancio di Genere" sono state stabilite dal livello di governo nazionale, la prima sperimentazione è stata effettuata, a livello locale, a partire dal 2001;

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 collochi 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 italiano approvato dalla Commissione Europea in data 22 giugno 2021 che, tra gli obiettivi fissati, pone l'attenzione alle pari opportunità generazionali attraverso la promozione dell'uguaglianza di genere assicurando parità di condizioni nel mercato del lavoro, il superamento del divario di retribuzione di genere e l'aumento del numero delle donne in posizioni di responsabilità;

CONSIDERATO che il Bilancio di Genere è stato inserito nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023 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 2021, è stata avviata l'istruttoria con l'acquisizione, dal competente Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance – Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione", dei dati di sintesi dell'analisi e della valutazione delle politiche promosse dall'Amministrazione in ottica di genere, elaborati con la finalità di realizzare in concreto i principi soprarichiamati, 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, anche attraverso apposita iniziativa pubblica di presentazione e pubblicazione sul sito internet istituzionale;

VISTO il D.lgs. n. 267 del 18.08.2000;

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";

VISTO il Regolamento di "Organizzazione degli Uffici e dei Servizi";

VISTO lo Statuto dell'Ente;

Si propone che il Sindaco Metropolitano
DECRETI

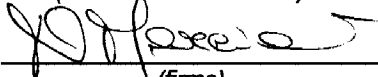
APPROVARE per le motivazioni esposte in premessa, il documento "Bilancio di Genere 2021", come parte integrante sostanziale della presente decretazione;

TRASMETTERE il presente decreto:

- ai Dirigenti;
- al Capo di Gabinetto;
- 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.

La Responsabile dell'Ufficio
(Nicoletta MARCIANO)


(firma)

Il Responsabile del Servizio
(Sebastiano DE SALVO)


(firma)

La Segretaria Generale
(Avv. Maria Angela CAPONETTI)


(firma)

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Bilancio di Genere 2021.

OGGETTO: Bilancio di Genere 2021.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

Finanziario

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addì 23.05.21

LA SEGRETARIA GENERALE
(Avv. Maria Angela CAPONETTI)

(firma)

Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addì 23.05.21

LA SEGRETARIA GENERALE
(Avv. Maria Angela CAPONETTI)

(firma)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addì _____

IL/LA DIRIGENTE II DIREZIONE

(firma)

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addì _____

IL/LA DIRIGENTE II DIREZIONE

(firma)

Decreto Sindacale n. 137 del 25 GIU. 2021

Oggetto: Bilancio di Genere 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano
FIRMATO DIGITALMENTE

.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

La Segretaria Generale
.....
LA SEGRETARIA GENERALE

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città
Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina,

LA SEGRETARIA GENERALE



Città Metropolitana di Messina

Bilancio di Genere 2021



Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance

Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione

INDICE

INTRODUZIONE.....	pag. 2
PERCHE' ADOTTARE IL BILANCIO DI GENERE.....	pag. 6
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	pag. 8
- Analisi demografica della Città Metropolitana di Messina.....	pag. 10
- Struttura della popolazione dal 2002 al 2020 - Città Metropolitana di Messina..	pag. 13
- Popolazione per età, sesso e stato civile 2020.....	pag. 14
- Distribuzione della popolazione 2020.....	pag. 16
- Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nella Città Metropolitana di Messina	pag. 17
Famiglie.....	pag. 19
- Istruzione.....	pag. 21
- Lavoro	pag. 31
- Misurazione del Benessere equo e sostenibile.....	pag. 38
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	pag. 39
- Analisi della composizione per genere dell'Amministrazione.....	pag. 39
- Misure di conciliazione (part-time, lavoro agile, congedi parentali).....	pag. 42
- Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione.....	pag. 43
- Comitato Unico di Garanzia.....	pag. 44
- Piano Triennale Azioni Positive.....	pag. 45
IL BILANCIO E LE POLITICHE IN UN'OTTICA DI GENERE.....	pag. 46
- Analisi del Bilancio riclassificato secondo un'ottica di genere: azioni svolte dall'Ente.....	pag. 47
CONCLUSIONI.....	pag. 54

INTRODUZIONE

Le pari opportunità per istituzioni d'altro ...genere?

Quando pensiamo alle pari opportunità e alle politiche di genere, pensiamo a misure pensate ad esclusivo vantaggio delle donne. Non vi è dubbio che le donne c'entrino, ma le pari opportunità hanno un orizzonte più ampio e sono misure destinate a superare il gap tra donne e uomini, presente ancora oggi nella nostra società.

Nonostante la normativa italiana in tema di pari opportunità, anche per effetto delle tante direttive europee, sia stata tra le più avanzate d'Europa negli anni Novanta, persistono discriminazioni e svantaggi per le donne, in molti ambiti: dall'accesso al lavoro, nella permanenza nel mondo del lavoro, nella retribuzione ed una maggiore difficoltà rispetto agli uomini ad occupare le posizioni di vertice nelle organizzazioni.

Sicuramente le donne scontano il fatto di trovarsi spesso a dover gestire una doppia presenza tra ambito lavorativo e familiare, ma altrettanto spesso le organizzazioni, indipendentemente dalle peculiarità individuali, tendono a preferire gli uomini nei ruoli di responsabilità.

*Certamente gli interventi in materia di pari opportunità rispondono ad un principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, sono oggi considerate "buone pratiche" volte ad introdurre cambiamento, sviluppo e innovazione nei territori, nelle istituzioni politiche, nei sistemi organizzativi e nelle politiche locali e sono intese come politiche mirate al superamento di ogni forma di discriminazione verso chi è portatore di una qualunque diversità, alla valorizzazione delle differenze, prestando attenzione ed integrare il punto di vista di genere. (M.Antonella Cocchiara – **Pari opportunitàper Istituzioni d'altro genere?, 2009**)*

Per questo, a partire dagli anni Ottanta nascono gli organismi di parità, grazie ad una serie di provvedimenti e direttive a livello europeo e nazionale per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne, per il superamento degli stereotipi di genere *"come ingessamento in un potente sistema di ruoli che condiziona pesantemente la vita e le scelte di uomini e donne"*, ma anche per valorizzare le differenze di genere e favorire il riequilibrio della rappresentanza tra uomini e donne in tutti i luoghi dove si decide.

Da allora la loro diffusione e importanza è cresciuta fino a renderli istituzioni di riferimento e garanzia per la difesa dei diritti delle donne, anche se nella pratica esistono ancora disparità di tipo politico, sociale, economico e soprattutto culturali anche per la presenza di stereotipi nell'educazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società stessa.

Importante è stato e continua ad essere il lavoro di questi Organismi di parità che hanno portato anche il punto di vista e le esigenze femminili che significa portare in ogni scelta politica, in ogni programmazione, in ogni azione, integrazione dei bisogni rispettivi di entrambi i sessi. E' improbabile che assemblee dotate di poteri decisionali composte da pari numero di donne e uomini arrivino alle stesse conclusioni, in termini di politiche contrattuali e concertative, rispetto ad assemblee composte da soli uomini o sole donne.

Portare il punto di vista delle donne in ogni ambito, significa portare dentro ogni specificità, significa dare “voce” alle donne, dando diritto di cittadinanza e perseguendo quegli obiettivi che vanno nell’interesse collettivo.

Se facciamo una analisi di genere delle Leggi, dei Regolamenti, dei Bilanci degli E.E.LL. ad esempio non ci sembra che contengano discriminazioni: sembrerebbe tutto neutro, ma sappiamo bene che il neutro non esiste, perché tutto ha un genere che è quello dei soggetti a cui è destinata con bisogni ed esigenze diversi e soprattutto le donne hanno esigenze diverse da quelle degli uomini e quindi importante prevedere anche le ricadute che ogni provvedimento può avere su donne, uomini, bambini, immigrati: si chiama programmazione di genere e non riguarda certamente solo le donne.

Purtroppo proprio nella Pubblica Amministrazione si registrano ancora resistenze e soprattutto spesso, alle nostre “latitudini” non si conosce bene la normativa oppure si ritiene superflua, nonostante già nel **2007** la consapevolezza di queste resistenze ha portato alla emanazione di una importante **direttiva dei Ministri Nicolais e Pollastrini**, rivolta a tutti i vertici delle P.A ed in particolare ai Responsabili del personale che richiama la legislazione vigente con l’obiettivo:

- di promuovere l’attuazione della normativa in materia di P.O. per eliminare e prevenire le discriminazioni;
- per l’adozione dei piani triennali, azioni positive con particolare attenzione all’organizzazione del lavoro (favorire ad esempio il telelavoro, attuare le previsioni normative in materia di lavoro flessibile, il rispetto della normativa sui congedi parentali);
- di migliorare la conciliazione vita-lavoro;
- di valorizzare le differenze di genere, nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, per una formazione e cultura organizzativa in ottica di genere;
- **di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte ad entrambi. Ciò, al fine di allocare le risorse sui servizi in funzioni delle diverse esigenze delle donne e degli uomini di riferimento (ad esempio redigendo il Bilancio di Genere) e auspicando che i Bilanci di Genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.**

Concetti questi ripresi anche dalla c.d. Riforma Brunetta che prevede che la Performance organizzativa delle P.A. così come il sistema di valutazione e controllo delle prestazioni dei dipendenti nella valutazione delle Performance individuali e organizzative misuri anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle Pari Opportunità, stabilendo il principio che una Amministrazione è tanto più performante, quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Giova ricordare che il D.Lgs. n. 165/2001, il c.d. “Testo Unico sul pubblico impiego” art. 7, sancisce il principio per cui le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro così come la procedura di reclutamento del personale nella PA deve essere conforme al principio del rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Al fine di garantire ciò, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di riservare alle donne, salva immotivata impossibilità, almeno un terzo dei posti nella composizione delle commissioni di concorso, e garantire la partecipazione delle proprie dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento professionale, adottando modalità, qualora ce ne fosse bisogno, atte a favorirne la partecipazione consentendo in tal modo la conciliazione tra vita professionale e familiare.

Con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità (così come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5) è stata riformulata anche la normativa sul divieto delle discriminazioni di genere e parità di trattamento e di opportunità, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche ed attività.

L'art. 48, in particolare, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, sentite le proprie organizzazioni di rappresentanze sindacali e la Consigliera di Parità territorialmente competente, predispongano **piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**

In particolare i piani si propongono di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali le stesse sono sotto rappresentate e sono diretti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

Possiamo dire che sono misure di riequilibrio indirizzate ad un gruppo particolare di soggetti che si trova, di fatto, in una condizione di svantaggio o di asimmetria; mirano alla rimozione o al superamento degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, così da consentire l'attuazione dell'eguaglianza sostanziale. Potremmo definirle discriminazioni all'incontrario, consistenti nell'adozione di trattamenti preferenziali per correggere disuguaglianze di fatto o per rimuovere discriminazioni.

Con il Collegato Lavoro entrato in vigore il 24 novembre 2010 abbiamo una importante novità con "modifiche per i CPO e Comitati per il Mobbing che diventeranno un unico organismo, infatti l'art. 21 del Collegato Lavoro ***"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*** istituisce il ***"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"***, formato da rappresentanti dell'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali.

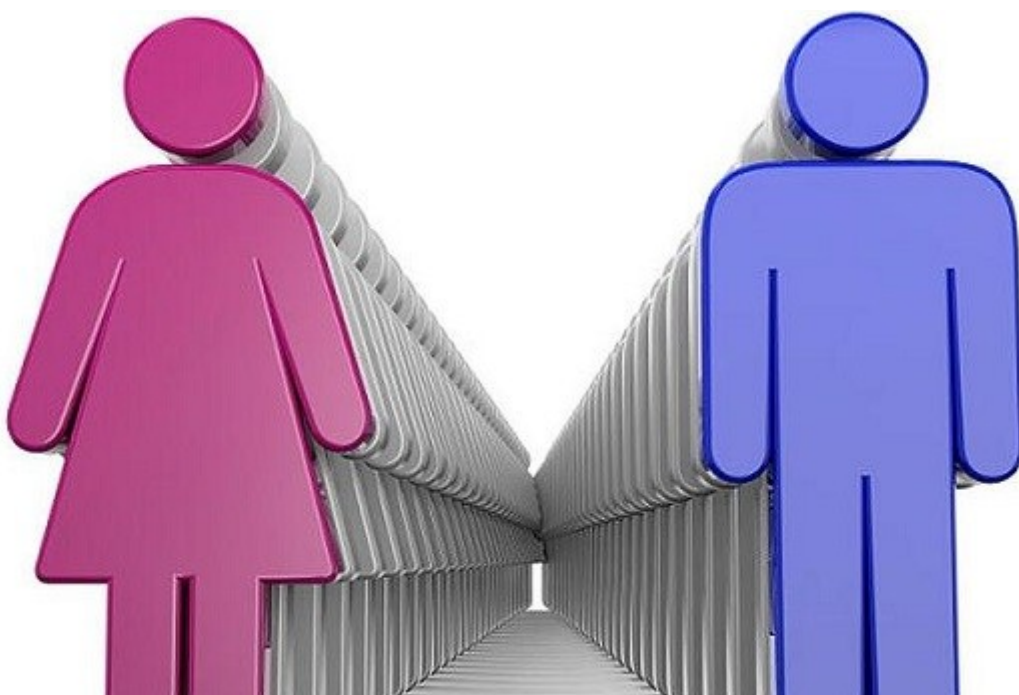
Agli Organismi così trasformati, vengono attribuite funzioni molto ampie, che si estendono dalle pari opportunità, alla valorizzazione delle differenze, al benessere organizzativo, al contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza fisica, morale e psicologica, nonché verso le molestie sessuali.

Ancora oggi, dopo quasi 10 anni, registriamo che ci sono Amministrazioni locali nella nostra provincia che non hanno costituito i CUG, facendo venir meno un diritto per le lavoratrici e i lavoratori pubblici, nonostante la costituzione dell'organismo sia negli obiettivi dei dirigenti responsabili delle risorse umane ed è valutata ai fini della valutazione dell'indennità di risultato.

Come sappiamo, a livello nazionale, la riforma della pubblica amministrazione, attraverso il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ha inserito il **Bilancio di Genere** tra gli strumenti di misurazione della performance.

L’articolo 10 “Piano della performance e relazione sulla performance” prevede infatti che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento, denominato “Relazione sulla performance”, nel quale venga evidenziato, oltre ai risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, anche il **Bilancio di Genere** realizzato”.

Di recente, la Direttiva 27 giugno 2019, n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, adotta il Piano delle Azioni Positive allineandolo temporalmente al Piano della Performance.



PERCHE' ADOTTARE IL BILANCIO DI GENERE

Il **Bilancio di Genere (BdG)**, nella pubblica amministrazione è una pratica di rendicontazione sociale con **valutazione ex ante ed ex post** sull'impatto di genere, tramite la quale è possibile integrare una **prospettiva di genere** 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.

Il Bilancio di Genere, pertanto, nasce dalla constatazione che i bilanci delle pubbliche amministrazioni non sono meri strumenti finanziari ed economici e non sono nemmeno neutri rispetto alle ricadute che hanno sulla collettività in base al genere. Infatti, nello stabilire le entrate e le uscite, gli amministratori effettuano delle scelte che definiscono le priorità degli interventi, ma anche un modello di sviluppo socio-economico e i criteri di re-distribuzione all'interno della propria comunità, producendo un impatto ed effetti che possono essere differenti a seconda dei soggetti ai quali si rivolgono.

Naturalmente il Bilancio di Genere non mira a produrre un bilancio delle donne o per le donne, ma implica che *"all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini"*, in modo da garantire che alle aspettative e alle necessità dei cittadini di sesso diverso venga attribuita la stessa importanza, per soddisfare i bisogni sociali di tutta la collettività.

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 (giova ricordare la mancata applicazione della Legge Delrio nella composizione delle Giunte negli EE.LL.) 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, grazie ad un nuovo assetto organizzativo con gli uffici preposti come l'Ufficio per il Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione e 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: 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.

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.

L'analisi dell'andamento demografico, della struttura familiare e del mercato del lavoro serve a individuare le differenze di genere che insistono sul territorio nei diversi ambiti della vita della popolazione, quindi i diversi ruoli assunti dalle donne e dagli uomini nella vita privata e quelli assunti nella vita professionale, sociale e pubblica. Le variabili di genere vanno declinate rispetto all'età, alla natalità e mortalità, al bilancio demografico, alla composizione familiare.

L'analisi di genere del capitale umano si concentra sul livello di istruzione della popolazione provinciale. Le variabili di genere in questo caso vanno declinate secondo il livello di istruzione, il numero di iscritti, diplomati e ripetenti alle scuole secondarie superiori per indirizzo, il numero di iscritti all'università e laureati per facoltà.

L'analisi del mercato del lavoro consente una lettura della forza lavoro maschile e femminile del territorio e dei potenziali lavoratori e lavoratrici. Nel dettaglio i dati cui si può fare riferimento sono: la forza lavoro del territorio provinciale, partendo dai dati di base di fonte ISTAT (tasso di occupazione, di disoccupazione e di inattività maschile/femminile).

Sarebbe auspicabile anche poter disporre di informazioni di tipo qualitativo dell'analisi del mercato del lavoro per mettere in evidenza le principali dinamiche occupazionali: segregazione orizzontale, segregazione verticale, maggiore precarizzazione, maggiore presenza di uomini nell'imprenditoria e nel lavoro autonomo, differenziali salariali, strategie di conciliazione.

Naturalmente l'analisi dovrà interessare le caratteristiche di base della popolazione (età, stato civile, occupazione, titolo di studio, dinamiche demografiche ecc.), le caratteristiche e la composizione del mercato del lavoro, il territorio e le caratteristiche ambientali (ecosistema urbano, sicurezza sociale ecc.). Questa fase dovrebbe produrre un quadro generale della comunità, evidenziando eventuali divari di genere e in generale il livello della qualità della vita.

Una seconda fase successiva dovrebbe, invece, prevedere 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.

L'analisi del welfare locale è dunque certamente indicativa della sensibilità del territorio verso le tematiche sociali e di conciliazione, ma non va trascurato che queste rilevazioni sono importanti anche per definire il sistema di servizi pubblico-privati che sostiene le famiglie nel conciliare il

lavoro con gli impegni familiari, e anche per sottolineare le opportunità occupazionali che un territorio con un sistema di welfare locale particolarmente sviluppato può offrire.

Gli indicatori da prendere in considerazione sono gli asili nido, l'assistenza domiciliare e residenziale per gli anziani, il numero di posti letto negli ospedali, etc.

Il livello di empowerment femminile raggiunto nel territorio provinciale è un parametro particolarmente utile per valutare la capacità di un territorio di valorizzare adeguatamente sia i talenti maschili che femminili.

Anche la PA pur avendo più del 50% di personale femminile, ha, nei ruoli apicali, prevalentemente uomini: negli Uffici Regionali territoriali su 12 dirigenti vi sono solo 3 donne, così come negli Enti Ministeriali territoriali gli apicali sono solo uomini, nella Sanità tutti i Direttori Generali sono uomini, negli EELL ad es. nel Comune di Messina su 14 dirigenti solo 1 donna, nel Comune di S. Agata Militello su 7 dirigenti vi sono solo 3 donne; un po' meglio il Comune di Barcellona dove su 5 dirigenti 3 sono donne. In aumento le Segretarie Comunali e Provinciali, anche questo ruolo fino a poco tempo declinato al maschile: Città Metropolitana di Messina, Comune di Sant'Agata Militello, Comune di Milazzo, ciò significa che, nei ruoli di responsabilità in cui si accede per concorso, le donne sono presenti.

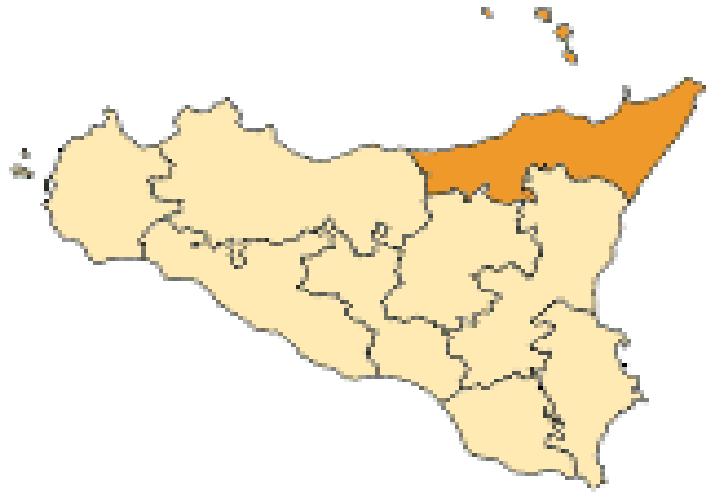
Così come le Prefette in Sicilia: Messina, Ragusa e Caltanissetta. Correva l'anno 2003, quando per la prima volta a Grosseto, Anna Maria D'Ascenzo faceva da apripista alla conquista di un mondo, fino ad allora, a connotazione fortemente maschile. I tempi cambiano e, oggi, le Prefetture parlano sempre più rosa.

In questo caso, l'Amministrazione farà una lettura del territorio riferita alle principali cariche istituzionali, politiche e di potere che verranno proposte secondo la lettura di genere.

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).

Una prima analisi dovrà riguardare anche il personale dipendente della Città Metropolitana di Messina per fascia di età, inquadramento, area di appartenenza, retribuzione, utilizzo dei congedi parentali, smart working.

Analisi demografica della provincia di Messina



Le città metropolitane sono quattordici “enti territoriali di area vasta” che hanno sostituito le province omonime. La Legge 7 aprile 2014 n. 56 (Legge Delrio) disciplina le dieci città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, i cui territori coincidono con quelli delle preesistenti province: Roma Capitale, Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria.

A queste si aggiungono le quattro città metropolitane delle regioni a statuto speciale Sardegna e Sicilia: Cagliari, Catania, Messina e Palermo.

La Sicilia è l'unica regione ad avere ben 3 Città Metropolitane.

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 è stata recepita per cui le ex Province sono guidate da Commissari e dai Sindaci delle 3 Città Metropolitane.

Città Metropolitana			Popolazione residenti al 01/01/2019	Superficie km ²	Densità abitanti/km ²	Numero Comuni
	Denominazione	Comune capoluogo				
1.	Città Metropolitana di ROMA CAPITALE	Roma (2.856.133 ab.)	4.342.212	5.363	810	121
2.	Città Metropolitana di MILANO	Milano (1.378.689 ab.)	3.250.315	1.576	2.063	133
3.	Città Metropolitana di NAPOLI	Napoli (959.188 ab.)	3.084.890	1.179	2.617	92
4.	Città Metropolitana di TORINO	Torino (875.698 ab.)	2.259.523	6.827	331	312
5.	Città Metropolitana di PALERMO	Palermo (663.401 ab.)	1.252.588	5.009	250	82
6.	Città Metropolitana di BARI	Bari (320.862 ab.)	1.251.994	3.863	324	41
7.	Città Metropolitana di CATANIA	Catania (311.584 ab.)	1.107.702	3.574	310	58
8.	Città Metropolitana di BOLOGNA	Bologna (390.636 ab.)	1.014.619	3.702	274	55
9.	Città Metropolitana di FIRENZE	Firenze (378.839 ab.)	1.011.349	3.514	288	41
10.	Città Metropolitana di VENEZIA	Venezia (260.520 ab.)	853.338	2.473	345	44
11.	Città Metropolitana di GENOVA	Genova (578.000 ab.)	841.180	1.834	459	67
12.	Città Metropolitana di MESSINA	Messina (232.555 ab.)	626.876	3.266	192	108
13.	Città Metropolitana di REGGIO CALABRIA	Reggio Calabria (180.369 ab.)	548.009	3.210	171	97
14.	Città Metropolitana di CAGLIARI	Cagliari (154.267 ab.)	431.038	1.249	345	17
Città Metropolitane			21.875.633	46.639	469	1.268
% su Italia			36,2%	15,4%	-	16,0%

Italia	60.359.546	302.073	200	7.904
--------	------------	---------	-----	-------

La Città Metropolitana di Messina è al 26° posto per numero di abitanti su 107 Aree Territoriali ed è terzultima per popolazione residente tra le Città Metropolitane, seguono Reggio Calabria e Cagliari. Prima Città Metropolitana è Roma, seguita da Milano e Napoli. La provincia di Messina è tra le prime 30 province italiane con il maggior numero di Comuni, per l'esattezza al 20° posto insieme alla provincia de L'Aquila. Mentre la provincia di Messina ha 108 Comuni sparsi in una estensione territoriale di ben 3.266,12 kmq ed una popolazione di 626.876 ab (maschi 302.546, femmine 324.330) ed una densità abitativa di 192 ab. Per kmq., la provincia de L'Aquila ha una superficie superiore a quella messinese, pari a 5.047,55 kmq ed una popolazione di 299.031 ab (maschi 147.868, femmine 151.163) con una densità abitativa pari a 59 ab. Per kmq.

Sono 5 i comuni più popolosi della provincia di Messina: oltre la città capoluogo Messina (ab.232.555), Barcellona P.G. (ab.41.221), Milazzo (ab.31.028), Capo d'Orlando (ab.13.295) e Patti (ab.13.215), Lipari (ab.12.836). Inoltre, nella provincia di Messina si concentrano i comuni più piccoli di tutta la Sicilia: infatti su 108 sono 77 i comuni con popolazione fino 5 mila abitanti e tra questi il piccolo Roccafiorita con 186 ab., seguito da Gallodoro 347 ab., Floresta 476 ab e Condò 486 ab (dati Istat al 1° gennaio 2019).

La provincia di Messina presenta un trend popolazione negativo con una variazione % media annua pari -0,70% dovuto sia al tasso migratorio da e verso la Città Metropolitana di Messina negli ultimi anni, sia per la bassa natalità.

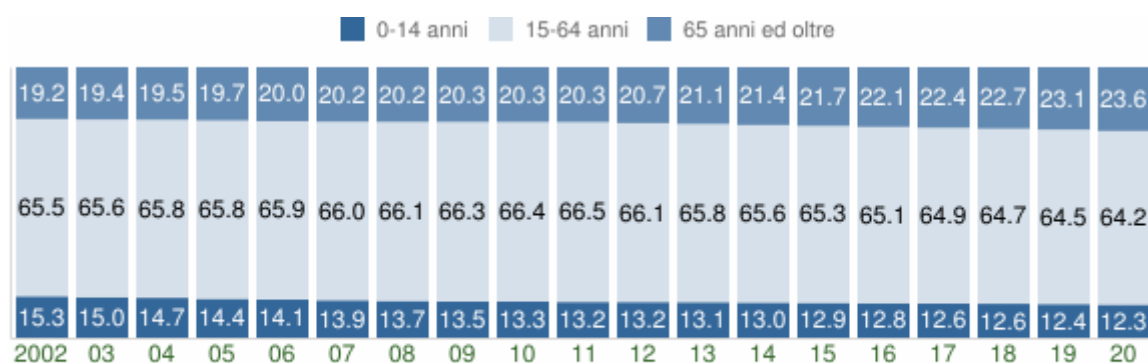
Il numero delle famiglie è pari a 274.994 con una media di 2,27 componenti per famiglia.



Struttura della popolazione dal 2002 al 2020 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 %)

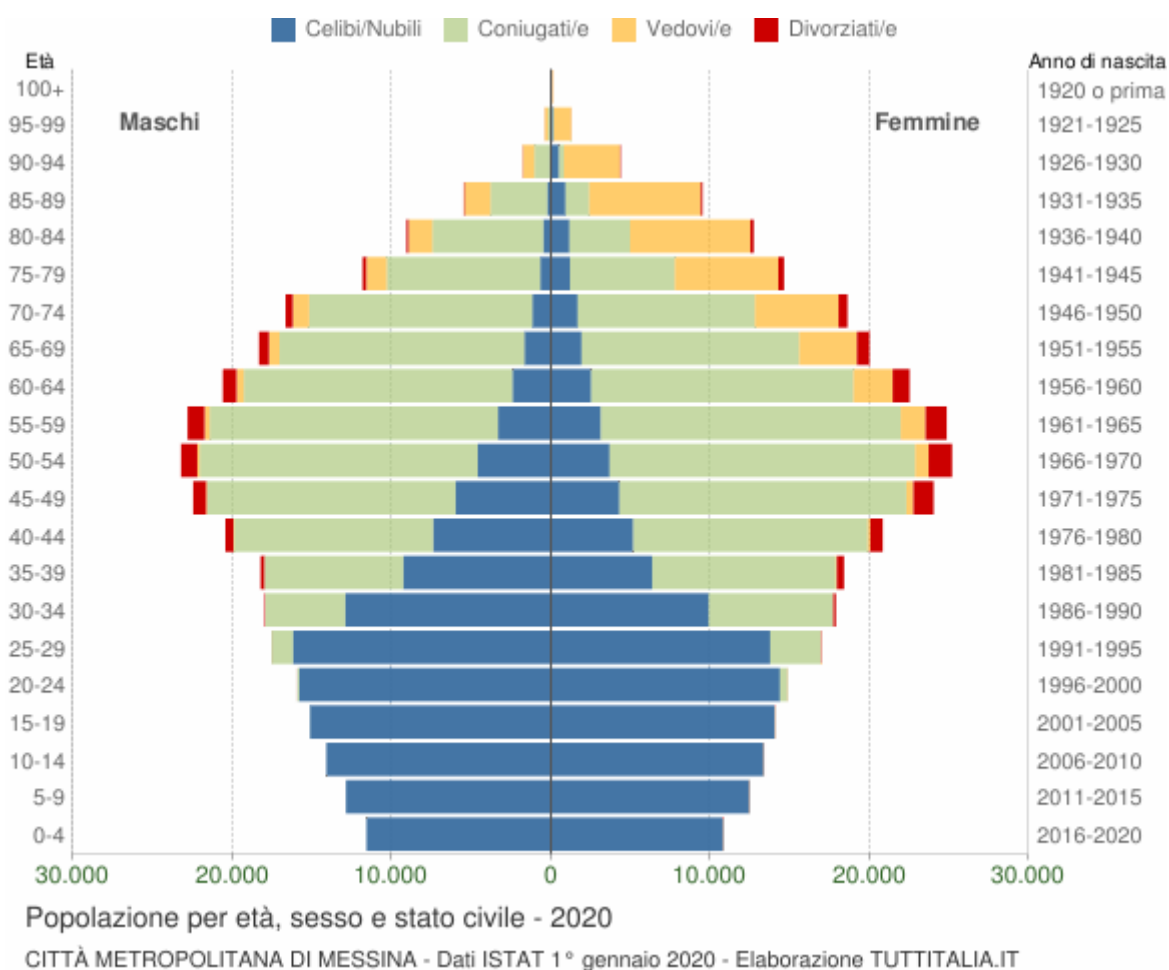
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione per età, sesso e stato civile 2020

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 2020.

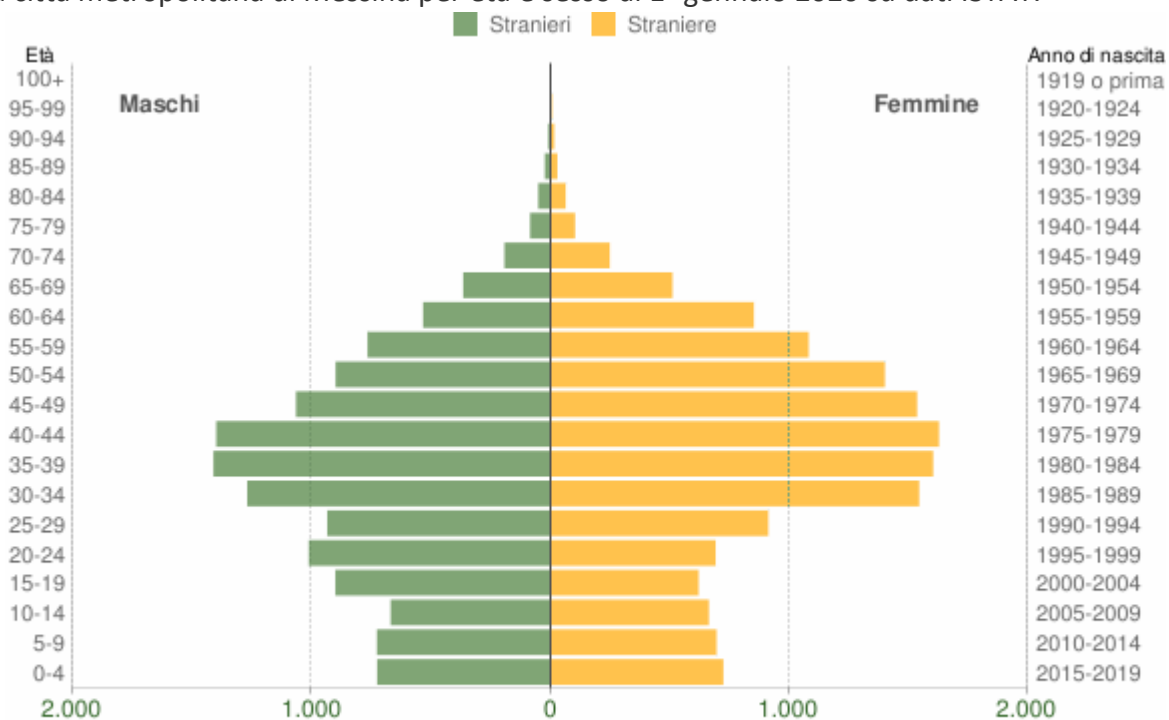
La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi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



In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili "coniugati/e", "divorziati/e" e "vedovi/e".

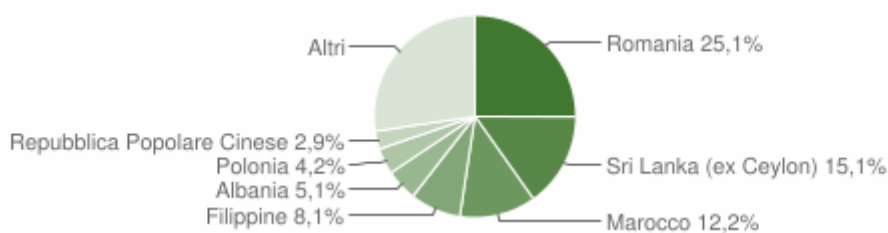
In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente nella città metropolitana di Messina per età e sesso al 1° gennaio 2020 su dati ISTAT.



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2020

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2020 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 25,1% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dallo Sri Lanka (ex Ceylon) (15,1%) e dal Marocco (12,2%).



Distribuzione della popolazione 2020 – Città Metropolitana di Messina

Come si può vedere dalla tabella che segue, da 0 a 34 anni, i maschi sono in percentuale più del 50%. A questo punto, la tendenza si inverte fino ad arrivare al 79,6% delle donne ultracentenarie.

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	22.410	0	0	0	11.586 51,7%	10.824 48,3%	22.410	3,7%
5-9	25.329	0	0	0	12.869 50,8%	12.460 49,2%	25.329	4,1%
10-14	27.446	0	0	0	14.098 51,4%	13.348 48,6%	27.446	4,5%
15-19	29.173	27	0	0	15.128 51,8%	14.072 48,2%	29.200	4,8%
20-24	30.194	585	0	3	15.917 51,7%	14.865 48,3%	30.782	5,0%
25-29	29.956	4.510	3	47	17.543 50,8%	16.973 49,2%	34.516	5,6%
30-34	22.827	12.800	27	208	17.972 50,1%	17.890 49,9%	35.862	5,8%
35-39	15.637	20.245	82	668	18.227 49,8%	18.405 50,2%	36.632	6,0%
40-44	12.559	27.231	188	1.291	20.431 49,5%	20.838 50,5%	41.269	6,7%
45-49	10.286	33.593	531	2.072	22.450 48,3%	24.032 51,7%	46.482	7,6%
50-54	8.279	36.643	999	2.490	23.232 48,0%	25.179 52,0%	48.411	7,9%
55-59	6.439	36.930	1.877	2.384	22.800 47,9%	24.830 52,1%	47.630	7,8%
60-64	4.931	33.323	2.921	1.914	20.584 47,8%	22.505 52,2%	43.089	7,0%
65-69	3.592	29.028	4.286	1.416	18.330 47,8%	19.992 52,2%	38.322	6,2%
70-74	2.843	25.138	6.289	1.003	16.642 47,2%	18.631 52,8%	35.273	5,7%
75-79	1.863	16.243	7.788	578	11.825 44,7%	14.647 55,3%	26.472	4,3%
80-84	1.633	10.765	9.048	336	9.063 41,6%	12.719 58,4%	21.782	3,5%
85-89	1.145	5.044	8.643	157	5.469 36,5%	9.520 63,5%	14.989	2,4%
90-94	582	1.276	4.226	61	1.773 28,9%	4.372 71,1%	6.145	1,0%
95-99	164	205	1.299	11	378 22,5%	1.301 77,5%	1.679	0,3%
100+	20	31	113	3	34 20,4%	133 79,6%	167	0,0%
Totale	257.308	293.617	48.320	14.642	296.351 48,3%	317.536 51,7%	613.887	100,0%

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

<i>Anno</i>	<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	18,1	8,5	10,4
2003	128,9	52,5	88,3	89,9	17,9	8,7	11,1
2004	132,2	52,1	87,5	91,6	17,8	8,5	9,7
2005	136,8	51,9	86,5	94,1	17,6	8,3	10,8
2006	141,4	51,7	83,7	96,3	17,4	8,6	10,1
2007	145,3	51,6	87,4	99,2	17,6	8,7	10,8
2008	148,3	51,3	92,4	101,4	17,6	8,7	10,5
2009	150,6	50,9	99,7	103,8	17,7	8,4	11,1
2010	152,4	50,7	106,6	106,6	17,8	8,6	10,6
2011	153,9	50,5	115,3	109,4	18,1	8,2	11,1
2012	156,8	51,2	121,2	113,4	18,2	8,2	11,3
2013	160,3	51,9	123,6	116,2	18,2	7,9	10,9
2014	164,2	52,5	125,6	118,8	18,0	7,9	11,2
2015	168,1	53,1	129,7	122,2	18,1	7,5	12,0
2016	172,2	53,6	133,0	125,1	17,9	7,2	10,9
2017	177,4	54,1	137,0	128,2	17,8	7,4	12,2
2018	181,1	54,5	141,9	131,1	17,8	7,3	11,5
2019	186,0	55,1	143,7	133,5	17,8	6,9	11,9
2020	192,6	55,9	147,6	135,9	17,6	-	-

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 2020 l'indice di vecchiaia per la Città Metropolitana di Messina dice che ci sono 192,6 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 2020 ci sono 55,9 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 2020 l'indice di ricambio è 147,6 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.

In Sicilia nel 2019 vivono 2.011.285 famiglie, il 7,7% del totale nazionale, con una dimensione media di 2,5 componenti, leggermente più alta rispetto al dato nazionale (di 2,3 componenti). Tale distribuzione è pressoché omogenea sul territorio regionale, la dimensione media più bassa si osserva nella provincia di Messina (di 2,3 componenti) mentre quella più alta nella provincia di Catania (di 2,6 componenti).

Relativamente alla composizione familiare, le famiglie monogenitoriali, negli ultimi decenni sono più che raddoppiate e sono anche quelle a rischio povertà ed emarginazione più di altre. Nell'86,4% dei casi si tratta di famiglie composte da madri sole, che spesso affrontano le maggiori difficoltà economiche. Minore possibilità di fare fronte ad imprevisti di natura economica, di riscaldare la casa in modo adeguato, di permettersi almeno una settimana all'anno lontani da casa. Rischi che derivano anche da una condizione lavorativa più difficile e precaria.

Incrociando alcuni dati elaborati da Eurostat, quello di Roma risulta essere in Italia il territorio con più famiglie monogenitoriali (13,9%), seguito dalla provincia di Savona (12,5%) e da quella autonoma di Bolzano (12,3%). Sopra la soglia del 12% anche un'altra provincia ligure, Imperia (12,1%).

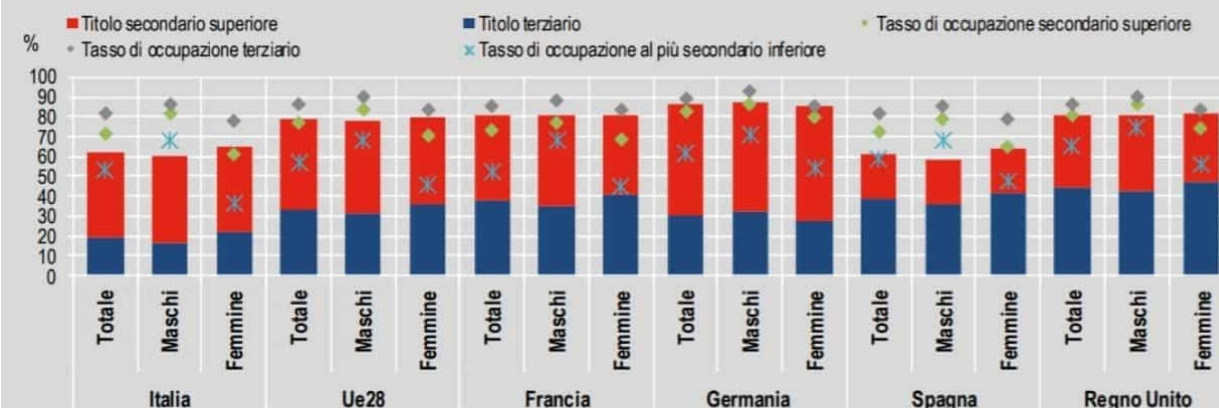
In Sicilia, il fenomeno sembra essere più frequente nell'area orientale, con Messina al 10,5% e Catania al 9,7%, mentre Agrigento al 5,4%, Enna al 5,7% e Caltanissetta al 6,4% sono agli ultimi posti nella classifica nazionale (vedi tabella che segue).

Famiglie monogenitoriali		MASCHI		FEMMINE
2018	Italia	18,5		81,5
	Nord	19,4		80,6
	Centro	19,3		80,7
	Sud	15,8		84,2
	Isole	18,8		81,2
	Sicilia	20,8		79,2
	Sardegna	12,6		87,4
	centro area metropolitana	18,2		81,8
	periferia area metropolitana	17,5		82,5
	fino a 2.000 ab.	16,3		83,7
	2.001 - 10.000 ab.	21,9		78,1

	10.001 - 50.000 ab.		17		83
	50.001 ab. e più		17,9		82,1
2019	Italia		19,3		80,7
	Nord		20,1		79,9
	Centro		19,2		80,8
	Sud		17,8		82,2
	Isole		19,6		80,4
	Sicilia		20,6		79,4
	Sardegna		17,2		82,8
	centro area metropolitana		19,8		80,2
	periferia area metropolitana		19,8		80,2
	fino a 2.000 ab.		20,9		79,1
	2.001 - 10.000 ab.		19,9		80,1
	10.001 - 50.000 ab.		19,3		80,7
	50.001 ab. e più		17,2		82,8

Istruzione

FIGURA 1. POPOLAZIONE DI 25-64 ANNI CON ALMENO UN TITOLO SECONDARIO SUPERIORE E RELATIVO TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA, NELLA UE28 E NEI PIÙ GRANDI PAESI EUROPEI, PER TITOLO DI STUDIO E GENERE. Anno 2019, valori percentuali



Secondo il Report Istat 2020 (periodo di riferimento anno 2019), in Italia, i livelli di istruzione della popolazione sono in aumento ma restano ancora inferiori a quelli medi europei; sul divario incide la bassa quota di titoli terziari: il 19,6% contro il 33,2% dell'Ue.

Il 62,2% delle persone tra i 25 e i 64 anni in Italia ha almeno il diploma, nell'Ue il 78,7%.

Nel Mezzogiorno rimangono decisamente inferiori sia i livelli di istruzione (il 54% possiede almeno un diploma, 65,7% nel Nord) sia i tassi di occupazione anche nelle persone più istruite (71,2% tra i laureati, 86,4% nel Nord). Il divario territoriale nei tassi di occupazione dei laureati è più ampio tra i giovani e raggiunge i 24,9 punti.

Migliora il tasso di occupazione dei giovani diplomati e laureati alla fine del percorso di istruzione e formazione (+2,2 punti sul 2018; 22,8 punti di divario dall'Ue).

Tra i maggiori paesi europei, Italia e Spagna hanno in comune il marcato vantaggio delle donne nei livelli di istruzione. Infatti, nel nostro Paese, nel 2019, le donne almeno diplomate sono il 64,5% contro il 59,8% degli uomini mentre la differenza di genere nella media Ue è di appena un punto percentuale. Sul fronte del titolo di studio terziario, il vantaggio femminile - evidente anche nella media europea - è comunque più accentuato in Italia: 22,4% e 16,8% le quote femminili e maschili. I livelli di istruzione femminili sono peraltro aumentati più velocemente nel tempo: in cinque anni la quota di donne appena diplomate e di quelle laureate è aumentata, in entrambi i casi, di 3,5 punti (+2,2 punti e +1,9 punti i rispettivi incrementi).

Esistono, però, forti differenze territoriali, indipendentemente dal genere ma più marcate per la componente femminile. Infatti, in Italia, la popolazione residente nel Mezzogiorno è meno istruita rispetto a quella del centro-nord: poco più della metà degli adulti ha conseguito il diploma di

scuola secondaria superiore e nemmeno uno su sei ha raggiunto un titolo terziario (al Centro oltre i due terzi è almeno diplomato e quasi uno su quattro ha conseguito la laurea).

Ancora forte lo svantaggio femminile tra i laureati in discipline scientifiche. Nel 2019, il 24,6% dei laureati (25-34enni) ha una laurea nelle aree disciplinari STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Il divario di genere è molto forte: il 37,3% degli uomini ha una laurea STEM contro il 16,2% delle donne. Le quote si invertono per le lauree umanistiche: 30,1% tra le laureate e 15,6% tra i laureati. Anche le lauree nell'area medico-sanitaria e farmaceutica sono conseguite più frequentemente dalle donne (18,2% contro 14,5% di uomini), mentre per l'area socio-economica e giuridica la proporzione è simile (35,5% tra le laureate e 33,2% tra i laureati). La quota di laureati in discipline STEM non è molto variabile sul territorio, passando dal 26,5% del Mezzogiorno al 25,3% del Nord.

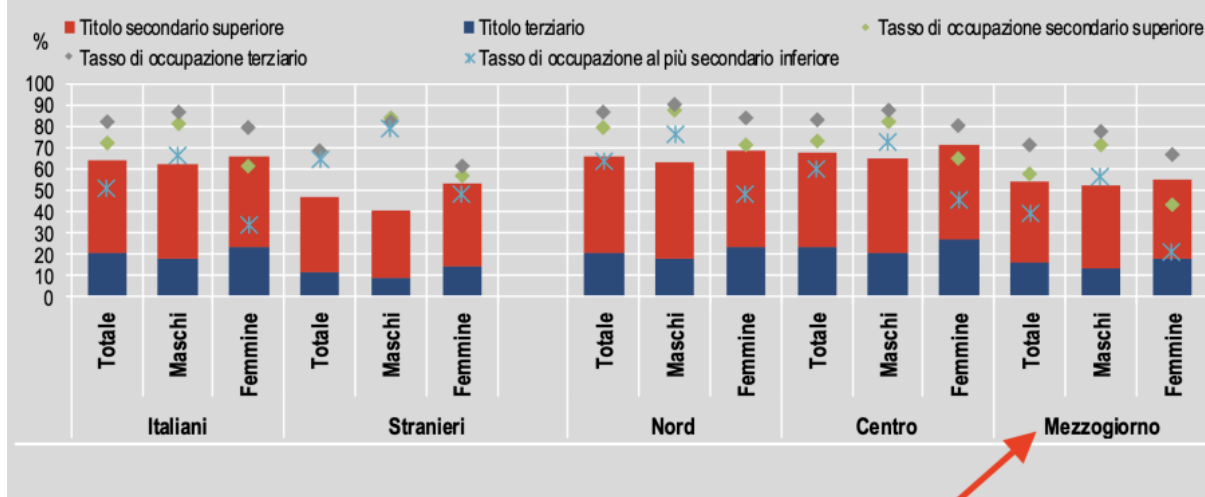
Si registra nell'ambito dei livelli di istruzione e ritorni occupazionali, un aumento del vantaggio occupazionale della laurea rispetto al diploma. Nel 2019, in Italia, l'indicatore è pari a 58,7% (+2,2 punti rispetto al 2018); sintesi di un tasso di occupazione dei diplomati pari al 52,9% (+2,6 punti) e dei laureati pari al 64,9% (+2,1 punti).

Il divario di genere nelle opportunità occupazionali all'uscita del percorso di istruzione e formazione si riduce molto quando si passa dal diploma alla laurea. La differenza tra donne e uomini nel tasso di occupazione si riduce da -13 a -4 punti; nel tasso di disoccupazione da 7,6 a 1,5 punti; in quello della mancata partecipazione da 9,9 a 2,5 punti.

I differenziali tra Nord e Mezzogiorno nella transizione scuola-lavoro restano invece molto forti anche per i titoli di studio più elevati. Tra i laureati, il tasso di occupazione del Mezzogiorno è 31 punti inferiore a quello del Nord (34,5 la differenza nei diplomati); il tasso di disoccupazione è 23,2 punti più elevato (26,8 la differenza nei diplomati) e il tasso di mancata partecipazione è di 32,6 punti superiore (37,5 punti tra i diplomati). In particolare, nel Mezzogiorno, tra i laureati usciti uno-tre anni prima, è occupato meno di uno su due (46,1%), il tasso di disoccupazione raggiunge il 32,9% e circa uno su due, tra quelli usciti dagli studi e disponibili a lavorare, non è occupato. La struttura produttiva del Mezzogiorno appare incapace di assorbire anche l'offerta di lavoro più qualificata nonostante la quota di laureati in quest'area del Paese sia, peraltro, molto contenuta.

FIGURA 2. POPOLAZIONE DI 25-64 ANNI CON ALMENO UN TITOLO SECONDARIO SUPERIORE E RELATIVO TASSO DI OCCUPAZIONE PER TITOLO DI STUDIO, GENERE, CITTADINANZA E AREA GEOGRAFICA.

Anno 2019, valori percentuali

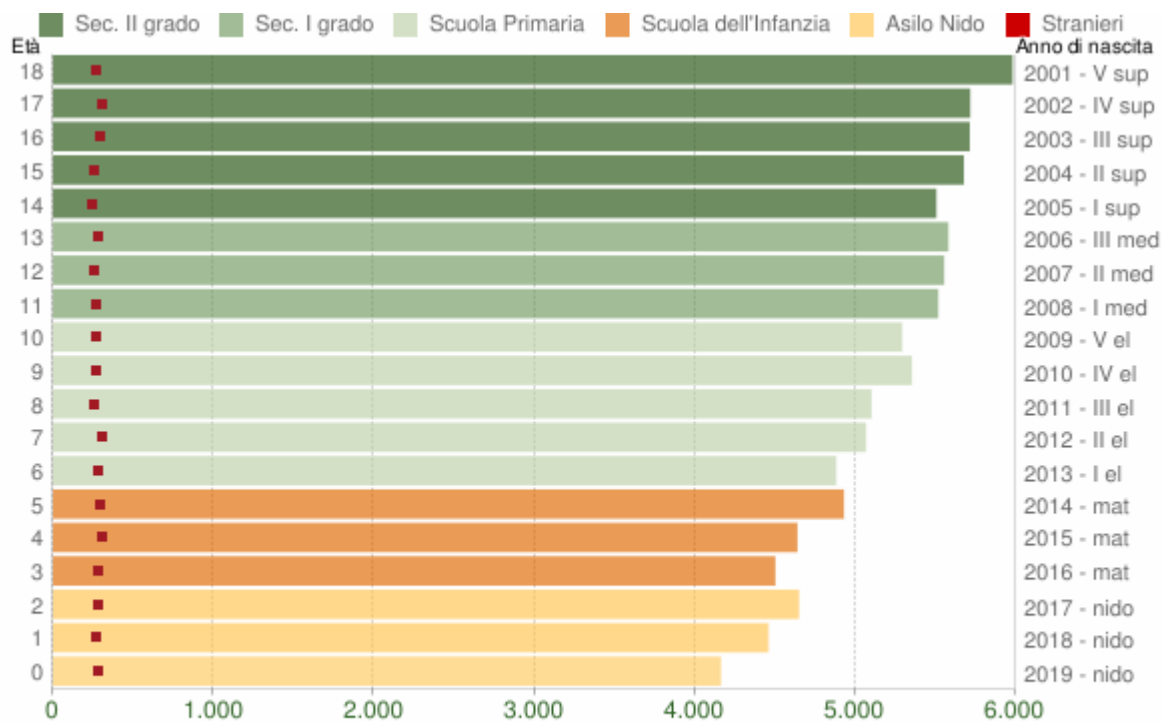


Vediamo la situazione in provincia di Messina.

La popolazione per età scolastica per classi di età da 0 a 18 anni nella provincia di Messina è pari a 98.269 di cui 47.812 femmine.

Distribuzione della popolazione nella **Città Metropolitana di Messina** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2020. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2020/2021 nelle scuole della provincia 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.



Popolazione per età scolastica - 2020

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2020 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Età	Totale	Totale	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
	Maschi	Femmine		Maschi	Femmine	M+F	%
0	2.133	2.030	4.163	144	141	285	6,80%
1	2.360	2.098	4.458	139	132	271	6,10%
2	2.393	2.256	4.649	144	147	291	6,30%
3	2.328	2.173	4.501	141	146	287	6,40%
4	2.372	2.267	4.639	158	158	316	6,80%
5	2.504	2.425	4.929	152	143	295	6,00%
6	2.448	2.433	4.881	141	141	282	5,80%
7	2.616	2.450	5.066	161	147	308	6,10%
8	2.609	2.492	5.101	138	129	267	5,20%
9	2.692	2.660	5.352	135	136	271	5,10%
10	2.696	2.596	5.292	141	131	272	5,10%
11	2.788	2.728	5.516	129	140	269	4,90%

12	2.833	2.720	5.553	130	131	261	4,70%
13	2.906	2.674	5.580	138	143	281	5,00%
14	2.875	2.630	5.505	132	119	251	4,60%
15	2.897	2.779	5.676	146	120	266	4,70%
16	2.916	2.797	5.713	161	135	296	5,20%
17	2.945	2.771	5.716	176	136	312	5,50%
18	3.146	2.833	5.979	164	112	276	4,60%
Totale	50.457	47.812	98.269	2770	2587	5357	

Nella Città Metropolitana di Messina vi sono 1.015 scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado (anno scolastico 2020/2021).

<u>ACQUEDOLCI</u> (6)	<u>LENI</u> (2)	<u>ROCCELLA VALDEMONE</u> (3)
<u>ALCARA LI FUSI</u> (3)	<u>LETOJANNI</u> (5)	<u>RODÌ MILICI</u> (3)
<u>ALÌ</u> (3)	<u>LIBRIZZI</u> (5)	<u>ROMETTA</u> (6)
<u>ALÌ TERME</u> (4)	<u>LIMINA</u> (3)	<u>SAN FILIPPO DEL MELA</u> (12)
<u>ANTILLO</u> (3)	<u>LIPARI</u> (30)	<u>SAN FRATELLO</u> (4)
<u>BARCELLONA POZZO DI GOTTO</u> (84)	<u>LONGI</u> (4)	<u>SAN MARCO D'ALUNZIO</u> (3)
<u>BASICÒ</u> (2)	<u>MALFA</u> (3)	<u>SAN PIER NICETO</u> (4)
<u>BROLO</u> (9)	<u>MALVAGNA</u> (3)	<u>SAN PIERO PATTI</u> (5)
<u>CAPIZZI</u> (5)	<u>MANDANICI</u> (2)	<u>SAN SALVATORE DI FITALIA</u> (3)
<u>CAPO D'ORLANDO</u> (25)	<u>MAZZARRÀ SANT'ANDREA</u> (3)	<u>SAN TEODORO</u> (3)
<u>CAPRI LEONE</u> (8)	<u>MERÌ</u> (4)	<u>SANT'AGATA DI MILITELLO</u> (23)
<u>CARONIA</u> (6)	MESSINA (287)	<u>SANT'ALESSIO SICULO</u> (3)
<u>CASTEL DI LUCIO</u> (3)	<u>MILAZZO</u> (48)	<u>SANT'ANGELO DI BROLO</u> (5)
<u>CASTELL'UMBERTO</u> (8)	<u>MILITELLO ROSMARINO</u> (4)	<u>SANTA DOMENICA VITTORIA</u> (3)

<u>CASTELMOLA</u> (2)	<u>MIRTO</u> (3)	<u>SANTA LUCIA DEL MELA</u> (7)
<u>CASTROREALE</u> (9)	<u>MISTRETTA</u> (8)	<u>SANTA MARINA SALINA</u> (2)
<u>CESARÒ</u> (4)	<u>MOIO ALCANTARA</u> (3)	<u>SANTA TERESA DI RIVA</u> (20)
<u>CONDRÒ</u> (2)	<u>MONFORTE SAN GIORGIO</u> (5)	<u>SANTO STEFANO DI CAMASTRA</u> (8)
<u>FALCONE</u> (4)	<u>MONGIUFFI MELIA</u> (3)	<u>SAPONARA</u> (8)
<u>FICARRA</u> (3)	<u>MONTAGNAREALE</u> (4)	<u>SAVOCA</u> (3)
<u>FIUMEDINISI</u> (3)	<u>MONTALBANO ELICONA</u> (5)	<u>SCALETTA ZANCLEA</u> (3)
<u>FLORESTA</u> (2)	<u>MOTTA CAMASTRA</u> (3)	<u>SINAGRA</u> (5)
<u>FONDACHELLI-FANTINA</u> (4)	<u>MOTTA D'AFFERMO</u> (4)	<u>SPADAFORA</u> (7)
<u>FORZA D'AGRÒ</u> (3)	<u>NASO</u> (6)	<u>TAORMINA</u> (14)
<u>FRANCAVILLA DI SICILIA</u> (5)	<u>NIZZA DI SICILIA</u> (3)	<u>TERME VIGLIATORE</u> (15)
<u>FRAZZANÒ</u> (3)	<u>NOVARA DI SICILIA</u> (5)	<u>TORREGROTTA</u> (9)
<u>FURCI SICULO</u> (7)	<u>OLIVERI</u> (3)	<u>TORRENOVA</u> (5)
<u>FURNARI</u> (5)	<u>PACE DEL MELA</u> (9)	<u>TORTORICI</u> (17)
<u>GAGGI</u> (3)	<u>PAGLIARA</u> (2)	<u>TRIPÌ</u> (3)
<u>GALATI MAMERTINO</u> (5)	<u>PATTI</u> (26)	<u>TUSA</u> (7)
<u>GALLODORO</u> (2)	<u>PETTINEO</u> (3)	<u>UCRIA</u> (3)
<u>GIARDINI-NAXOS</u> (11)	<u>PIRAINO</u> (7)	<u>VALDINA</u> (3)
<u>GIOIOSA MAREA</u> (9)	<u>RACCUJA</u> (3)	<u>VENETICO</u> (5)
<u>GRANITI</u> (3)	<u>REITANO</u> (2)	<u>VILLAFRANCA TIRRENA</u> (9)
<u>GUALTIERI SICAMINÒ</u> (3)	<u>ROCCALUMERA</u> (5)	
<u>ITALA</u> (3)	<u>ROCCAVALDINA</u> (3)	

Scuole nella Città Metropolitana di Messina per tipologia

Scuole dell'Infanzia, Primarie e Secondarie di primo grado

Scuola dell'Infanzia (396)

Scuola Primaria (287)

Scuola Secondaria di primo grado (135)

Scuole Secondarie di secondo grado

I percorsi dei nuovi Licei e i settori degli Istituti Tecnici e degli Istituti Professionali.

LICEI

Liceo Artistico (7)

Liceo Classico (11)

Liceo Scientifico (20)

Liceo Linguistico (12)

Liceo Scienze Umane (7)

Liceo Musicale e Coreutico (2)

ISTITUTI TECNICI

Istituto Tecnico Economico (24)

Istituto Tecnico Tecnologico (25)

ISTITUTI PROFESSIONALI

Istituto Professionale Servizi (19)

Istituto Professionale Industria e Artigianato (7)

PERCORSI DI STUDIO DI COMPETENZA REGIONALE

Istituto Professionale IeFP complementare (1)

PERCORSI DI STUDIO SPERIMENTALI

Istituto con percorso di studio quadriennale (3)

Altri Istituti

Istituto Comprensivo (66)

<u>Istituto Superiore</u> (17)
<u>Centro Territoriale Permanente</u> (11)

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 giugno 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, Organizzazioni sindacali, Associazioni, Ufficio Scolastico Territoriale preliminari alla Conferenza scolastica;
- proposte di dimensionamento della rete scolastica sul territorio (Autonomie del primo e del 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. 122 del 29/09/2014, 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.

Le Istituzioni scolastiche (31), articolate in sezioni associate e/o staccate, sono distribuite su n. **64 plessi**, sono dislocate in ambiti territoriali di ampiezza differenziata, con particolare riguardo alle caratteristiche demografiche, geografiche, economiche, socioculturali e alla loro organizzazione politico-amministrativa.

Nella tabella che segue i dati relativi all'Anno scolastico 2020-2021 con gli Istituti di Istruzione Secondaria di Secondo grado della Città Metropolitana di Messina, con le loro articolazioni, ed il riepilogo dei dati numerici complessivi:

EDILIZIA SCOLASTICA					
N. 31 ISTITUTI SCOLASTICI DISTRIBUITI IN 64 PLESSI					
LICEI (ARTISTICO – CLASSICO – LINGUISTICO – SCIENTIFICO -SCIENZE UMANE, MUSICALE E <u>CORRELATIVO</u>)	PROFESSIONALI (AGRICOLTURA - INDUSTRIA E ARTIGIANATO - SERVIZI COMMERCIALI - ENOGASTRONOMIA E OSPITALITA' ALBERGHIERA - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE - ODONTOTECNICO - OTTICO)			TECNICI (ECONOMICO - TECNOLOGICO)	
27	17			20	
POPOLAZIONE SCOLASTICA	32795	MASCHI	14509	FEMMINE	13090
PORTATORI HANDICAP	814	EXTRACOMUNITARI	914	PENDOLARI	10701
DOCENTI	4075	PERSONALE ATA	1121		
CLASSI	1379	AULE	1298	SEZIONI	288
AULE SPECIALI	75	BIBLIOTECHE	47	PALESTRE	47
AULA MAGNA / AUDITORIUM	42	LABORATORI	389		

(dati al 26/11/2020 a cura del Servizio Edilizia Metropolitana - Ufficio Competenze Scolastiche)

Tabelle dati popolazione scolastica e istituti scolastici di secondo grado nell'ultimo quadriennio

Descrizione		Anno Scolast. 2017/18 n°	Anno Scolast. 2018/19 n°	Anno Scolast. 2019/20 n°	Anno Scolast. 2020/21 n°
Scuole	Istit. Scolastiche	33	32	31	31
	Edifici	67	64	64	64
Docenti		3.975	4.101	4.042	4.075
Personale ATA		991	990	992	1.121
Popolazione Scolastica		29.369	27.846	26.513	32.795
Maschi		15.488	14.485	13.920	14.509
Femmine		13.881	13.661	12.593	13.090
Portatori di Handicap		687	761	773	814
Extracomunitari		1.737	929	911	914
Pendolari		12.032	11.500	11.077	10.701
Classi		1.493	1.532	1.601	1.379
Sezioni		n.d.	n.d.	339	288
Aule		1.520	1.471	1.412	1.298
Palestre		47	47	43	47
Biblioteche		47	52	50	47
Laboratori		395	376	373	389
Aule speciali		67	74	70	75
Aula Magna/Auditorium		44	46	44	42

Fonte: Servizio Edilizia Metropolitana
Ufficio Competenze Scolastiche

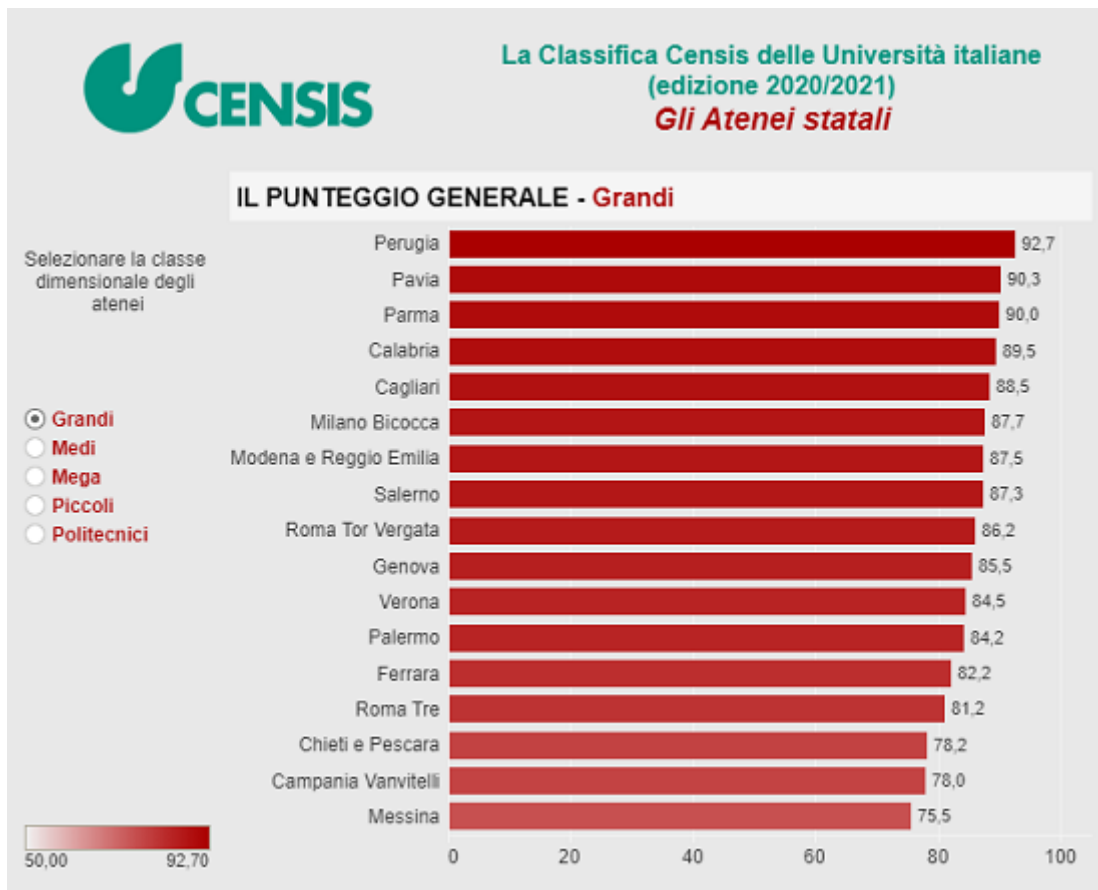
L'Università degli Studi di Messina

Partendo dall'analisi annuale del Censis 2020-2021, sulla valutazione degli atenei (statali e non), relativamente a: *servizi erogati, borse di studio, strutture disponibili, servizi digitali, livello di internazionalizzazione*, si registra per il quarto anno consecutivo un incremento pari +1,3% rispetto all'anno accademico precedente.

Ma, mentre crescono gli immatricolati negli Atenei del Nord (+3,5%), diminuiscono negli Atenei del Centro (-1,2%) e del Sud (-0,1%). Tale flessione negli atenei del Mezzogiorno si inquadra nel fenomeno tradizionale della mobilità fuori dalla propria regione degli studenti meridionali, che scelgono di andare a studiare in una regione diversa da quella di residenza, con una percentuale superiore al 23%. Più del doppio degli studenti settentrionali e delle regioni centrali. Infatti, la scelta dell'Università in cui andare a studiare implica una valutazione anche del contesto più generale in cui l'Ateneo opera, nonché delle opportunità che può offrire in termini di occupabilità dei laureati, a cui si aggiunge il grado di soddisfazione per i servizi (aule, biblioteche, postazioni informatiche).

Al 1° posto tra i 10 Mega Atenei statali con più di 40.000 iscritti, mantiene la posizione in graduatoria l'Università di Bologna, seguita come lo scorso anno dall'Università di Padova, poi al terzo e al quarto posto l'Università di Firenze e La Sapienza di Roma. Le Università del Sud occupano gli ultimi 3 posti, Bari, Catania e la Federico II di Napoli.

L'Università di Messina con 22.802 iscritti è tra i grandi atenei statali (20.000 e 40.000 iscritti) ed occupa la 17ma posizione su 17 Atenei, perdendo 5 posizioni rispetto allo scorso anno. Mantiene il primo posto l'Università di Perugia, seguita da Pavia mentre l'Università della Calabria perde la seconda posizione e arriva al 4° posto, preceduta da Parma. A chiudere la classifica, al penultimo posto, le Università della Campania e al terzultimo Chieti e Pescara.



Per quanto riguarda le borse di studio, l'Università di Messina è decima su diciassette con 77 punti e 14esima per quanto riguarda comunicazione e servizi digitali.

Nell'ambito "servizi", "strutture" ed "occupabilità", Messina è al 17esimo posto.

<https://www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-universit%C3%A0-italiane-edizione-20202021/gli-atenei-statali>

Lavoro

I dati relativi all'occupazione in Sicilia risentono delle condizioni socio-economiche dell'Isola con un trend negativo ed il numero di occupati più basso da quando nel 1996 sono state avviate le serie storiche Istat.

Infatti, il numero degli occupati totale con più di 15 anni e un lavoro nel 2018 in Sicilia si è assestato in media annua su un milione 363mila unità, riportando una flessione dello 0,3% sull'anno precedente, nel 2019 si registra una leggera ripresa pari a un migliaio di occupati. Mentre si registra un aumento delle occupate nel 2019, vi è una perdita di 8.000 occupati, dovuto alla crisi di alcuni settori produttivi caratterizzati da una prevalenza maschile come l'edilizia, industria ecc.

Con riferimento al biennio 2018-2019, è Palermo la provincia con il maggior numero di occupati totale (331.000 nel 2018 e senza alcuna variazione nel 2019), seguita da Catania (298.000 nel 2018 con un incremento di 6.000 occupati nel 2019) e Messina (172.000 nel 2018 e la perdita di 8.000 occupati). Messina è anche la provincia siciliana che ha perso il maggior numero di occupati nel biennio, il doppio di Siracusa (-4.000), seguono Caltanissetta (-3.000) ed Enna (-1.000). A crescere, le province di Trapani (+6.000), Catania (+5.000), Agrigento (+4.000), Ragusa (+4.000). L'occupazione totale in provincia di Messina (espressi in migliaia):

lasse di età		15 anni e più						diff 2019-2018
Seleziona periodo		2018			2019			
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
Territorio								
Sicilia		873	490	1.363	865	499	1.364	1
Palermo		209	122	331	207	123	331	-0
Catania		189	109	298	189	115	304	5
Messina		104	68	172	103	61	164	-8
Siracusa		78	43	121	74	43	118	-4
Ragusa		65	39	105	70	39	108	4
Trapani		72	37	109	72	42	114	6
Agrigento		78	35	113	77	39	116	4
Caltanissetta		47	22	69	45	21	66	-3
Enna		29	15	44	28	15	43	-1

Se analizziamo la tabella che segue, dal punto di vista di genere, vediamo che la Città Metropolitana di Messina è quella che ha perso più donne occupate (-6.000), seguita da Ragusa e Caltanissetta (-1.000) con un trend decisamente diverso rispetto alle altre province siciliane e al dato regionale (+9.000).

Tabella occupati: in migliaia

Classe di età		15 anni e più						diff. Occupate 2019-2018	diff. Occupati 2019-2018
Seleziona periodo		2018			2019				
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
Territorio									
Sicilia		873	490	1.363	865	499	1.364	9	-8
Palermo		209	122	331	207	123	331	1	-2
Catania		189	109	298	189	115	304	6	-0
Messina		104	68	172	103	61	164	-6	-2
Siracusa		78	43	121	74	43	118	0	-4
Ragusa		65	39	105	70	39	108	-1	4
Trapani		72	37	109	72	42	114	5	1
Agrigento		78	35	113	77	39	116	5	-1
Caltanissetta		47	22	69	45	21	66	-1	-2
Enna		29	15	44	28	15	43	0	-1

Secondo i dati ISTAT, il tasso di occupazione totale nel 2018 è stato del 41,5% perdendo quasi 2 punti (1,7%) nel 2019 (39,7%). Se analizziamo in dati in ottica di genere il 51% degli occupati nel 2018 è maschio, percentuale che nel 2019 perde quasi un punto percentuale (0,9%). Maggiore perdita nei due anni considerati per l'occupazione femminile che passa da 32,3% nel 2018 a 29,6% nel 2019.

Se analizziamo i dati a confronto con il dato nazionale e i diversi territori Nord, Centro, possiamo vedere il forte divario che esiste con le diverse aree del Paese. Anche la Sardegna, nonostante la stessa insularità, presenta dati certamente più incoraggianti.

Tipo dato		tasso di occupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Seleziona periodo		2018			2019		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Territorio							
Italia		67,6	49,5	58,5	68,0	50,1	59,0
Nord		74,9	59,7	67,3	75,4	60,4	67,9
Centro		70,7	55,9	63,2	71,0	56,5	63,7
Mezzogiorno		56,4	32,8	44,5	56,6	33,2	44,8

Sicilia		52,5	29,1	40,7	52,6	29,8	41,1
Trapani		50,7	26,1	38,4	51,4	30,0	40,7
Palermo		50,3	28,8	39,4	50,3	29,2	39,6
Messina		51,0	32,3	41,5	50,1	29,6	39,7
Agrigento		54,4	23,6	38,8	54,1	27,2	40,5
Caltanissetta		54,2	24,6	39,2	53,0	23,6	38,1
Enna		53,9	26,4	40,0	52,6	26,9	39,6
Catania		51,1	28,9	39,9	51,6	30,6	41,0
Ragusa		58,7	37,3	48,1	63,4	37,0	50,4
Siracusa		58,1	32,8	45,5	56,2	32,5	44,4
Sardegna		60,4	45,0	52,7	60,2	47,3	53,8

Se valutiamo i dati delle 9 province siciliane, è Ragusa quella che ha il tasso di occupazione totale più alto nel 2018 pari al 48,1%, seguita da Siracusa (45,5%) e Messina 41,5%, ultima Trapani con il 38,4%. Sempre Ragusa è la provincia con il tasso di occupazione femminile più alto 37,3% e Caltanissetta quella con il tasso più basso 23,6%. Messina nel 2018 ha un tasso di occupazione maschile del 51% con una perdita di quasi un punto (0,9%) nel 2019. Anche il tasso di occupazione femminile passa da 32,3% nel 2018 al 29,6% nel 2019. Del resto la provincia di Messina è quella che ha perso più donne occupate nel biennio considerato.

Certamente siamo molto lontani dai tassi di occupazione (maschile e femminile) dei territori del Nord, del Centro e del Sud. Nel 2019, è la provincia di Bolzano con il 74,1% il tasso di occupazione più alto tra i 107 territori, seguita da Bologna con il 72,9%. Bologna registra anche il tasso di occupazione femminile più alto si con il 68,1%. Per trovare la prima città siciliana, Ragusa, occorre arrivare all'85° posto su 107 aree territoriali, 91ma Siracusa, 96ma Messina e a seguire le altre. Caltanissetta con il 23,6% è ultima della classifica, preceduta da Crotone 23,9%.

Nella tabella che segue si possono osservare le variazioni nel biennio delle province siciliane

Classe di età		15-64 anni								
		2018			2019					
TASSO DI OCCUPAZIONE Classe di età 15-64 anni		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	diff. 2019- 2018 sul totale	diff. 2019- 2018 femm	diff. 2019- 2018 masch
Trapani		50,7	26,1	38,4	51,4	30,0	40,7	2,3	3,9	0,7
Agrigento		54,4	23,6	38,8	54,1	27,2	40,5	1,7	3,6	-0,3
Caltanissetta		54,2	24,6	39,2	53,0	23,6	38,1	-1,2	-1,0	-1,2
Palermo		50,3	28,8	39,4	50,3	29,2	39,6	0,2	0,4	0,0
Catania		51,1	28,9	39,9	51,6	30,6	41,0	1,1	1,7	0,5
Enna		53,9	26,4	40,0	52,6	26,9	39,6	-0,4	0,5	-1,3
Messina		51,0	32,3	41,5	50,1	29,6	39,7	-1,8	-2,7	-0,8
Siracusa		58,1	32,8	45,5	56,2	32,5	44,4	-1,1	-0,3	-2,0

Ragusa		58,7	37,3	48,1	63,4	37,0	50,4	2,3	-0,3	4,7
--------	--	------	------	------	------	------	------	-----	------	-----

Se andiamo a vedere il tasso di disoccupazione totale nel 2020, Messina con il 23,9% è la peggiore delle province siciliane anche se nel 2020 il tasso di disoccupazione femminile è sceso di 4,9 punti.

Tipo dato		tasso di disoccupazione					
Classe di età		15 anni e più					
Seleziona periodo		2019			2020		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Territorio							
Italia		9,1	11,1	10,0	8,4	10,2	9,2
Nord		5,0	7,5	6,1	4,9	7,0	5,8
Nord-ovest		5,4	7,9	6,5	5,2	7,0	6,0
Nord-est		4,4	6,9	5,5	4,5	7,0	5,6
Centro		7,9	9,6	8,7	7,3	8,9	8,0
Mezzogiorno		16,2	19,7	17,6	14,6	17,9	15,9
Sicilia		18,5	22,5	20,0	16,3	20,5	17,9
Trapani		17,2	18,9	17,8	16,4	19,0	17,3
Palermo		18,2	20,4	19,1	14,8	16,2	15,3
Messina		22,5	31,1	25,9	22,4	26,2	23,9
Agrigento		22,3	26,0	23,6	19,3	25,8	21,6
Caltanissetta		16,1	22,5	18,3	11,0	20,8	14,0
Enna		22,2	26,3	23,6	14,6	19,9	16,4
Catania		15,7	16,8	16,1	15,1	16,5	15,6
Ragusa		14,4	20,0	16,5	11,8	18,1	14,2
Siracusa		20,8	29,3	24,1	19,0	31,0	23,5

Dati estratti il 11 mag 2021 13:10 UTC (GMT) da Istat

Un altro dato significativo riguarda gli inattivi, coloro cioè che il lavoro non lo cercano più. Anche qui sono le donne più scoraggiate rispetto agli uomini, come si può vedere dalla tabella che segue:

Tipo dato		inattivi (migliaia)					
Classe di età		15-64 anni					
Seleziona periodo		2019			2020		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Territorio							
Italia		4.791	8.383	13.174	5.047	8.693	13.741
Nord		1.799	3.008	4.806	1.926	3.168	5.094
Nord-ovest		1.058	1.762	2.820	1.157	1.852	3.010
Nord-est		741	1.246	1.987	769	1.315	2.084
Centro		856	1.434	2.290	891	1.501	2.392
Mezzogiorno		2.136	3.941	6.077	2.230	4.025	6.255
Sicilia		564	1.000	1.564	578	1.017	1.595
Trapani		51	86	138	49	83	132
Palermo		151	260	411	161	264	425
Messina		70	116	186	64	114	178
Agrigento		42	89	130	45	89	134
Caltanissetta		31	60	91	31	63	94
Enna		17	34	50	17	34	51
Catania		138	231	370	142	238	381
Ragusa		27	55	82	27	54	81
Siracusa		37	69	107	43	77	119

Dati estratti il 11 mag 2021 13:27 UTC (GMT) da Istat

Quanto siamo alla pari?

Divario retributivo di genere per stato UE*

[differenza tra la retribuzione oraria media lorda dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e femminile come % della retribuzione lorda maschile**]



*dati del 2014 per Grecia e del 2017 per Irlanda e Italia

**dipendenti di aziende con ≥ 10 impiegati

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. Gli stati membri differiscono molto l'uno dall'altro. Si va dal 23% dell'Estonia al 3% della Romania. Un minore divario retributivo di genere non corrisponde necessariamente ad una maggiore uguaglianza. In alcuni stati membri, divari retributivi più bassi tendono ad essere collegati ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. A loro volta, divari più alti tendono ad essere collegati ad una elevata percentuale di donne che svolgono un lavoro part-time o alla loro concentrazione in un numero ristretto di professioni.

Le donne guadagnano meno degli uomini. Decisamente meno: la legge è uguale per tutti, i contratti pure, ma nel corso della loro vita lavorativa le carriere, le interruzioni, le scelte fatte o subite fanno sì che questa parità sia solo apparente. Un rapporto diseguale con il reddito e con l'indipendenza economica accompagna le donne dall'infanzia alla pensione, da quando percepiscono la paghetta - nemmeno quella ahimè uguale ai ragazzi - a quando smettono di lavorare.



Il totale delle imprese femminili registrate nella Città Metropolitana di Messina è pari a 14.552. Rispetto al 2017 +415 nuove imprese. I settori con incidenza maggiore tra imprese registrate e totale generale (escluse le imprese non classificate) sono gli stessi del livello regionale il Commercio (4.450) con il 36,1%, l'Agricoltura (1.824) con il 14,8% e le Attività dei servizi di alloggio e ristorazione (1.277) con il 10,3%. Tuttavia, il settore di maggior trend di crescita, nel periodo 2017-2019 viene registrato dal settore "Fornitura di energia elettrica, gas, vapore etc." con 0,04 seguito dai settori delle Attività Immobiliari e Sanità ed assistenza sociale con lo 0,03.



Camera di Commercio
Messina

Imprese Femminili nella Provincia

Settore	Registrate	Incidenza % escluse "non class.te"	Registrate - Differenza 2018	Trend Registrate 2017-2019	Iscrizioni	Cessazioni
A Agricoltura, silvicoltura pesca	1.824	14,81	51	0,01	29	15
B Estrazione di minerali da cave e miniere	8	0,06	-1	-0,04	0	0
C Attività manifatturiere	893	7,25	4	0,01	4	8
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	9	0,07	-1	0,04	0	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	31	0,25	2	0,02	0	0
F Costruzioni	703	5,71	-10	-0,01	5	5
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	4.450	36,13	-16	0,00	31	62
H Trasporto e magazzinaggio	204	1,66	3	0,02	2	2
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.277	10,37	36	0,02	4	9
J Servizi di informazione e comunicazione	222	1,80	3	-0,01	2	3
K Attività finanziarie e assicurative	316	2,57	-9	0,00	6	4
L Attività immobiliari	174	1,41	10	0,03	1	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	229	1,86	2	0,02	3	2
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	419	3,40	-10	0,00	4	2
P Istruzione	156	1,27	-3	0,02	1	2
Q Sanità e assistenza sociale	233	1,89	5	0,03	0	0
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	225	1,83	2	0,00	1	4
S Altre attività di servizi	944	7,66	12	0,01	9	10
X Imprese non classificate	2.235	-	75	0,03	109	13
Grand Total	14.552		155	0,01	211	141
Escluse Non Classificate	12.317					

bes diecianni *di misurazione del
Benessere equo e sostenibile*



BENESSERE SOGGETTIVO

**Soddisfazione
per la
propria vita**

PERSONE DI 14 ANNI E PIÙ

2010

43,4%

2019

43,2%

2020

44,5%

dato provvisorio



**Giudizio negativo
sulle prospettive
future**

PERSONE DI 14 ANNI E PIÙ

2012

23,6%

2019

12,0%

2020

12,6%

dato provvisorio

 **Istat**

https://www.istat.it/it/files//2021/03/BES_2020.pdf

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Analisi della composizione per genere dell'Amministrazione

Il totale dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina alla data del 31 dicembre 2020 è pari a 748 unità a tempo indeterminato, a cui si aggiungono n. 2 dirigenti a tempo indeterminato e un dirigente a tempo determinato (nominato con Decreto Sindacale n. 310 del 30 dicembre 2020 decorrenza 15 gennaio 2021).

Il 69,87% del personale è di sesso maschile pari a 524, mentre 226 (30,13%) sono donne. La dirigenza è composta da due sole unità, pertanto, la percentuale è del 50%.

Con riferimento alla classe di età del personale, quasi il 52% degli uomini ha un'età compresa tra 56 e 60 anni, mentre il 35% circa supera i 60 anni. Il 7,44% degli uomini hanno tra 50 e 55 anni e solo 9 dipendenti hanno meno di 50 anni. Per quanto riguarda le donne con riferimento alla classe di età, il 54% si concentra tra i 56 e i 60 anni, il 23% oltre i 60 anni. Il 19,47% delle donne ha tra 50 e 55 anni e solo una dipendente ha meno di 50 anni.

Complessivamente, l'84,53% del personale ha un'età compresa tra 56 e 65 anni.

Negli ultimi 10 anni, l'Ente ha perso la metà del personale e una ventina di dirigenti (in servizio al 31 dicembre 2020 sono solo due) per effetto del pensionamento e del blocco del turn over, confermando la tendenza di una Pubblica Amministrazione sempre più anziana, frutto delle limitazioni al ricambio di personale degli anni passati, producendo uno spostamento verso età più elevate con un'alta percentuale di over 60 ed una presenza pressoché invisibile di giovani.

PERSONALE DIPENDENTE CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA AL 31 DICEMBRE 2020

	meno di 50 anni		tra 50-55 anni		tra 56-60 anni		tra 61-65 anni		oltre i 65 anni		TOTALI	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti						1	1				1	1
Categoria D			9	6	24	23	42	18	1	2	76	49
Categoria C	2	1	15	27	50	68	24	22	2	1	93	119
Categoria B	3		11	9	186	28	114	12	13	4	327	53
Categoria A	4		4	2	12	2	7				27	4
Totali per genere nelle fasce d'età	9	1	39	44	272	122	188	52	16	7	524	226
TOTALI	10		83		394		240		23		750	

Se andiamo a valutare le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziale (cat. D) in totale 32, ripartite per genere, sono per quasi l'80% assegnate agli uomini su un totale di 125 unità di cat. D di cui 76 uomini e 49 donne.

Titolari Posizioni Organizzative

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	27 (79,41%)	7 (20,59%)	34
TOTALE	27	7	34

Titolo di studio personale cat. D

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma scuola superiore	49 (72,06%)	19 (27,94%)	68
Laurea	1 (25%)	3 (75%)	4
Laurea magistrale	26 (49,06%)	27 (50,94%)	53
TOTALE	76	49	125

Il personale di cat. C è pari a 212 unità di cui 93 uomini e 119 donne. Quasi pari il numero dei/lle laureati/e.

Titolo di studio personale cat. C

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma scuola superiore	68 (43,31%)	89 (56,69%)	157
Laurea	===	1 (100%)	1
Laurea magistrale	25 (46,30%)	29 (53,70%)	54
TOTALE	93	119	212

Il personale di cat. B (B1 e B3) è il più numeroso rispetto alle altre categorie pari a 380 unità ed è quella dove vi è una maggiore concentrazione di uomini pari a 327, per la presenza degli ex operatori stradali, con una percentuale pari all'86,05%, mentre le donne sono 53 con una percentuale del 13,95%.

Titolo di studio personale cat. B3

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Inferiore al diploma scuola superiore	14 (93,33%)	1 (6,67%)	15
Diploma scuola superiore	63 (76,82%)	19 (23,18%)	82
Laurea	1 (100%)	===	1
Laurea magistrale	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6
TOTALE	82	22	104

Titolo di studio personale cat. B1

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Inferiore al diploma scuola superiore	95 (91,34%)	9 (8,66%)	104
Diploma scuola superiore	143 (86,67%)	22 (13,33%)	165
Laurea	=====	===	===
Laurea magistrale	7 (100%)	===	7
TOTALE	245	31	276

Il personale di cat. A è in totale di 31 unità di cui 27 uomini e 4 donne.

Titolo di studio personale cat. A

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Inferiore al diploma scuola superiore	17 (85%)	3 (15%)	20
Diploma scuola superiore	10 (90,90%)	1 (9,10%)	11
Laurea	===	===	===
Laurea magistrale	===	===	===
TOTALE	27	4	31

Se analizziamo il divario economico con la media delle retribuzioni per genere e categoria, vediamo che è pari allo 0 per la categoria C, mentre è minimo nelle altre categorie.

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

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
Inquadramento	Retribuzione media	Retribuzione media	Valori assoluti	%
Cat. A	26.264,27	24.144,54	2.119,73	4%
Cat. B	26.976,98	26.672,59	304,39	1%
Cat. C	31.046,58	31.091,45	44,87	0%
Cat. D	38.437,72	36.187,52	2.250,00	3%
Dirigenti	141.357,82	151.337,45	9.979,63	3%
TOTALE	15.954.506,87	5.288.314,44		

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

La fruizione delle misure di conciliazione da parte di tutto il personale nell'anno 2020 è stata condizionata dalla situazione emergenziale COVID- 19 ed i rapporti di lavoro sono stati sostituiti dal lavoro agile emergenziale: il 79,07% del personale ha lavorato in modalità agile totale, il 15,2% in modalità agile parziale ed il 5,73% in presenza.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CON RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME (tipo orizzontale, verticale o misto)

	U	D
Dirigenti		
Categoria D	3	8
Categoria C	19	43
Categoria B	2	9
Categoria A	9	3
Totali per genere nelle fasce d'età	33	63
TOTALI	96	

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CHE USUFRUISCE DI BENEFICI DELLA L. 104 (diviso per genere)

U	D
93	44

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO in COMANDO (diviso per genere)

QUALIFICA	CAT. GIUR.	U	D
Istr. Direttivo Uff. Amministrativo	D	2	
Istr. Direttivo Uff. Finanziario	D	2	1
Istr. Direttivo Uff. Tecnico	D	1	
Istruttore Amministrativo	C	1	1
Istruttore di Ragioneria	C	1	
Collaboratore Amministrativo	B3	1	1
Esecutore Amministrativo	B1	1	
TOTALI per genere		9	3
TOTALI		12	

Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione

L'Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione" individua e sostiene le Azioni Positive per la parità, garantisce l'esercizio paritario dei diritti dei cittadini, coordina la rete territoriale ed effettua attività di ascolto e coordinamento delle antenne territoriali.

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 delle pari opportunità:

- elaborazione Piano Triennale Azioni Positive della Città Metropolitana di Messina;
- attività nel gruppo di gestione valutazione stress-lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il CUG e il medico competente;
- gestione iniziative per individuazione e 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";
- attività di collaborazione con la Consigliera Provincia 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 della Città Metropolitana di Messina è stato nominato con Determinazione della Segretaria Generale n. 1354 del 21.12.2017 ed è, in atto, composto da 14 persone di cui 9 donne e 5 uomini.

E' 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.



Piano Triennale Azioni Positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive 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.

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.



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.

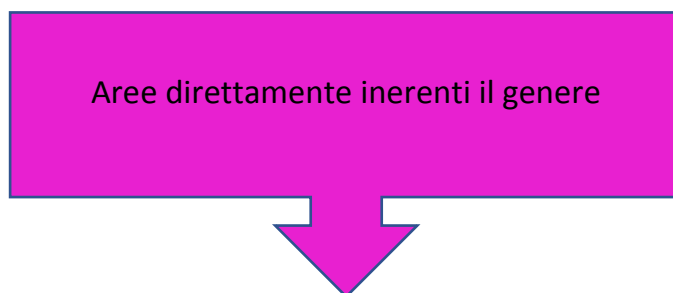
- **Le aree neutre** riguardano i servizi generali di funzionamento dell'ente o servizi per i quali non si rileva una ricaduta differenziata tra uomini e donne.

Poiché manca una prassi consolidata per la rilevazione dei dati di genere in tutti i servizi dell'Ente, si è reso necessario, in questo primo anno di sperimentazione, una ricognizione dei dati di genere disponibili e, in parallelo, dei dati in maniera generale.

Per i prossimi Bilanci di Genere che la Città Metropolitana di Messina intende ripetere con cadenza annuale, vi è l'obiettivo di migliorare il sistema di rilevazione dei dati di genere.

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.

Bilancio di previsione 2020:	€ 267.869.379,21
Importo spese correnti 2020:	€ 39.557.653,69
Importo spese c/capitale 2020:	€ 7.040.350,06
TOTALE spese	€ 46.598.003,75



Iniziative ed attività relative 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".

Iniziative di promozione e sensibilizzazione culturale sul "Linguaggio di genere".

Formazione sulla violenza 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.

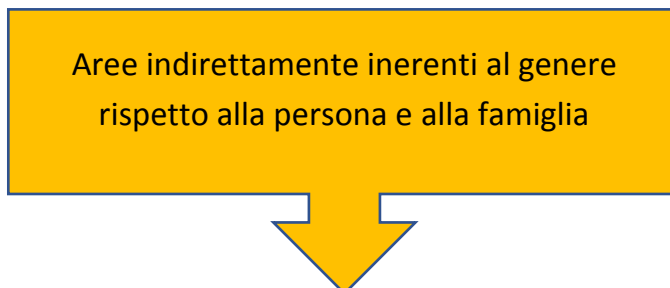
Attività del Comitato Unico di Garanzia di sensibilizzazione sulle tematiche di varia natura che riguardano il genere femminile, in particolare la violenza contro le donne.

Pianificazione progetto STEM con la Consigliera Provinciale di Parità e il Comitato Unico di Garanzia per il finanziamento di progetti di promozione di educazione nelle materie "STEM" come da bando del Dipartimento PP.OO. del 16 giugno 2020.

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.

Pur essendo le attività sopracitate spesso dall'impatto economico irrisorio, rappresentano un indicatore di impegno e di attenzione da parte dell'Ente.

Nel Bilancio 2020 gli impegni di spesa per queste tipologie di spesa ammontano a € 2.000,00 (Attività Ufficio Benessere e attività CUG).



POLITICHE SOCIALI

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.

Sono interessate n. 36 Scuole Superiori (di cui n. 4 Paritarie) per complessivi 62 plessi ricadenti nelle cinque zone in cui è stato funzionalmente suddiviso il territorio provinciale:

zona 1 - fascia nebroida (Mistretta, Caronia, S.Agata di Militello, S.Stefano di Camastra e Tortorici; Nicosia);

zona 2 - fascia tirrenica/ Barcellona (Barcellona P.G., Castoreale, Terme Vigliatore, Capo d'Orlando, Patti, Brolo e Naso);

zona 3 - fascia tirrenica/Milazzo (Milazzo, Spadafora, e Lipari);

zona 4 - fascia jonica (Taormina, S.Teresa di Riva, Furci Siculo, Giardini Naxos; Bronte e Nicolosi);

zona 5 - Messina.

La procedura di affidamento dei servizi AIPT (Assistenza Igienico Personale e Trasporto) ed AAC (Assistenza Autonomia e Comunicazione) adottata dall'Ente è quella del pubblico incanto ai sensi dell'art. 60 del vigente Codice dei Contratti (procedura aperta, criterio offerta economicamente più vantaggiosa).

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 2018 – 2019, l'assistenza igienico personale - AIP è stata fornita a n. 260 studenti con gravi disabilità, il servizio di trasporto è stato assicurato a n. 245 studenti disabili anche non gravi; il servizio specialistico di assistenza all'autonomia ed alla comunicazione – AAC è stato fornito a n. 289 **alunni** con gravi disabilità certificate.

Nell'A/S 2019 – 2020, il servizio AIP è stato assicurato a n. 256 studenti disabili gravi mentre il Trasporto ha interessato n. 258 alunni disabili anche non gravi; l'assistenza specialistica (AAC) è stata fornita a n. 335 alunni disabili gravi, di cui n. 20 sordi o ipoacusici e n. 9 ciechi o ipovedenti. Da marzo 2020 i servizi AIP e T sono stati interrotti a causa dell'emergenza Covid 19, mentre il servizio AAC è stato erogato a distanza nelle Scuole che hanno adottato tale modalità didattica.

Nell'A/S 2020 - 2021, durante l'emergenza pandemica Covid 19, la gran parte degli studenti disabili ha fruito dell'assistenza all'autonomia e alla comunicazione (AAC) mediante didattica a distanza; da novembre 2020, solo per gli alunni disabili, sono state realizzate attività laboratori e didattica in presenza.

Tabella riepilogativa assistenza e trasporto disabili			
Tipologia assistenza	n. alunni		
	A.S.2018/19	A.S. 2019/20	A.S. 2020/21
AIP	238	256	255
Trasporto	248	258	275
AAC	287	335	350

Dai dati riportati nella tabella riepilogativa, si nota come il servizio di assistenza ai disabili abbia potuto servire un sempre maggiore numero di utenti, favorendo così la loro inclusione scolastica e sociale.

Vengono, inoltre, assistiti come convittori o semiconvittori presso strutture specializzate studenti sordi e/o ciechi per la frequenza delle scuole dell'obbligo o di corsi professionalizzanti.

Viene erogato annualmente un contributo onnicomprensivo (cd. *sussidio omofamiliare*) a favore dei dimessi da Ospedale Psichiatrico provinciale inseriti in un ruolo ad esaurimento.

Inoltre, 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.

Altresì è stato finanziato dal Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza un Progetto triennale, denominato “Pandora”, predisposto nell'ambito del PON Legalità Asse 4 Azione 4.1.2 “Percorsi di inclusione sociale e lavorativa per particolari soggetti a rischio devianza” che coinvolge nel partenariato n. 14 Comuni (Barcellona P.G., Capo d'Orlando (capofila AOD 1), Castell'Umberto, Montagnareale, Naso, Patti, Roccalumera, S.Agata di Militello (capofila AOD 2), S.Filippo del Mela, San Teodoro, Terme Vigliatore, Torregrotta, Tortorici e Villafranca Tirrena) nonché l'Ente Teatro Vittorio Emanuele di Messina.

Il Progetto prevede una durata di 36 mesi dalla data del finanziamento (triennio 2020-2023) e coinvolgerà, nel triennio n. 1350 giovani in età 14-25 anni che saranno interessati ad attività di laboratorio e di tirocinio, secondo le indicazioni dei partner di progetto.

Gli affidamenti dei lotti in gara sono in corso di assegnazione in esito alle relative gare.

Sono state poste in pagamento le *borse di studio regionali* relative agli anni scolastici 2014-2015 e 2015-2016 in favore di studenti delle Scuole Superiori in condizioni di svantaggio economico. Sono stati erogati i sussidi omofamiliari dell'anno 2019 ai dimessi da Ospedale Psichiatrico provinciale (ruolo unico ad esaurimento).

E' stato garantito l'*accesso agli atti dell'archivio dell'ex Brefotrofio ed IAI*, mentre è stato necessario sospendere – a causa dell'emergenza pandemica Covid 19 - le visite guidate alla Mostra permanente "I figli della Pietà" nella sede di Via San Paolo is. 361 -- Palazzo ex IAI.

Non è stata condotta la rilevazione di customer satisfaction a causa dell'emergenza pandemica.

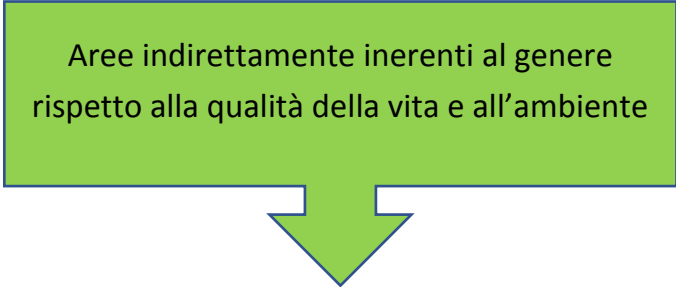
(dati al 07.12.2020 a cura della I Direzione – Servizio Politiche sociali, del lavoro, dello sport, giovanili e dell'occupazione)

POLITICHE DEL LAVORO

Nell'anno 2020, ha avuto regolare svolgimento l'attività dei **lavori socialmente utili**, che impegna lavoratori soci di Cooperative gestite dalla Regione Siciliana con le quali sono stati rinnovati protocolli d'intesa per i progetti di LSU/LPU (cooperativa "Normanna" – Coop. "Il Quadrifoglio" e "Agrifoglio"). Sono state perfezionate varie intese 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" ed "E. Ferrari" di Barcellona P.G., IIS "G.B. Impallomeni" di Milazzo; Comune di Patti, per l'utilizzazione di soggetti L.S.U. ex Coop. "Agrifoglio" art. 74; Comune di Barcellona P.G. (ME) assegnando un soggetto LSU ex Coop. "Agrifoglio" art. 74 al "Villino Liberty". L'attività di monitoraggio degli impianti sportivi di proprietà dell'Ente è stata curata d'intesa con il settore tecnico dell'Ente.

L'attività degli "Sportelli polifunzionali" di S. Teresa di Riva e di Capo d' Orlando è stata espletata nei limiti del consentito dalla situazione di emergenza pandemica Covid 19 permettendo l'accesso " telematico" da parte dell'utenza.

Nel Bilancio 2020 della Città Metropolitana di Messina, la spesa per questa tipologia di servizi è stata di € 6.526.853,73 per una incidenza percentuale del 14%.



Aree indirettamente inerenti al genere
rispetto alla qualità della vita e all'ambiente

La Città Metropolitana di Messina, alla luce del nuovo 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.

SVILUPPO ECONOMICO

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. Nell'anno 2020, causa emergenza Covid-19, il settore dell'accoglienza turistica e di tutte le attività connesse è stato particolarmente colpito, con una riduzione drastica delle presenze turistiche (nel periodo luglio/dicembre si sono registrati n. 231 turisti italiani e n. 72 stranieri).

SICUREZZA

Il Corpo di Polizia della Città Metropolitana di Messina da gennaio a dicembre 2020 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.

OPERE PUBBLICHE

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.

AREA ECOSOSTENIBILE

La Città Metropolitana di Messina, ha aderito con la sottoscrizione dell'accordo quadro con il Ministero dell'Ambiente, avvenuto in data 27/11/2019, che prevede il supporto finanziario e tecnico alla realizzazione dei percorsi di definizione delle strategie regionali e provinciali e delle agende metropolitane.

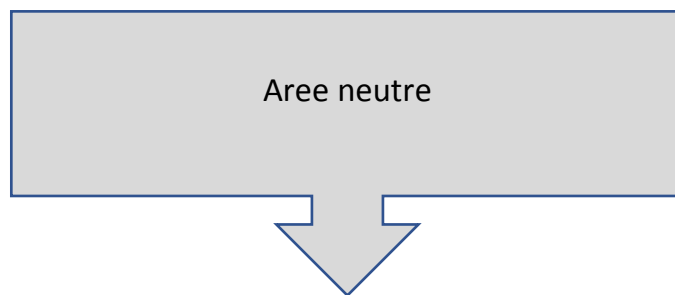
Attraverso l'istituzione della Cabina di Regia, composta dal Tavolo Istituzionale e dal Tavolo Tecnico, attivati rispettivamente il 30/10/2020 e il 12/11/2020, sono stati avviati gli scambi di esperienze e di confronto metodologico per la predisposizione dell'agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile.

CULTURA

Nell'anno 2020, sono stati organizzati e promossi eventi culturali con il coinvolgimento delle scuole, nei limiti dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Si è proceduto anche alla valorizzazione dell'Archivio Storico con la prosecuzione della catalogazione informatica e cartacea dei registri storici manoscritti.

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.

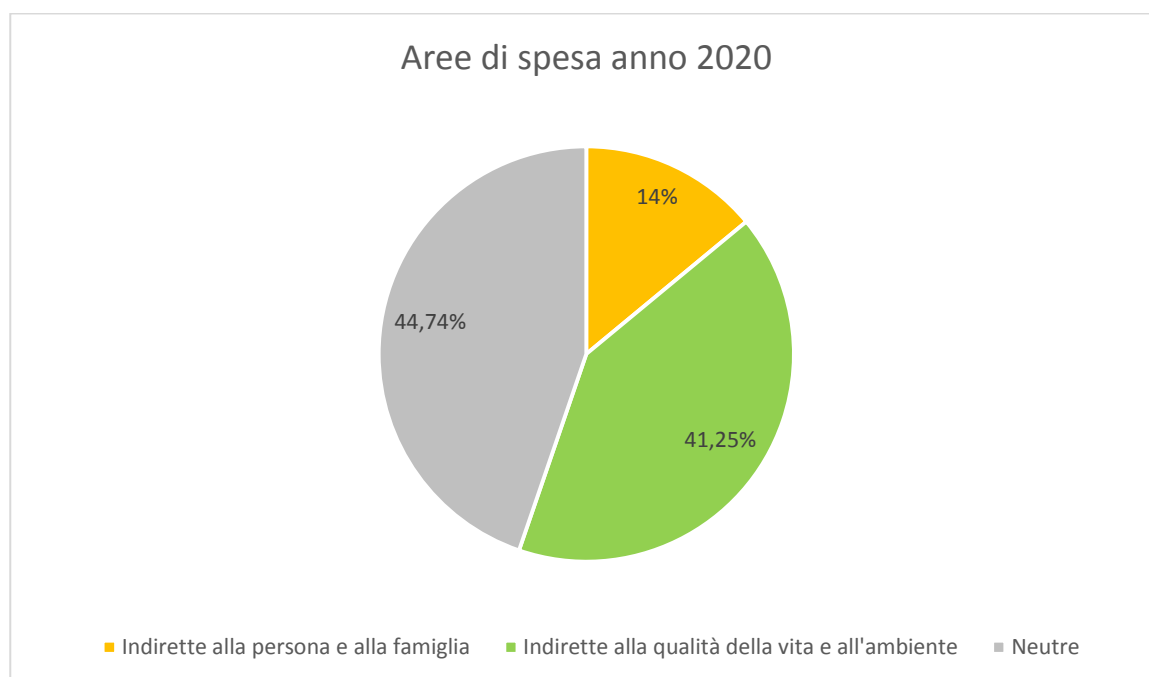
Nel Bilancio 2020 della Città Metropolitana di Messina, la spesa per questa tipologia di servizi è stata di € 19.220.977,37 per una incidenza percentuale del 41,25%.



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 2020, queste aree incidono per il 44,74% sul volume complessivo di spesa.

Nel grafico si riporta l'esito della riclassificazione della spesa relativa al Consuntivo 2020, 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.



CONCLUSIONI

Questo primo Bilancio di Genere che la Città Metropolitana di Messina si appresta a varare in un territorio, quello del Mezzogiorno, in cui, la grande sfida è quella di combattere oltre l'impoverimento produttivo, demografico e culturale, anche la disuguaglianza sociale che si manifesta sotto forma di divario di genere. Le donne investono nella formazione e nella conoscenza più degli uomini ma il sistema di welfare familiare e informale, che ancora sembra dominante nel Mezzogiorno, si regge sulla figura della donna non lavoratrice ma relegata ad un ruolo casalingo tradizionale di cura della famiglia, dei figli e degli anziani.

E' necessario intervenire a favore dell'occupazione femminile per non sacrificare l'autonomia delle donne e perché insieme al loro lavoro, crescerà il reddito delle famiglie e ne avrà un risvolto positivo anche l'economia del territorio.

Per tali motivi, tale Bilancio di Genere non vuole essere una semplice rendicontazione di quanto già fatto ma uno strumento per pianificare ciò che è necessario fare.

Rappresenta la voglia di cambiamento e di crescita investendo nella parità tra uomini e donne come presupposto necessario per il benessere della collettività e come impegno da parte della Città Metropolitana di Messina al raggiungimento dell'obiettivo dell'**Agenda ONU 2030**:

Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e ragazze.

