



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

Al N.I.V. dell'Amministrazione

SEDE



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

PREMESSA

Riferimento normativo.

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

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

Finalità

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

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

Struttura della relazione

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

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

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

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



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'Amministrazione al Portale Nazionale dei CUG.

Sezione 1. Dati sul personale

Nelle tabelle riguardanti i dati del personale dell'Ente, emerge che la percentuale maggiore di dipendenti a tempo indeterminato si concentra nella fascia di età 51/60, sia per gli uomini che per le donne, con una percentuale del 38,47% di dipendenti uomini con un'età maggiore di 60 anni.

La flessione del personale è continua per il trend costante dei pensionamenti, dovuti al raggiungimento dell'anzianità per età e anche ai diversi strumenti pensionistici previsti dall'ordinamento (es. Quota 102). Ciò non aumenta la consistenza di genere dell'Ente: le donne sono il 31,36% del totale del personale. Si evidenzia che vi è la necessità di un cambio generazionale a fronte della richiesta di nuove forme di lavoro e di nuove professionalità che siano in grado di affrontare, con le giuste conoscenze, la necessaria innovazione della P.A.

Nei ruoli dirigenziali è assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito della **conciliazione vita/lavoro**, le forme di flessibilità orarie ed il lavoro agile sono state utilizzate dal personale dell'Ente, alla luce delle Disposizioni organizzative sulla scorta della normativa in materia.

Il perdurare dell'emergenza nazionale causa COVID-19 ha visto la proroga dello stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 e, successivamente, sino al 30 giugno e, infine, sino al 31 dicembre 2022.

L'Amministrazione è intervenuta al riguardo con Disposizioni organizzative e Protocolli di sicurezza definendo le linee operative da attuare.

Riguardo ai congedi parentali, minore è stato il ricorso a congedi parentali giornalieri (0,51% del totale del personale) ; su base oraria, utili per fronteggiare esigenze brevi, il valore è dell'1,54%, valori bassi, probabilmente ritenuti poco funzionali rispetto ad altri istituti di flessibilità.

Le giornate di permesso L.104 fruite nel 2022 sono un totale di n. 2708, di cui n.1851 (68,35%) fruite dai lavoratori.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Anche i permessi L.104 sono fruiti prevalentemente dai lavoratori n. 2248 per una percentuale del 68,58%.

Pari Opportunità

a) Monitoraggio sul Piano triennale Azioni Positive

Con Decreto Sindacale n. 24 del 9 febbraio 2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, inserito nel Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO).

A tutela della salute e del benessere individuale, causa emergenza epidemiologica da COVID-19, l'Amministrazione è intervenuta con disposizioni organizzative sulle scorta della normativa in materia in merito alle misure di prevenzione.

E' stata svolta l'attività formativa dei preposti per la sicurezza della Città Metropolitana di Messina, Responsabili degli Uffici di cui all'art. 14 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, a cura dell'Asp Spresal di Messina, Organo di vigilanza territoriale che, per l'occasione, ha fornito tutti gli strumenti utili e necessari per una migliore conoscenza delle funzioni derivate dalle recenti modifiche normative.

Per una continua sicurezza del personale dell'Ente, è continuata la sanificazione periodica degli stabili dell'Ente, sia nelle sedi centrali che in quelle distaccate e si è proceduto con la sanificazione settimanale sino al 31 maggio 2022.

Nell'ambito della sostenibilità ambientale, si è svolta l'edizione 2022 del City Nature Challenge, il concorso fotografico inserito nel progetto di sensibilizzazione ambientale che ha coinvolto la popolazione scolastica del territorio nel "censimento" della biodiversità nel comprensorio peloritano. Palazzo dei Leoni si è fatto promotore anche di una serie di iniziative collaterali finalizzate all'approfondimento della Rete Natura 2000, in collaborazione con il Parco Regionale dei Monti Nebrodi, il Parco Fluviale dell'Alcantara e la struttura di gestione delle Aree protette della Città Metropolitana di Messina.

Si sono svolti i laboratori dell'Agenda Metropolitana per lo sviluppo sostenibile MESSINA 2030, con la partecipazione di Enti, Istituzioni per discutere, confrontarsi, promuovendo una riflessione sui finanziamenti previsti dal PNRR e progettare azioni congiunte per il futuro sviluppo del territorio metropolitano.

E' stato avviato e sottoscritto un protocollo "Le 4 R per salvare l'Ambiente" con alcune scuole primarie e secondarie di Messina, un progetto di Educazione Ambientale, destinato a tutte le scuole primarie e secondarie di primo grado del capoluogo peloritano, approvato dalla Città Metropolitana di Messina nell'ambito dei progetti ambientali del Nodo INFEA e Agenda 2030 che si pone l'obiettivo di affrontare il problema dell'inquinamento da rifiuti, spiegando il significato delle "4R - riduzione, riciclo, riutilizzo e recupero", con un approfondimento sugli impatti ambientali, per una più dettagliata comprensione del fenomeno causa-effetto. Gli interventi hanno



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

espresso la necessità di potenziare il riciclo dei rifiuti per garantire la salvaguardia del territorio, generare ricchezza e lavoro con la realizzazione di filiere di recupero.

E' stata sottolineata l'importanza di una sempre maggiore attenzione alle politiche di salvaguardia ambientale, rilevando l'importanza dell'adesione degli istituti scolastici cittadini che, grazie alla stipula di protocolli d'intesa, avvieranno il progetto attraverso la cura di azioni d'informazione.

Nel corso del 2022, è stato disposto l'avvio del progetto obiettivo per la realizzazione di azioni per la promozione, valorizzazione, cura, tutela e manutenzione dell'ambiente e del territorio, dei beni culturali ed architettonici, con il supporto dei lavoratori ASU assegnati all'Ente che svolgono le loro prestazioni lavorative, oltre che negli uffici della Città Metropolitana di Messina, anche in sedi distaccate (scuole, biblioteche, infopoint...).

L'Ente ha proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente non discriminatorio, al fine di eliminare la disparità di genere.

Nel mese di settembre dello stesso anno, è stato siglato, dai novanta dipendenti a tempo indeterminato e parziale della Città Metropolitana di Messina, il contratto di lavoro a trenta ore settimanali e con successivo Decreto sindacale del mese di dicembre, l'orario di lavoro è stato incrementato da 30 ore a 34 ore settimanali a far data dal 01.01.2023. Importante passaggio per gli ex precari che, circa due anni prima, avevano sottoscritto il contratto di stabilizzazione dopo oltre trent'anni di attesa.

Con Decreto Sindacale n. 219 del 21.09.2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, avente come parte integrante il Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile, al fine di disciplinare le modalità di accesso e svolgimento del lavoro da eseguire in modalità agile, per garantire l'ottimizzazione delle prestazioni lavorative e l'interazione dell'Amministrazione con gli utenti, sia interni che esterni.

Si è proceduto all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022/2024, strumento importante di coesione del territorio, di formazione di valori etici, avente, come interesse primario, il bene pubblico.

L'Ente ha sottoscritto, in data 10.06.2022, un Protocollo d'intesa finalizzato alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni del bullismo, cyberbullismo e delle devianze giovanili con la Prefettura di Messina, Enti e Associazioni territoriali.

E' stata curata l'attenzione alle Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità con divulgazione di programmi di iniziative e di sensibilizzazione.

b) Formazione

Nell'anno 2022, un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso al personale di aggiornarsi ed approfondire le tematiche pertinenti alla propria attività lavorativa.

Sono state affrontate diverse tematiche, tenendo conto dei fabbisogni formativi dell'Ente, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza sul posto di lavoro, l'aggiornamento in campo



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

informatico e le competenze manageriali ed informatiche. Si rileva che la formazione relativa alle pari opportunità e alle tematiche CUG è stata seguita in percentuale maggiore dalle donne (2,65%) rispetto agli uomini (0,86%), con una totale assenza degli uomini nella formazione attinente alla violenza di genere.

c) Bilancio di genere

Nel 2022 è stata approvato il Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere.

d) Commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel 2022 non risultano composte commissioni di concorso.

e) Differenziali retributivi uomo/donna

Dai dati economici analizzati si rilevano differenziali retributivi più accentuati nella categoria B. Ciò è dovuto alle indennità spettanti al personale che presta attività di lavoro in condizioni di disagio (esecutori stradali, addetti alle portinerie), che sono svolti prevalentemente dal personale di genere maschile.

Per quanto riguarda il CCNL del pubblico impiego, il lavoro dipendente è retribuito secondo normative contrattuali valide per donne e uomini, non facendo alcuna differenza di genere.

Occorre in questo ambito, affrontare il differenziale nella retribuzione a fianco del differenziale nel reddito, perché vanno considerati i redditi complessivi, non solo la retribuzione formale.

Sezione 4. Benessere del personale

Anche per il 2022, è stata avviata l'indagine del Benessere Organizzativo con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale ed anche in forma cartacea per chi si trovava nell'impossibilità di accedere alla rete.

Dall'analisi dei dati si evince, per il benessere organizzativo lavorativo e personale, l'importanza di curare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, i rapporti con i colleghi e lo sviluppo del senso di appartenenza all'ente.

L'attività del gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, anche per il 2022, ha subito un rallentamento a causa della situazione emergenziale, pur mantenendo l'attenzione sugli obblighi previsti dal D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.ii.

All'interno dell'Ente, non risultano presenti Circoli d'ascolto organizzativo e Sportelli d'ascolto/counseling.

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



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Per quanto riguarda il **Codice di comportamento**, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti e i/le Dirigenti sono tenuti ad osservare, lo stesso è stato aggiornato nel mese di giugno 2021.

L'elaborazione del **Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di molestia sessuale e/o morale e di discriminazione** è inserita nel PTAP 2022/2024.

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo**, al Comitato è pervenuta una segnalazione di richiesta di flessibilità oraria in relazione ad una particolare situazione familiare.

Sezione 5. Performance

Nell'ambito del Piano della Performance dell'anno 2022, il benessere organizzativo è stato inserito trasversalmente a tutte le Direzioni quale obiettivo di performance organizzativa.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG della Città Metropolitana di Messina è stato rinnovato, per il quadriennio 2022/2025, con Determinazione del Segretario Generale n. 528 del 11.05.2022.

Per l'anno 2022, il CUG è stato dotato di un budget di € 1.000,00 (mille) per l'attività di competenza.

Le attività sono state limitate a seguito dell'emergenza da Coronavirus (COVID-19).

Nel corso dell'anno 2022 il CUG si è riunito in sette sedute: 6 (sei) sedute ordinarie ed una di insediamento del nuovo Comitato.

Con riferimento ai **poteri propositivi** ad esso attribuiti, il CUG ha promosso la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, sui temi legati all'emergenza coronavirus e le dilaganti situazioni di violenza domestica ed anche azioni di sensibilizzazione sulle giornate mondiali/internazionali, utilizzando anche le bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo) e sul sito del CUG sulla Home Page istituzionale.

Ha collaborato alla stesura del Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina.

Il CUG ha proposto quattro domande inserite nel questionario annuale sul Benessere Organizzativo per il personale dipendente.

Il CUG ha collaborato con l'Ufficio Formazione dell'Ente, inviando proposte formative sulle tematiche di propria competenza al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, la conciliazione vita privata - lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo.

E' proseguito il progetto, in collaborazione con il Servizio Cultura, Ufficio Biblioteca, per l'acquisto di libri, con l'obiettivo di promuovere la lettura come elemento di crescita personale e riscatto



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità.

Per celebrare la Giornata Internazionale della donna (8 marzo), il CUG ha proposto un incontro di riflessione sulla forza, resistenza e capacità di resilienza delle donne, condividendo la proiezione di video e alla testimonianza di una donna ucraina, alla luce del conflitto in corso tra Russia e Ucraina.

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

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), è stato organizzato, nell'aula magna della Corte d'Appello, l'evento "Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela, l'importanza di fare rete compiti ed esperienze di CUG e CPO". L'iniziativa è stata patrocinata dal Comune, dall'Ordine degli avvocati di Messina e promossa dall'assessorato alle Pari opportunità. All'evento hanno partecipato i CUG e i CPO degli Enti territoriali, Asp Messina, Autorità di Sistema Portuale, Città Metropolitana e Camera di Commercio.

Per quanto riguarda il **parere consultivo**, al Comitato, non è stato richiesto alcun parere.

Per quanto riguarda i **poteri di verifica**, il Comitato ha monitorato i risultati delle azioni positive e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e le azioni di promozione del benessere organizzativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come evidenziato dai dati e dalle rilevazioni riportate in queste pagine, la Città Metropolitana di Messina, anche nell'anno 2022, ha dovuto ricorrere, per i soggetti fragili, al lavoro agile nell'Ente, in conseguenza della situazione emergenziale per il contenimento ed il contrasto del rischio epidemiologico da COVID-19. Un'esperienza che ha portato l'Ente a mettere in campo una risposta di conciliazione vita e lavoro adeguata alla situazione, orientando l'attività del personale più al raggiungimento di risultati che alla sola presenza sul luogo di lavoro.

Il Comitato è stato rinnovato per il quadriennio 2022/2025, a seguito di atto di interpello, con Determinazione Dirigenziale n. 528/SG dell'11 maggio 2022. I/le componenti nominati/e hanno assunto l'impegno di proseguire i lavori del precedente Comitato nell'ottica di collaborazione e dialogo con l'Amministrazione, necessari per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, al fine di realizzare il benessere di tutto il personale.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

La presente Relazione (Format 2) è stata redatta dal CUG e trasmessa tramite piattaforma telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica e, in formato cartaceo, ai Vertici dell'Amministrazione, al NIV e pubblicata nella sez. web CUG del sito istituzionale della Città Metropolitana.