



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 2023



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 44,65% per gli uomini e del 17,24% per le donne e con una percentuale del 36,7% 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 32,67% 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 il rapporto uomini/donne è 3/1.

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 5 maggio 2023, data in cui l'Organizzazione mondiale della sanità ha annunciato la conclusione dell'emergenza.

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

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 flessibile è stata del 5,08% e di dipendenti donne è stata il 2,54%.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Le giornate di permesso L.104 fruite nel 2023 sono un totale di n. 2899, di cui n. 1920 (61,16%) fruite dai lavoratori e n. 979 (38,84%) dalle lavoratrici. I permessi L.104 sono fruiti dai lavoratori per una percentuale del 48,84% e delle lavoratrici per una percentuale del 51,16%. 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. 201 dell'11 agosto 2023 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 2023/2025.

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.

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 2023/2025 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 Segreteria 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. Sono state, inoltre, allestite mostre fotografiche che hanno visto protagoniste diverse donne messinesi sia del passato che del presente, distintesi nei vari ambiti della società.

E' stato predisposto e inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, il Piano Anticorruzione 2023/2025, 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.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

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.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, in occasione della Giornata Internazionale della donna ha organizzato un convegno dal titolo "8 marzo – La forza delle donne: protagoniste di un cambiamento culturale e sociale" per riflettere sulla "resilienza" delle donne, sulla libertà di scelta da parte di ogni donna del proprio percorso di vita e sulle differenze intese non come un limite ma come uno strumento di arricchimento. L'evento si è concluso con l'iniziativa di alcuni dipendenti (uomini e donne) dell'Ente che hanno ideato e portato in scena una breve rappresentazione teatrale per un messaggio di amore e rispetto nei confronti delle donne.

In data 8 marzo 2023, la Rete CUG e CPO del territorio comunale di Messina, di cui il CUG della Città Metropolitana fa parte, ha sottoscritto, su proposta dell'assessora alle pari opportunità del Comune di Messina, la Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali, con l'obiettivo di lavorare in sinergia per incidere sul tessuto sociale contribuendo a un progresso culturale e in un'ottica paritaria. Ed in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete ha realizzato un video per raccontare l'attività che i Comitati svolgono all'interno delle Istituzioni e degli Ordini di appartenenza. Per dare continuità alle attività di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, il CUG della Città Metropolitana ha organizzato un convegno dal titolo "Il Silenzio uccide. Parliamone!", ponendo l'attenzione sull'importanza del coinvolgimento delle Istituzioni nel mettere in campo politiche volte a ristabilire quella parità di genere che costituisce elemento irrinunciabile per una crescita culturale della società.

b) Formazione

Nell'anno 2023, 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. Si rileva che la formazione relativa alle pari opportunità e alle tematiche CUG è stata seguita in percentuale maggiore dalle donne (7,27% per genere) rispetto agli uomini (5,68% per genere).

c) Bilancio di genere

Nel 2023 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 2023 non risultano composte commissioni di concorso.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

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 il divario tende a diminuire nel complessivo. Nello specifico invece si nota che con l'inserimento nella suddetta tabella del personale stabilizzato per la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, la media delle retribuzioni nell'area degli Operatori è maggiore per gli uomini. Ciò è dovuto al salario accessorio spettante al personale che presta attività di lavoro in condizioni di disagio (esecutori stradali, addetti alle portinerie). Nell'area degli Operatori esperti e degli Istruttori la differenza è piuttosto esigua. Nell'area dei funzionari ed E.Q., il numero degli uomini cessati nell'anno è maggiore di quello delle donne e quindi proporzionalmente diminuisce la retribuzione del personale maschile rapportata ai mesi in servizio. Il dato retributivo che riguarda i Dirigenti invece non può essere parametrato poiché nell'ente vi è una sola Dirigente.

Sezione 4. Benessere del personale

Anche per il 2023, 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 2023, 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. 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. 114 dell'1 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 stata inserita nel PTAP 2023/2025.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo**, al Comitato è pervenuta una segnalazione relativa a forme discriminatorie in ambito lavorativo.

Sezione 5. Performance

Nell'ambito del Piano della Performance dell'anno 2023, 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 dell'11.05.2022.

Per l'anno 2023, il CUG è stato dotato di un budget di € 500,00 (cinquecento/00) per l'attività di competenza.

Nel corso dell'anno 2023 il CUG si è riunito in 8 (otto) sedute ordinarie.

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 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" 2023, il Comitato ha proposto la presentazione del libro "Il resto di Sara" 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 e il messaggio che con esso si vuole inviare.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

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.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, in occasione della Giornata Internazionale della donna ha organizzato un convegno dal titolo "*8 marzo – La forza delle donne: protagoniste di un cambiamento culturale e sociale*" per riflettere sulla "resilienza" delle donne, sulla libertà di scelta da parte di ogni donna del proprio percorso di vita e sulle differenze tra generi intese non come un limite ma come uno strumento di arricchimento. L'evento si è concluso con l'iniziativa di alcuni dipendenti (uomini e donne) dell'Ente che hanno ideato e portato in scena un breve saggio di musica e teatro con l'intento di lanciare un ulteriore e significativo messaggio di amore e rispetto nei confronti delle donne.

Inoltre, proprio l'8 marzo 2023, la Rete CUG e CPO del territorio comunale di Messina, di cui il CUG della Città Metropolitana fa parte, ha sottoscritto, su proposta dell'assessora alle pari opportunità del Comune di Messina, la Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali, con l'obiettivo di lavorare in sinergia per incidere sul tessuto sociale per un progresso culturale e in un'ottica paritaria.

La stessa Rete CUG e CPO, in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), ha realizzato un video per raccontare l'attività che i Comitati svolgono all'interno delle istituzioni e degli ordini di appartenenza. Per dare continuità alle attività di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, il CUG della Città Metropolitana ha organizzato un convegno dal titolo "Il Silenzio uccide. Parliamone!", ponendo l'attenzione sull'importanza del coinvolgimento delle istituzioni nel mettere in campo politiche volte a ristabilire quella parità di genere che costituisce elemento irrinunciabile per una crescita culturale della società.

In occasione dell'uscita del film *C'è ancora domani* di Paola Cortellesi, il Comitato ha proposto al personale dipendente dell'Ente l'iniziativa "Al cinema con il CUG" per un momento di condivisione attraverso la visione del film in una sala cinematografica della città. L'iniziativa ha visto la partecipazione di un apprezzabile numero di colleghi e colleghe, anche accompagnate da persone esterne all'Amministrazione.

Per quanto riguarda il **parere consultivo**, nel corso del 2023, il Comitato ha rilasciato 7 (sette) pareri su:

- Revisione dell'assetto organizzativo - Approvazione nuova macrostruttura e funzionigramma;
- Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2023/2025;
- Regolamento SMiVaP (Sistema di misurazione e valutazione della performance);
- Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro;



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

- Piano di Formazione 2023/2025;
- Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- Piattaforma CCDI 2023.

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 2023, 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 2024, il CUG manterrà il suo ruolo di monitoraggio, attento alla realizzazione delle azioni del PTAP 2024/2026.

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.