



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 2024



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 (NIV, 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 più alta di dipendenti a tempo indeterminato si concentra nella fascia di età maggiore di 60 anni con una percentuale del 70,23% del personale dipendente (49,40% per gli uomini e 20,83% per le donne) e con una percentuale del 28,37% di personale dipendente con un'età da 51 a 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. Ciò non aumenta la consistenza di genere dell'Ente: le donne sono il 33,73% 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.

Dalla tabella 1.1., nei ruoli dirigenziali il rapporto uomini/donne è 3/1. Da una rilevazione dei Servizi Finanziari, nel 2024, risultano 3 Dirigenti donna e 3 Dirigenti uomini. Il rapporto uomini/donne è, quindi, 3/3.

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

La **conciliazione vita/lavoro** ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie (part time) sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa.

Nel corso dell'anno 2024, è stata attivata la modalità di lavoro agile su base volontaria con la sottoscrizione di specifico accordo concordata con il proprio Dirigente, in applicazione del Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile vigente nell'Ente.

Riguardo alla conciliazione per genere ed età, la percentuale sul personale complessivo di dipendenti uomini che hanno fruito di part time a richiesta, lavoro agile, fruizione di orario



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

flessibile è stata dell'8,34% (+3,26 rispetto all'anno precedente) e di dipendenti donne è stata il 12,30% (+9,76 rispetto all'anno precedente).

Le giornate di permesso L.104 fruite nel 2023 sono un totale di n. 3080, di cui n. 2027 (65,81%) fruite dai lavoratori e n. 1053 (34,19%) dalle lavoratrici. I permessi L.104 sono stati fruiti dai lavoratori per una percentuale del 53,21% e delle lavoratrici per una percentuale del 46,79%. Per quanto riguarda i congedi parentali, la percentuale dei permessi orari fruiti è paritaria per lavoratori e lavoratrici (il conteggio dei dati è un conteggio di flusso e non univoco).

Pari Opportunità

a) Monitoraggio sul Piano triennale Azioni Positive

Con Decreto Sindacale n. 136 del 12 luglio 2024 è stato approvato il Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO), all'interno del quale è stato inserito il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2024-2026.

Si è proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente, un linguaggio di genere non discriminatorio; al fine di eliminare la disparità tra i generi, riconoscendo e valorizzando le differenze.

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'adozione del Bilancio di Genere dell'Ente, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del Bilancio di Genere è stata inserita nel PTAP 2024-2026 della Città Metropolitana come un "buona pratica" per un maggiore sviluppo ed efficienza che non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. Il testo, elaborato dalla Direzione Generale Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi, Ufficio promozione delle Politiche di Genere con il supporto del Comitato Unico di Garanzia nelle fasi operative, propone una lettura diversa del bilancio dell'Ente utilizzando un criterio di pertinenza ai servizi utili alla promozione delle pari opportunità.

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere, da consultare presso la Biblioteca dell'Ente.

E' stata predisposta e inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, la sez. rischi corruttivi e trasparenza, importante strumento di coesione del territorio, strumento di buone pratiche, di semplificazione, di formazione di valori etici, su cui l'interesse primario è il bene pubblico.

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



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Vedere ME nell'altro", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XX Settimana di azione contro il razzismo indetta dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane. Sempre in tema di inclusione, è stato organizzato, nel mese di settembre, per il secondo anno, un Seminario residenziale di formazione sulle tematiche della non discriminazione, del contrasto e della prevenzione al razzismo, alla xenofobia e all'intolleranza a cui hanno partecipato due dipendenti dell'ente e componenti CUG.

In occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo), è stata allestita una mostra di pittura dal titolo "Donne che hanno dato lustro alla Città di Messina".

Nella medesima occasione, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente ha condiviso, con la Rete territoriale dei CUG e CPO, un video animato, realizzato dall'Assessorato comunale alle Pari Opportunità. Il video invita ad immaginare un mondo in cui non esistono discriminazioni e ostacoli che limitano l'uguaglianza e l'equità sottolineando l'importanza di diffondere la cultura delle pari opportunità in ogni aspetto della società. Ed in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete collaborato all'organizzazione di un Convegno dal titolo "Educazione finanziaria e scelte consapevoli: un cambio culturale necessario" dedicato all'educazione finanziaria al femminile, cruciale nella lotta alla violenza di genere.

b) Formazione

Nell'anno 2024, 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 informatico e le competenze manageriali ed informatiche.

c) Bilancio di genere

Nel 2024 è stata approvato il Bilancio di Genere (dati anno 2023) della Città Metropolitana di Messina con Decreto Sindacale n. 223 del 13.12.2024.

d) Commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel 2024 risultano composte n. 8 (otto) commissioni. La composizione di genere risulta: percentuale di uomini del 3,80% e di donne dell'1,60% sul totale del personale. Dai dati esaminati emergono solo Presidenti uomini.

e) Differenziali retributivi uomo/donna

Va evidenziato che negli Enti pubblici i Contratti Nazionali di Lavoro non fanno differenze di genere. Analizzando i dati, notiamo che la media totale del personale è in percentuale maggiore per le donne con una percentuale del 51,15% rispetto a quella degli uomini del 48,81%.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Nell'area degli Operatori esperti e degli Istruttori la differenza è piuttosto esigua a vantaggio degli uomini. Nell'area dei funzionari ed E.Q., il divario economico è del 5,08% a favore degli uomini. Il dato retributivo che riguarda i Dirigenti è -8,66% a favore delle donne.

Da un'analisi dei dati della tabella trasmessa dalla Rete, una componente del Comitato che presta servizio presso la Direzione Servizi Finanziari ha rilevato che i dati e le percentuali risultano diverse da quelli inseriti dall'Amministrazione, pertanto si inserisce la tabella originaria che il Comitato ha richiesto agli Uffici Finanziari.

Tabella 1.5 -DIVARIO ECONOMICO MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - ANNO 2025 (tabella trasmessa dai Servizi Finanziari)

DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO

Inquadramento PER AREA	Retribuzione netta media uomini 2024	Retribuzione netta media donne 2024	Valori assoluti	%
OPERATORI	22.600,00	24.240,00	-1.640,00	-3,50%
OPERATORI ESPERTI	25.770,00	24.244,00	1.526,00	3,05%
ISTRUTTORI	33.763,00	30.852,00	2.911,00	4,51%
FUNZIONARI E E.Q.	40.785,00	36.839,00	3.946,00	5,08%
DIRIGENTI	90.074,00	107.160,00	-17.086,00	-8,66%
media totale personale	42.598,40	44.667,00		
% sul personale complessivo	48,81	51,19		100,00%

Sezione 4. Benessere del personale

Anche per il 2024, è stata avviata l'indagine del Benessere Organizzativo con la proposizione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale, distribuito nelle varie sedi anche in forma cartacea per coloro che si fossero trovati 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, strettamente correlati allo stress lavorativo, di sostenere i rapporti con i colleghi e sviluppare il senso di appartenenza all'Ente.

L'attività del gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, anche per il 2024, 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.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

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

Per quanto attiene il **Codice disciplinare**, la Città Metropolitana ha aggiornato in data 29.11.2022 il Codice per il Personale del Comparto Funzioni Locali con gli artt 71 e 72 del CCNL 2019/2021, 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. Con Decreto Sindacale n. 275 del 23 dicembre 2021 è stato approvato il Regolamento dei procedimenti disciplinari in relazione alle violazioni del Codice disciplinare.

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 con Decreto Sindacale n. 175 del 3 ottobre 2024.

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 stata inserita nel PTAP 2024-2026 ed è in corso di lavorazione, in collaborazione con il CUG dell'Ente.

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo**, al Comitato sono pervenute alcune segnalazioni verbali relative a forme discriminatorie in ambito lavorativo.

Sezione 5. Performance

Nell'ambito della Performance, il benessere organizzativo è stato inserito trasversalmente a tutte le Direzioni, in quanto, il rapporto tra benessere organizzativo e risultati di performance offre una serie di indicatori di sviluppo organizzativo per un miglioramento organizzativo sempre più continuo e costante.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG della Città Metropolitana di Messina è stato rinnovato, per il quadriennio 2022/2026, con Determinazione del Segretario Generale n. 528 dell'11.05.2022.

Per l'anno 2024, il CUG è stato dotato di un budget di € 1.000,00 (mille/00) per l'attività di competenza.

Nel corso dell'anno 2024 il CUG si è riunito in n. 2 (due) sedute ordinarie in presenza, mantenendo le comunicazioni con corrispondenza online.

Con la Rete Nazionale dei CUG si è riunito in n. 8 sedute ordinarie online (09.02-01.03-16.04-17.06-19.07-09.09-29.10-19.11).

Con la Rete territoriale dei CUG e CPO si è riunito in n. 4 sedute ordinarie in presenza (19.02-11.04-13.05-14.11).

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



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

pari opportunità, sui temi legati all'emergenza coronavirus e sulle dilaganti situazioni di violenza domestica. Ha promosso, inoltre, azioni di sensibilizzazione in occasione delle giornate internazionali che pongono l'attenzione su temi specifici, utilizzando sia le bacheche informative collocate nelle varie sedi dell'Ente in luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo) sia il 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 che sono state 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 dei 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 sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità.

In occasione della campagna "Il Maggio dei Libri" 2024, il Comitato ha proposto la presentazione del libro "Adesso dormi" a cura della giornalista sportiva messinese Valeria Ancione, impegnata nella battaglia per il riconoscimento di pari diritti alle donne, pari opportunità e contro la discriminazione di genere, invitando la stessa autrice presso la sede istituzionale della Città Metropolitana per illustrare il contenuto del libro, una storia di donne e di sopravvivenza alla violenza dell'uomo che confonde l'amore con il possesso e la sopraffazione e il messaggio di "voglia di vivere" senza rassegnazione.

Il CUG ha mantenuto contatti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità della Città Metropolitana di Messina ai fini formativi ed informativi, pubblicando gli articoli della Rubrica "Donne & diritti" curata dalla stessa Consigliera, sia sulla pagina web del CUG del sito istituzionale e anche attraverso i canali social.

In occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo) il CUG dell'Ente ha condiviso, con la Rete territoriale dei CUG e CPO, un video animato, realizzato dall'Assessorato comunale alle Pari Opportunità. Il video invita ad immaginare un mondo in cui non esistono discriminazioni e ostacoli che limitano l'uguaglianza e l'equità sottolineando l'importanza di diffondere la cultura delle pari opportunità in ogni aspetto della società. Per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete ha collaborato all'organizzazione di un Convegno dal titolo "Educazione finanziaria e scelte consapevoli: un cambio culturale necessario", dedicato all'educazione finanziaria al femminile, cruciale nella lotta alla violenza di genere.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Per quanto riguarda il **parere consultivo**, nel corso del 2024, il Comitato ha rilasciato 3 (tre) pareri su:

- Revisione dell'assetto organizzativo;
- Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2024-2026;
- Piano di Formazione 2024-2026.

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

La presente Relazione sintetizza, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione, gli ambiti di intervento e le Azioni Positive svolte dall'Ente nell'anno 2024, per mantenere un'organizzazione in cui pari dignità, rispetto e assenza di discriminazioni siano valori fondanti.

Si dà atto che il CUG ha contribuito a supportare le politiche intraprese dall'Ente nelle materie di competenza e ciò grazie anche alla partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG e al confronto con gli altri enti territoriali alla luce della sottoscrizione della Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali. Al fine di proseguire nel percorso intrapreso, anche per il 2025, il CUG manterrà il suo ruolo di monitoraggio, attento alla realizzazione delle Azioni del PTAP 2025-2027.

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.