



# 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 2025**



# 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 71,56% del personale dipendente (49,80% per gli uomini e 21,76% per le donne) e con una percentuale del 24,90% 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 35,42% 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 di livello non generale il rapporto uomini/donne è 3/1.

#### 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 2025, 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 flessibile è stata del 33,33% e di dipendenti donne è stata il 66,67%.



## **CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

### **Comitato Unico di Garanzia**

Le giornate di permesso L.104 fruite nel 2025 sono un totale di n. 3306, di cui n. 1972 (59,65%) fruite dai lavoratori e n. 1334 (40,35%) dalle lavoratrici. I permessi orari L.104 sono stati fruiti dai lavoratori per una percentuale del 52,54% e delle lavoratrici per una percentuale del 47,46%. Per quanto riguarda i congedi parentali, la percentuale dei permessi orari fruiti è del 46,15% per gli uomini e del 53,85% per le donne.

#### **Pari Opportunità**

##### **a) Monitoraggio sul Piano triennale Azioni Positive**

Con Decreto Sindacale n. 105 del 29 agosto 2025 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) 2025-2027.

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.

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 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.

In occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo), è stata organizzata la IV edizione di "8 Marzo otto Donne", evento per rendere omaggio a quattro donne del passato (Madama Mimma Ferraro, Adriana Caneva Bosurgi, Rina Denaro Pandolfo e Rosa La Rosa Uccello) e altrettante del presente (Anna Maria Garufi, presidente della Lelat, Mirella Vinci, già soprintendente ai Beni culturali, Italia Moroni Cicciò, giornalista e Marianna Gensabella, già ordinaria di Filosofia morale all'Università), protagoniste del mondo culturale e sociale di Messina.

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Messina città inclusiva - Giovani Uniti contro il Razzismo", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XXI Settimana di azione contro il razzismo indetta dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane. Sempre in tema di inclusione, è stato organizzato dall'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), nel mese di maggio 2025, per il terzo anno, un Seminario residenziale per i responsabili delle politiche contro il razzismo delle città metropolitane al fine di offrire una piattaforma virtuosa di scambio di buone pratiche e il miglioramento delle politiche attuate nelle comunità locali. L'evento ha visto la partecipazione dei vertici dell'amministrazione



## CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### Comitato Unico di Garanzia

locale: sono intervenute la Segretaria Generale e l'Assessora di riferimento, in rappresentanza sia della Città metropolitana che del Comune di Messina.

#### **b) Formazione**

Un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso a molti/e dipendenti di aggiornarsi in merito a modifiche normative e di acquisire conoscenze e competenze per svolgere al meglio le proprie mansioni. L'Ufficio Formazione ha curato l'attività di pianificazione dell'offerta formativa partendo dall'analisi del fabbisogno formativo. Tale ambito è stato ed è considerato un ambito importante strategicamente per lo sviluppo di nuove competenze dei/delle dipendenti e, di conseguenza, per l'innovazione dell'Amministrazione.

E' proseguito l'utilizzo della piattaforma per la formazione del personale tramite la quale ciascun dipendente ha potuto inserire in modo automatizzato la propria attività formativa e i relativi attestati di partecipazione con i dati specifici degli eventi formativi autorizzati dall'Ente. Tra questi, è stata confermata l'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", il programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone per qualificare il Paese" ed assegnati ulteriori moduli presenti sulla piattaforma Syllabus (transizione ecologica, transizione amministrativa, transizione digitale, Codice dei contratti...). Sono state, inoltre, realizzate iniziative formative in materia di pari opportunità, parità di genere e benessere organizzativo con il programma formativo "La cultura del rispetto", che mira ad accrescere la cultura del rispetto e valorizzare la diversità di genere, di ruolo e di professione, utili a raggiungere gli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo (sulla piattaforma digitale Syllabus) e il ciclo formativo sulla "Certificazione della Parità di Genere per gli Enti Locali (sulla piattaforma digitale IFEL).

Nell'ambito della formazione e informazione ambientale, il Nodo InFEA della Città Metropolitana di Messina, ha ideato un progetto per gli studenti e le istituzioni scolastiche del tessuto cittadino e provinciale, in collaborazione con il centro di educazione ambientale (AssoCEA Messina APS) coinvolgendo gli studenti e le studentesse di alcuni Istituti e Licei cittadini dal tema "Tutela dell'aria e dell'acqua dall'inquinamento" con l'obiettivo di formare futuri cittadini e cittadine consapevoli e responsabili, in grado di tutelare gli elementi fondamentali per il futuro del pianeta.

Nel mese di agosto, si è svolta, al Palacultura "Antonello" di Messina, la seconda edizione del "Congratulation Day", la cerimonia di premiazione dei 516 diplomati centisti con lode del capoluogo peloritano e della provincia, organizzata dalla Città Metropolitana e dal Comune di Messina, in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Provinciale e il supporto di YoungMe.

In data 25 settembre 2025, la Città Metropolitana di Messina ha partecipato alla terza edizione dell'"Inclusivity Village", evento promosso dal Comune di Messina, dedicato alla promozione dell'inclusione e delle pari opportunità. L'Amministrazione è stata rappresentata dal Comitato



## **CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

### **Comitato Unico di Garanzia**

Unico di Garanzia dell'Ente, che ha svolto attività di sensibilizzazione e promozione di un linguaggio inclusivo finalizzate alla costruzione di forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e atti discriminatori nei confronti di determinate categorie di persone.

Nel mese di dicembre 2025, la Città Metropolitana ha aderito al programma regionale "Liberi di scegliere" un'iniziativa finalizzata alla promozione di un modello integrato di intervento che comprende tutela, educazione, accompagnamento psicologico e sociale, sostegno scolastico, abitativo e lavorativo, rivolto a minori provenienti da contesti familiari legati alla criminalità organizzata, i figli di indagati o condannati per reati di mafia e i giovani adulti cresciuti in ambienti segnati da condizionamenti criminali.

#### **c) Bilancio di genere**

Nel 2025 è stata approvato il Bilancio di Genere (dati anno 2024) della Città Metropolitana di Messina con Decreto Sindacale n. 172 del 22.12.2025. Il Bilancio di Genere è un importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del sopraccitato Bilancio è stata inserita nel PTAP 2025-2027 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.

#### **d) Commissioni di concorso per il reclutamento del personale**

Nel 2025 risultano composte n. 4 (quattro) commissioni. La rappresentatività della componente maschile è del 75% e quella femminile del 25% (rapporto 3/1) sul totale del personale di riferimento. Dai dati esaminati emergono solo Presidenti uomini.

#### **e) Differenziali retributivi uomo/donna**

Analizzando i dati finanziari, notiamo che c'è un divario tra maschi e femmine maggiore nella categoria degli operatori per salario accessorio spettante al personale, generalmente maschile, 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 minore.

Nell'area dei funzionari, diventa maggiore negli uomini rispetto a quello delle donne per il maggior numero di incarichi di Elevata Qualificazione conferiti.

Il dato retributivo che riguarda i Dirigenti invece segue un andamento opposto essendo la media delle retribuzioni più elevata nelle donne rispetto a quella degli uomini.

(Si allega tabella n. 5 inviata dalla Direzione Servizi Finanziari e tributari).



## CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### Comitato Unico di Garanzia

#### DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO

Inquadramento PER AREA	Retribuzione netta media uomini 2025	Retribuzione netta media donne 2025	Valori assoluti	%
OPERATORI	26.899,00	23.859,00	3.040,00	5,99%
OPERATORI ESPERTI	28.766,00	27.206,00	1.560,00	2,79%
ISTRUTTORI	34.607,00	32.540,00	2.067,00	3,08%
FUNZIONARI E E.Q.	49.447,00	46.663,00	2.784,00	2,90%
DIRIGENTI	107.644,00	140.724,00	-33.080,00	-13,32%
<b>media totale personale</b>	<b>49.472,60</b>	<b>54.198,40</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>47,72</b>	<b>52,28</b>		<b>100,00%</b>

#### Sezione 4. Benessere del personale

Anche per il 2025, 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 2025, ha subito un rallentamento.

Nel campo della promozione della salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro è stata effettuata l'esercitazione di protezione civile prevista nell'ambito della XIV Settimana della Sicurezza "Messina Risk Sis.Ma. 2025" con evacuazione di tutto il personale dell'Ente e raggiungimento delle aree di sicurezza.

Nel corso degli anni 2024 e 2025 la Città Metropolitana ha portato avanti un processo di stabilizzazione di 47 lavoratori ex ASU che nel dicembre 2024 hanno sottoscritto contratti di lavoro a tempo parziale e indeterminato con decorrenza dal 1° gennaio 2025. Nello specifico: n. 34 Operatori Esperti in supporto amministrativo, n. 8 Operatori Esperti Tecnici e n. 5 Istruttori Amministrativi. Tale intervento ha contribuito a garantire la continuità operativa dell'Ente e il rafforzamento dell'organico.



## CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### Comitato Unico di Garanzia

Al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità (Legge 68/1999), sono state esitate procedure di mobilità volontaria con colloqui espletati a fine 2024, ed esiti definiti nei primi mesi del 2025.

Nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane in una logica di rispetto della professionalità acquisita, indiscutibile valore aggiunto per il perseguimento dell'interesse pubblico, nel corso dell'anno 2025, è stata conclusa la procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali relativi all'anno 2024.

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

Per quanto attiene il **Codice disciplinare**, con Decreto Sindacale n. 275 del 23 dicembre 2021 è stato approvato il Regolamento dei procedimenti disciplinari. Successivamente, tale atto è stato abrogato con Decreto Sindacale n. 88 del 2 maggio 2024 e, contestualmente, è stato approvato il *Regolamento per la costituzione e il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari*, in atto vigente.

In relazione alle violazioni del Codice disciplinare. In data 29.11.2022, è stato aggiornato il Codice per il Personale del Comparto Funzioni Locali con gli artt 71 e 72 del CCNL 2019/2021 e con Decreto Sindacale n. 88 del 2 maggio 2024 è stato abrogato il *Regolamento procedimenti disciplinari* adottato con Decreto Sindacale n. 275 del 23 dicembre 2021 e approvato il *Regolamento per la costituzione e il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari*.

Relativamente al **Codice di Condotta**, in data 28 Febbraio 2017, la Città Metropolitana 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.

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 2025-2027 ed è in corso di lavorazione, in collaborazione con il CUG dell'Ente.

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo**, al Comitato, nell'anno 2025, è pervenuta una segnalazione scritta relativa a un presunto episodio di *body shaming*.

#### **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.



## CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### Comitato Unico di Garanzia

#### 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 della Segretaria Generale n. 528 dell'11.05.2022.

Per l'anno 2025, il CUG è stato dotato di un budget di € 1.000,00 (mille/00) per l'attività di competenza.

Nel corso dell'anno 2025 il CUG si è riunito in n. 3 (tre) sedute ordinarie in presenza, mantenendo le comunicazioni con corrispondenza online.

Con la Rete Nazionale dei CUG si è riunito in n. 5 sedute ordinarie online (29.01-26.02-21.05-03.11-18.12).

Con la Rete territoriale dei CUG e CPO si è riunito in n. 14 sedute ordinarie in presenza/online (28.01-04.02-13.02-06.03-07.03-15.04-22.05-07.07-08.09-25.09-21.10-23.10-17.11-18.12).

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, su diritti e tutele contro discriminazioni, molestie, mobbing e violenze su lavoro, e su iniziative per il benessere organizzativo per il miglioramento della qualità della vita lavorativa. 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.

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 promosso, con la Rete territoriale dei CUG e CPO, un incontro per celebrare il secondo anno di attività dalla sua



## CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### Comitato Unico di Garanzia

costituzione: due anni caratterizzati da un proficuo scambio di buone prassi, dalla realizzazione di iniziative congiunte, dal coinvolgimento di enti pubblici e ordini professionali e da una costruttiva sinergia all'interno del territorio comunale e metropolitano con l'obiettivo di diffondere e rafforzare la cultura delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il **parere consultivo**, nel corso del 2025, il Comitato ha ricevuto l'Informativa sul Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e ha rilasciato due pareri su:

- Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2025-2027;
- Piano della Formazione 2025.

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 2025, 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.

Il Comitato dell'Ente concluderà il proprio mandato nel mese di maggio 2026 e, nelle more della nomina del nuovo Organismo, svolgerà l'attività in regime di prorogatio, impegnandosi nella promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione attiva, nelle sue figure apicali e dirigenziali. Tutto ciò, sempre, nell'interesse del miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori e, conseguentemente, a beneficio dell'Ente e dell'intera collettività.

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.