



Città Metropolitana di Messina

Bilancio di Genere 2022



SEGRETERIA GENERALE

Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance

Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 2
PERCHE' ADOTTARE IL BILANCIO DI GENERE	pag. 4
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	pag. 6
- Analisi demografica della Città Metropolitana di Messina.....	pag. 7
- Struttura della popolazione dal 2002 al 2021 - Città Metropolitana di Messina..	pag. 10
- Popolazione per età, sesso e stato civile 2021.....	pag. 12
- Distribuzione della popolazione 2021.....	pag. 14
- Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nella Città Metropolitana di Messina	pag. 16
Famiglie.....	pag. 18
- Istruzione.....	pag. 19
- Lavoro	pag. 29
- Misurazione del Benessere equo e sostenibile.....	pag. 33
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	pag. 35
- Analisi della composizione per genere dell'Amministrazione.....	pag. 35
- Misure di conciliazione (part-time, lavoro agile, congedi parentali).....	pag. 37
- Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere.....	pag. 38
- Comitato Unico di Garanzia.....	pag. 39
- Piano Triennale Azioni Positive.....	pag. 40
IL BILANCIO E LE POLITICHE IN UN'OTTICA DI GENERE	pag. 41
- Analisi del Bilancio riclassificato secondo un'ottica di genere: azioni svolte dall'Ente.....	pag. 41
CONCLUSIONI	pag. 49

INTRODUZIONE

«Una società più giusta e inclusiva ha, insieme, il volto delle donne e degli uomini. In questo contesto lo strumento del bilancio di genere è strategico, permette di poter raccontare la storia del proprio divenire attraverso una diversità di prospettiva e punti di vista». Con questo messaggio, la Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti definisce il bilancio di genere: **uno strumento strategico**, un impegno concreto perché si comprenda che la questione di genere non è una questione femminile ma ha ricadute oltre che sulle donne anche sugli uomini, bambini e la società in generale.

Per il secondo anno, la Città Metropolitana di Messina presenta il proprio Bilancio di Genere.

L'obiettivo è quello di analizzare la reale identità del contesto territoriale metropolitano per avviare un percorso di crescita che mira a favorire le politiche di genere e a creare luoghi in cui le persone si sentano rispettate e valorizzate allo stesso modo, senza discriminazione alcuna e secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 dell'ONU, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. La riduzione dei divari di genere è elemento chiave per una economia rigogliosa e moderna, che punta a una crescita sostenibile e inclusiva, in cui uomini e donne possono dare il proprio contributo al lavoro, in famiglia e nella società nel suo complesso.

Occorre una visione nuova dei rapporti economici e sociali, una maggiore condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne, una organizzazione del lavoro più attenta alla conciliazione e l'abbattimento degli stereotipi di genere.

Il Bilancio di Genere deve essere orientato alla responsabilizzazione di tutti gli attori istituzionali per il perseguimento della promozione della parità di genere, in virtù di un principio di uguaglianza e di conseguente guadagno in termini di benessere economico e sociale.

A livello nazionale, il percorso di inserimento del Bilancio di Genere nella prassi e nella normativa italiana ha conosciuto diversi passaggi:

- la Direttiva per la Pubblica Amministrazione del 2007 con un primo inserimento del Bilancio di Genere;
- la Legge 24 dicembre 2007 n. 244 che prevedeva la sperimentazione del Bilancio di Genere nazionale accompagnata da uno sviluppo delle statistiche di genere;
- il D.lgs. 150 del 27 ottobre 2009 (Decreto Brunetta) che inserisce il Bilancio di Genere tra gli strumenti di misurazione della performance;
- la legge 31 dicembre 2009, n. 196 che prevede, di nuovo, la sperimentazione a livello nazionale del Bilancio di Genere, confermata dal DCPM del 2017 e da una Circolare della Ragioneria dello Stato del 2019 che danno l'avvio alle pubblicazioni annuali.

Si aggiungono, a tutto questo, gli aggiornamenti delle Direttive relative al funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, istituiti presso ogni amministrazione pubblica dal D.lgs n. 165 del 2001, la Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità e con la successiva Direttiva n. 2 del 2019, che citano il Bilancio di Genere all'interno dei compiti dell'Organismo.

Per realizzare appieno l'uguaglianza di genere molto, ancora, resta da fare.

Occorre fare il punto sulla situazione presente, valutare l'impatto delle politiche dell'Amministrazione sui propri cittadini e sulle proprie cittadine e procedere, prima che all'esterno, alla diffusione della cultura di genere all'interno della stessa Amministrazione sia dal punto di vista della lettura e produzione di dati in ottica di genere all'interno dei diversi Servizi dell'Ente che dell'utilizzo del Bilancio di Genere come strumento in sede di programmazione e scelte politiche.

Con questo secondo Bilancio di Genere, la Città Metropolitana di Messina, vuole proseguire nell'impegno di integrare, nel contesto delle politiche pubbliche, un'attenzione al genere e superare gli ostacoli per la realizzazione di una società paritaria, inclusiva ed equa.

LA SEGRETARIA GENERALE

Maria Angela Caponetti



PERCHE' ADOTTARE IL BILANCIO DI GENERE

Nel corso degli ultimi anni, il tema della parità di genere è diventato una priorità imprescindibile a livello globale: rappresenta, difatti, una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere è uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU e la nuova Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 considera la parità di genere uno "straordinario motore di crescita".

Il **Bilancio di Genere (BdG)**, nella pubblica amministrazione è uno strumento di analisi e di programmazione che adotta un'ottica di genere per valutare le scelte politiche e gli impegni economici e finanziari. E' una prospettiva di osservazione, da integrare ai bilanci, 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.

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 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 Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere 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:

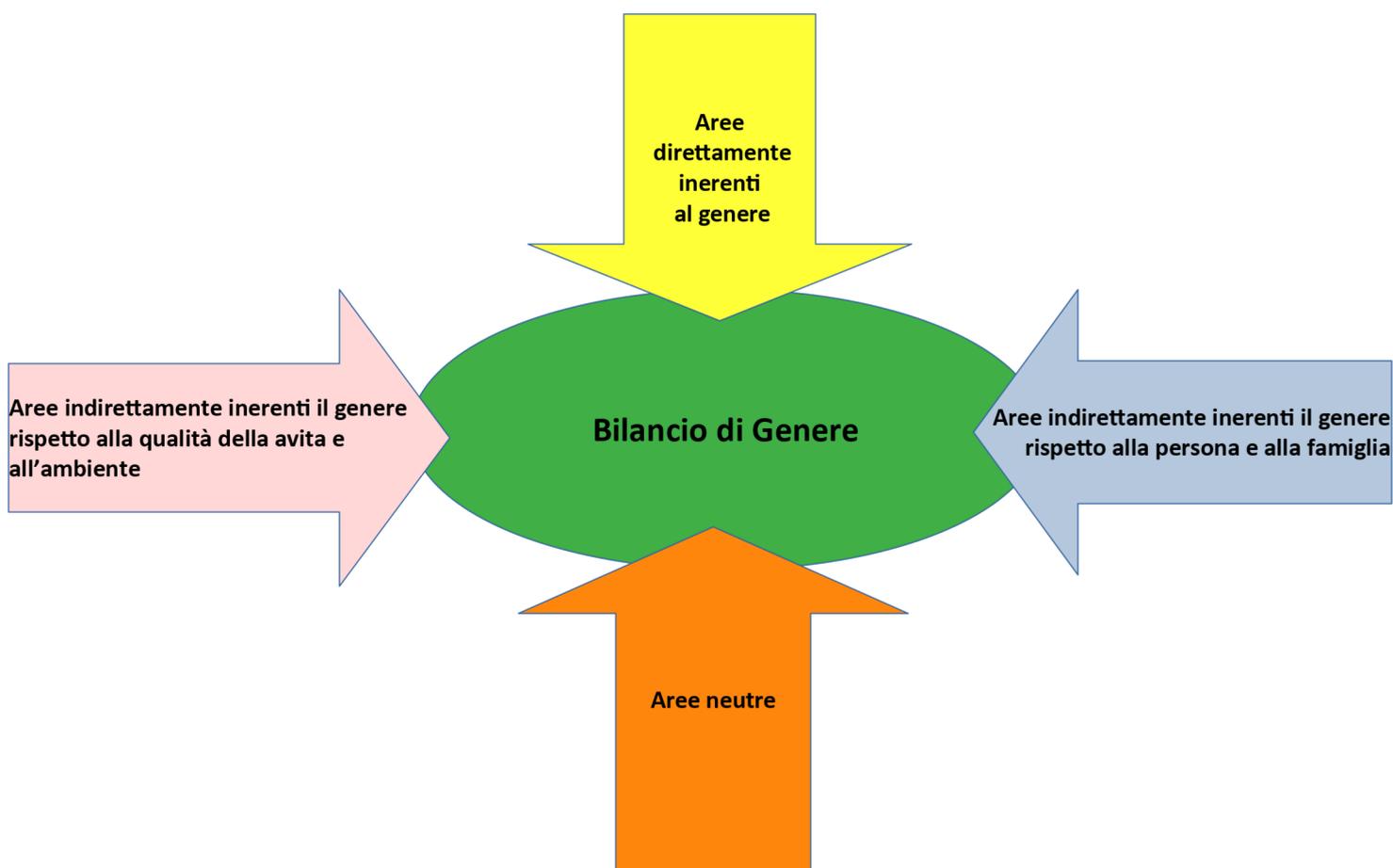
Analisi di contesto esterno ed interno: si analizza come è composta la cittadinanza di riferimento dell'Ente scomponendo la popolazione per genere secondo variabili demografiche, lavorative, occupazionali e reddituali. Si attua una lettura del territorio e delle caratteristiche della cittadinanza secondo un'ottica finalizzata ad evidenziare le differenze tra uomini e donne, usufruendo di dati e statistiche già disponibili. Importante anche un'analisi di genere del personale dell'Amministrazione per riflettere circa le politiche di pari opportunità attuate dall'Ente.

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 diseguaglianze di genere”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze 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 diseguaglianze 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.

La fase successiva prevede 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.

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). Si procede con una lettura del territorio riferita alle principali cariche istituzionali, politiche e di potere proposte secondo la lettura di genere.

La Pubblica Amministrazione, pur avendo più del 50% di personale femminile, ha, nei ruoli apicali, prevalentemente uomini: persiste il fenomeno del "soffitto di cristallo". La gestione dei carichi familiari, che spesso oggi viene ancora affidata prevalentemente alle donne, contribuisce a ridurre le aspirazioni lavorative.

La Città Metropolitana di Messina comprende 108 Comuni. A marzo 2021, su 54 Segretari e Segretarie Comunali, risultano 43 donne e 11 uomini: vi è una prevalenza femminile in questo ruolo fino a poco tempo fa declinato al maschile.

Così come le Prefette in Sicilia: Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Siracusa e Trapani. Ruoli fino a poco tempo addietro, a prevalente connotazione maschile.

Analisi demografica della provincia di Messina

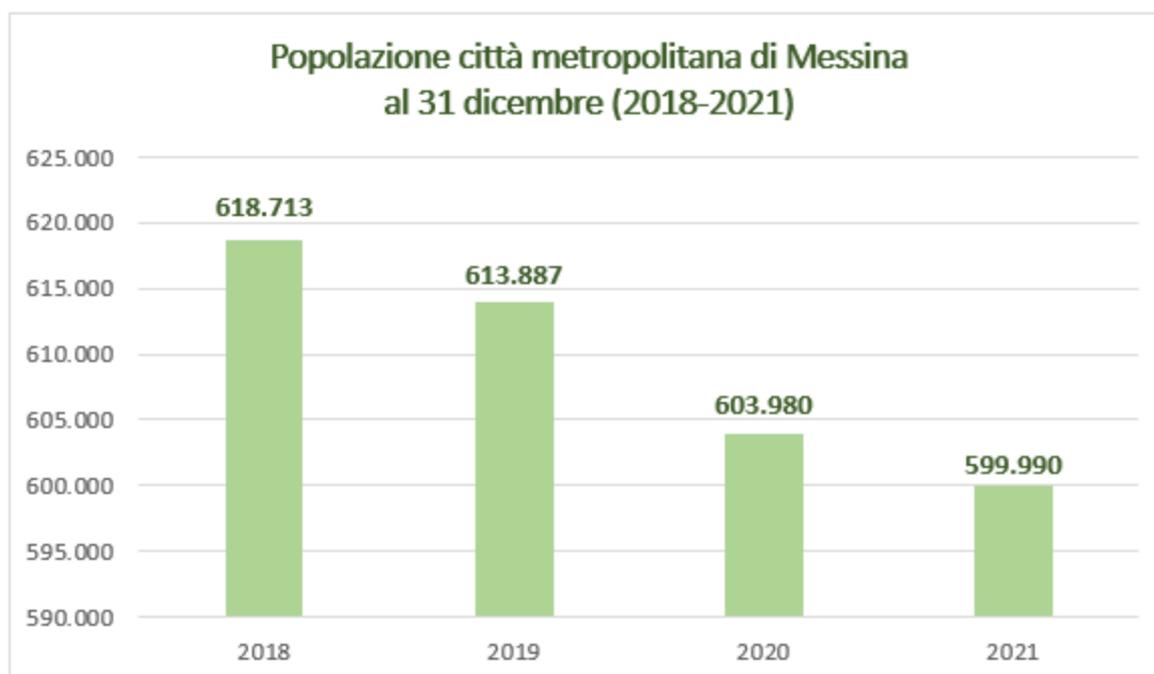


Messina è una delle 3 Città Metropolitane della Regione Siciliana.

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 trova piena attuazione, per cui le ex Province e le Città Metropolitane (oggi liberi consorzi in Sicilia ai sensi della L.R.15/2015) in attesa di definire l'assetto della Governance, sono guidate dai Sindaci come rappresentanti e organi di diritto nelle tre città metropolitane e dai Commissari straordinari nei liberi consorzi .

La Città Metropolitana di Messina comprende 108 comuni con estensione territoriale di 5.048 Km².

Tra il 2018 e il 2021, la Città Metropolitana di Messina (che corrisponde al territorio provinciale) ha perso 18.723 abitanti con una variazione percentuale di -3%. Tra il 31 dicembre 2020 ed il 31 dicembre 2021, la popolazione è diminuita di 3.990 unità (-0,7%).



Fonte: Istat - Elaborazione: Dott. Luca Fusaro

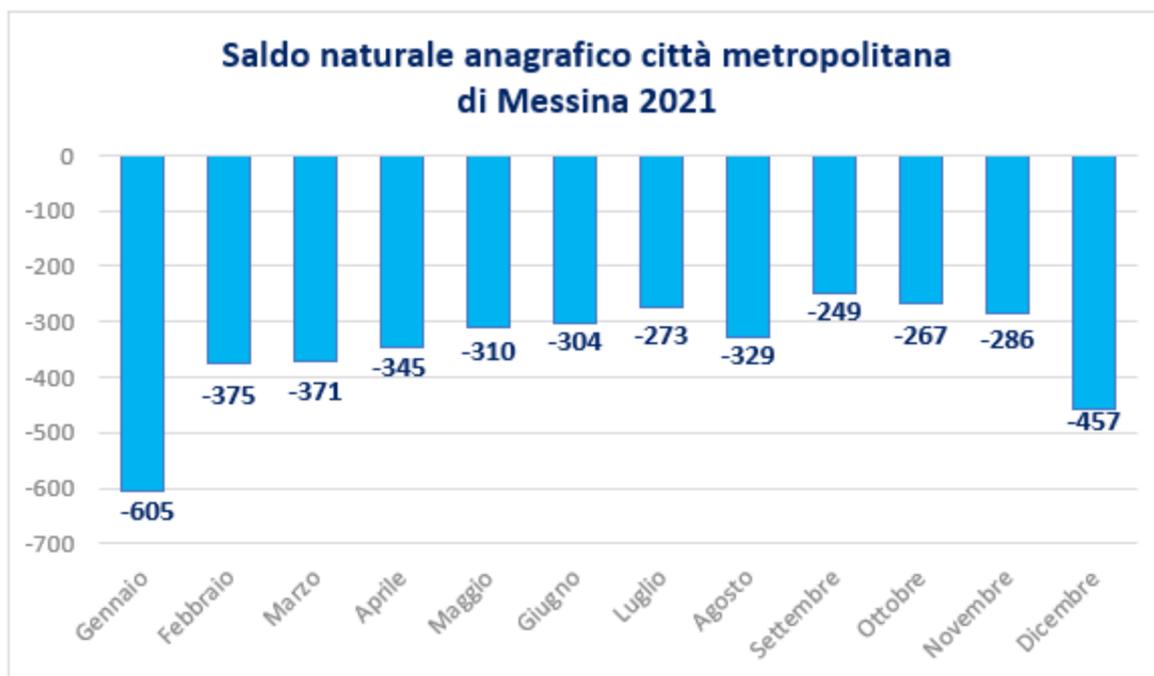
Gli abitanti della provincia di Messina, ora città metropolitana, non scendevano sotto i 600.000 abitanti da oltre un secolo: nel censimento n. 6 del 1921 erano 613.028, in quello n. 5 del 1911 furono 545.974.

Per capire meglio questi numeri va analizzato il saldo naturale, la differenza tra il numero dei nati nella città metropolitana di Messina o all'estero da persone residenti a Messina ed il numero dei morti, a Messina o all'estero, ma residenti a Messina, e il saldo migratorio, la differenza tra il numero degli iscritti ed il numero dei cancellati dai registri anagrafici di Messina dei residenti.

Il saldo naturale nella città metropolitana di Messina nel 2021 è stato pari a -4.171 a fronte di 4.129 nascite e 8.300 decessi.

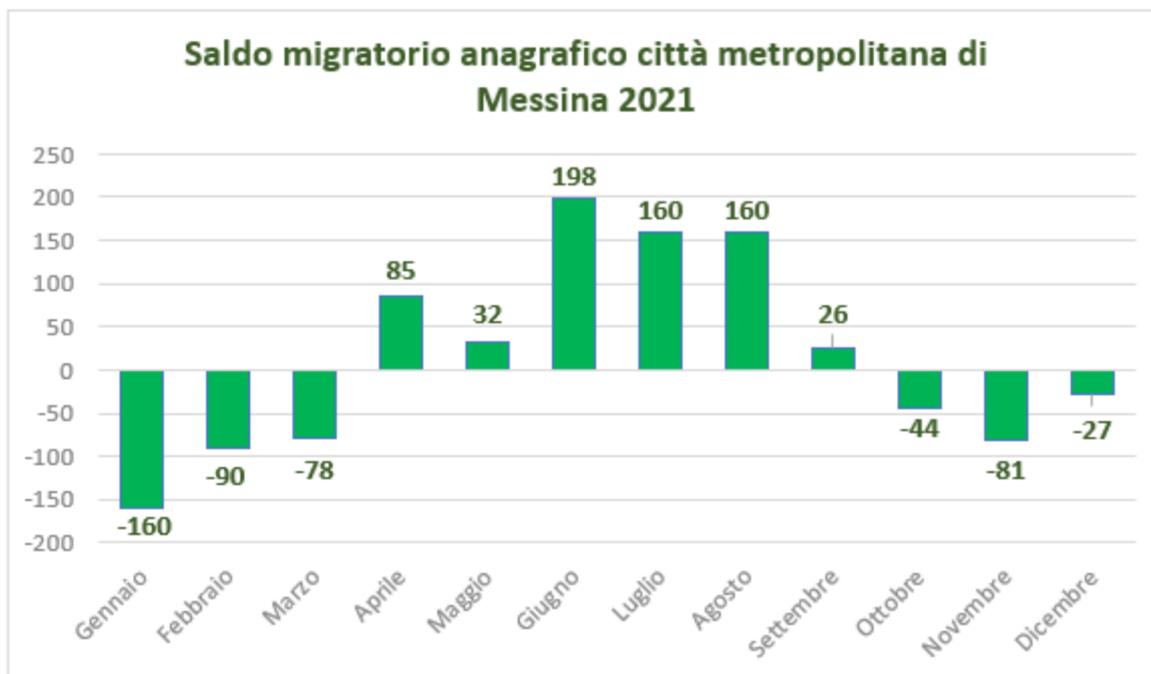
Nel 2020 le nascite furono 4.121 e i decessi 7.535 con un saldo naturale anagrafico di -3.414, quindi nel 2021 si assiste ad un lieve aumento delle nascite e ad una evidente crescita dei decessi.

Il grafico mostra mese per mese il saldo naturale nella città metropolitana di Messina nel 2021.



Fonte: Istat - Elaborazione: Dott. Luca Fusaro

Il saldo migratorio nella città metropolitana di Messina nel 2021 è stato pari a +181 a fronte di 12.809 iscritti e 12.628 cancellati dai registri anagrafici dei residenti. Il grafico qui sotto mostra mese per mese il saldo migratorio a Messina nel 2021.



Fonte: Istat - Elaborazione: Dott. Luca Fusaro

La riduzione di 3.990 abitanti tra l'anno 2020 e l'anno 2021 deriva, dal saldo naturale (-4.171) visto il saldo migratorio positivo (+181).

Struttura della popolazione dal 2002 al 2021 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

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	101.420	433.340	126.948	661.708	41,3
2003	99.200	432.426	127.887	659.513	41,6
2004	97.129	433.350	128.445	658.924	41,8
2005	94.882	433.094	129.809	657.785	42,1
2006	92.565	432.169	130.906	655.640	42,4
2007	90.774	431.204	131.883	653.861	42,7
2008	89.280	432.393	132.359	654.032	42,9
2009	88.103	433.842	132.656	654.601	43,1
2010	87.096	433.983	132.731	653.810	43,3
2011	86.354	434.470	132.913	653.737	43,5
2012	85.654	429.328	134.338	649.320	43,8
2013	85.076	426.639	136.347	648.062	44,1
2014	84.515	425.119	138.737	648.371	44,3
2015	83.445	421.601	140.250	645.296	44,6

2016	82.152	417.042	141.481	640.675	44,8
2017	80.524	413.246	142.883	636.653	45,1
2018	79.213	408.607	143.477	631.297	45,4
2019*	76.847	398.924	142.942	618.713	45,7
2020*	75.185	393.873	144.829	613.887	46,0
2021*	74.259	383.261	146.460	603.980	46,4

(*) popolazione post-censimento

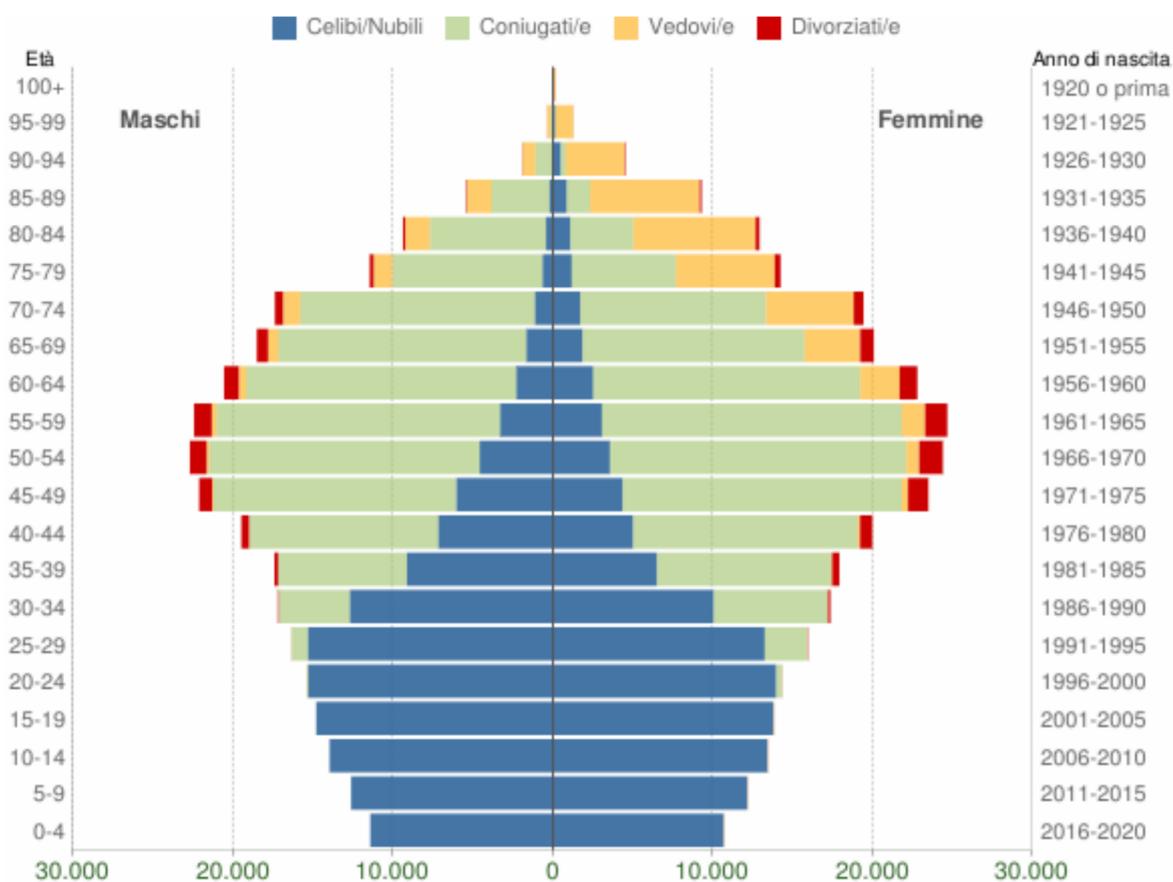


Popolazione per età, sesso e stato civile 2021

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 2021.

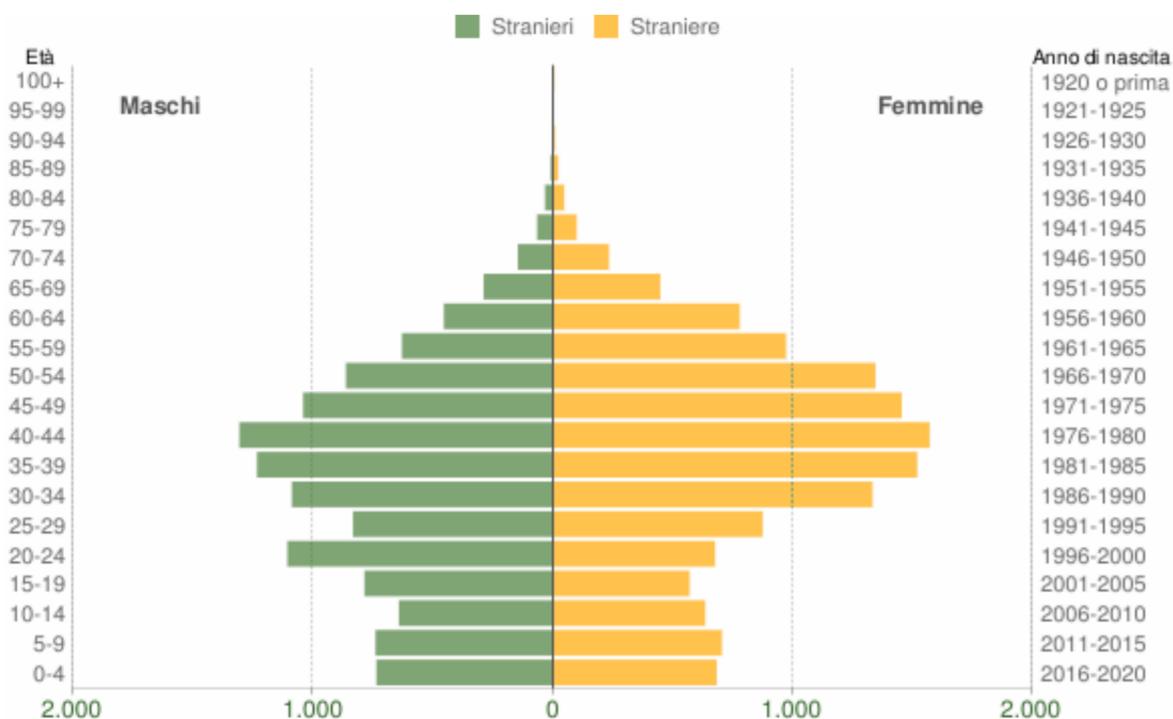
La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati/e, vedovi/e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



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2021

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

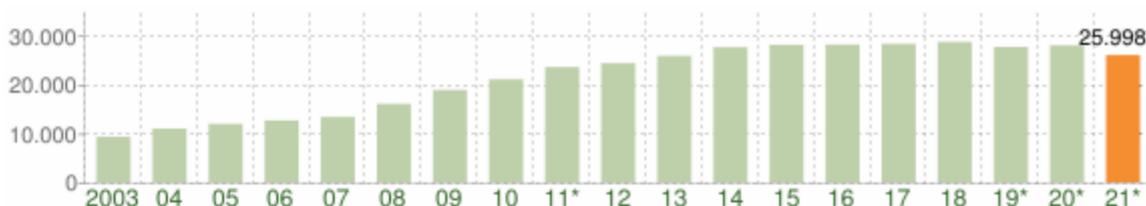
In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente nella città metropolitana di Messina per età e sesso al 1° gennaio 2021 su dati ISTAT:



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2021

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

e la tabella per l'andamento della popolazione residente nella città metropolitana di Messina al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

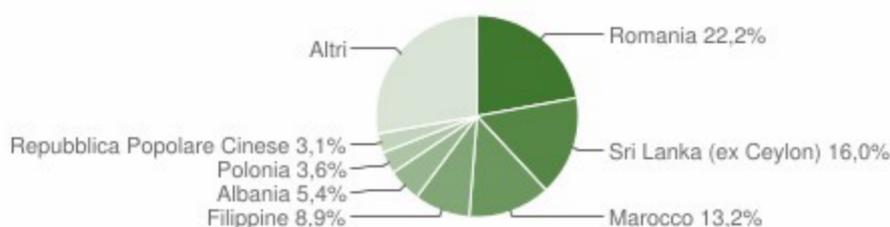


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 22,2% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dallo Sri Lanka (ex Ceylon) (16,0%) e dal Marocco (13,2%).



Distribuzione della popolazione 2021 – Città Metropolitana di Messina

Come si può vedere dalla tabella che segue, da 0 a 34 anni, i maschi sono in percentuale poco sopra il 50%. A questo punto, la tendenza si inverte fino ad arrivare al 82,6% delle donne ultracentenarie.

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	22.101	0	0	0	11.427 51,7%	10.674 48,3%	22.101	3,7%
5-9	24.770	0	0	0	12.623 51,0%	12.147 49,0%	24.770	4,1%
10-14	27.388	0	0	0	13.969 51,0%	13.419 49,0%	27.388	4,5%
15-19	28.590	22	0	1	14.814 51,8%	13.799 48,2%	28.613	4,7%
20-24	29.276	473	0	2	15.397 51,8%	14.354 48,2%	29.751	4,9%
25-29	28.588	3.670	4	40	16.372 50,7%	15.930 49,3%	32.302	5,3%
30-34	22.756	11.575	25	197	17.184 49,7%	17.369 50,3%	34.553	5,7%
35-39	15.661	18.934	80	664	17.419 49,3%	17.920 50,7%	35.339	5,9%
40-44	12.181	25.871	169	1.253	19.484 49,4%	19.990 50,6%	39.474	6,5%
45-49	10.395	32.641	486	2.093	22.123 48,5%	23.492 51,5%	45.615	7,6%
50-54	8.152	35.459	977	2.516	22.709	24.395	47.104	7,8%

					48,2%	51,8%		
55-59	6.370	36.508	1.761	2.497	22.449 47,6%	24.687 52,4%	47.136	7,8%
60-64	4.821	33.583	2.942	2.028	20.576 47,4%	22.798 52,6%	43.374	7,2%
65-69	3.508	29.388	4.145	1.538	18.514 48,0%	20.065 52,0%	38.579	6,4%
70-74	2.850	26.292	6.565	1.113	17.394 47,2%	19.426 52,8%	36.820	6,1%
75-79	1.823	15.937	7.352	601	11.455 44,5%	14.258 55,5%	25.713	4,3%
80-84	1.531	11.213	9.185	377	9.375 42,0%	12.931 58,0%	22.306	3,7%
85-89	1.103	5.062	8.414	162	5.444 36,9%	9.297 63,1%	14.741	2,4%
90-94	572	1.344	4.485	62	1.898 29,4%	4.565 70,6%	6.463	1,1%
95-99	161	176	1.294	12	353 21,5%	1.290 78,5%	1.643	0,3%
100+	32	29	133	1	34 17,4%	161 82,6%	195	0,0%
Totale	252.629	288.177	48.017	15.157	291.013 48,2%	312.967 51,8%	603.980	100,0 %

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

Anno	<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	6,8	12,4
2021	197,2	57,6	151,6	138,7	18,0	-	-

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 2021*

l'indice di vecchiaia per la Città Metropolitana di Messina dice che ci sono 197,2 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 2021 ci sono 57,6 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 2021 l'indice di ricambio è 151,6 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.

Alla crescita delle famiglie unipersonali, il 35,1% del totale rispetto al 12,9% di cinquant'anni prima, si affianca la diminuzione di quelle più numerose. Nel 1971, le famiglie formate da 5 componenti o più erano 3.437.440 e rappresentavano il 21,5% del totale delle famiglie residenti. Nel 2019 se ne contano solo 1.318.804 e costituiscono poco più del 5% delle famiglie censite.

Tra i dodici Comuni che hanno una quota di famiglie monocomponenti superiore alla media delle città più grandi (42,6%), due sono localizzati nel Centro Italia (Firenze e Roma), uno nel Mezzogiorno (Cagliari) e nove sono al Nord (Torino, Milano, Brescia, Genova, Verona, Venezia, Padova, Trieste e Bologna). A Milano e Bologna queste famiglie superano il 50% del totale.

Le famiglie più piccole si trovano al Sud Italia.

Nei 26 Comuni con più di 150.000 abitanti, il numero di famiglie è passato da 5.073.253 del censimento 2011 (20,6% del totale delle famiglie) a 5.491.564 del censimento 2019 (21,2%). In questa tipologia di Comuni, le famiglie sono cresciute dell'8,2% (+5% a livello nazionale) mentre il numero medio di componenti si attesta a 2,11% da 2,22% del 2011. Solo il Comune di Messina perde contemporaneamente famiglie (-2,1%) e popolazione in famiglia (-6,4%) tra il 2011 e il 2019. Torino, Genova, Venezia, Trieste, Livorno, Napoli, Bari, Taranto, Reggio Calabria e Palermo registrano invece un aumento del numero delle famiglie e al contempo una riduzione della popolazione in famiglia.

Dal 1 ottobre 2021 ha preso il via la nuova edizione del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, che dal 2018 è diventato annuale e non più decennale e ha coinvolto, come ogni anno, solo un campione rappresentativo di famiglie.

Nel 2021 le famiglie che hanno partecipato al Censimento sono state 2.472.400 in 4.531 Comuni sul territorio nazionale:

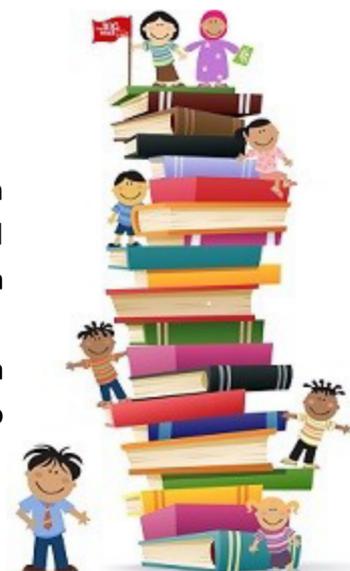
https://www.istat.it/it/files/2018/09/Comuni_campione_rilevazione_2021.xlsx

Le statistiche report saranno pubblicate quando vi saranno i dati definitivi.

Istruzione (ISTAT anno 2020)

In Italia, solo il 20,1 della popolazione (di 25-64 anni) possiede una laurea contro il 32,8% nell'Ue. Le quote di laureati sono più alte al Nord (21,3%) e al Centro (24,2%) rispetto al Mezzogiorno (16,2%) ma comunque lontane dai valori europei.

La partecipazione degli adulti alla formazione è inferiore alla media europea, con differenze più forti per la popolazione disoccupata o con bassi livelli di istruzione.



13,1%

Quota di 18-24enni che hanno abbandonato precocemente il sistema di istruzione e formazione

Tra i giovani senza cittadinanza italiana è al 35,4%, all'11,0% tra gli italiani

27,8%

Quota di 30-34enni laureati

24,9%

Quota di laureati 25-34enni nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche (STEM)

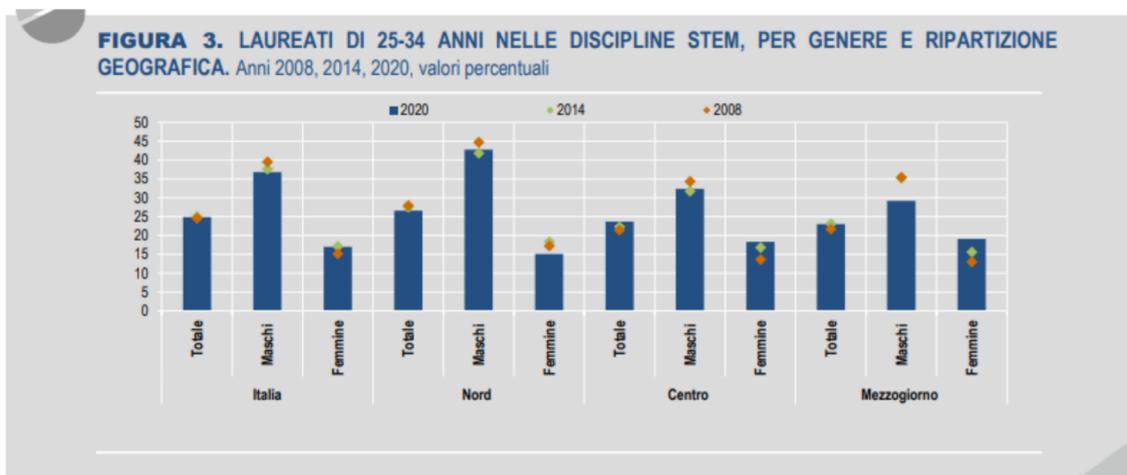
Tra i ragazzi un laureato su tre, tra le ragazze solo una su sei.

Nel 2020, la crescita dei livelli di istruzione delle donne è simile a quella maschile: +0,6 contro +0,7 punti, per la quota di popolazione con almeno un diploma; +0,6 contro +0,4 punti, per la popolazione laureata. Pertanto, si interrompe la dinamica di maggiore crescita che negli anni precedenti aveva caratterizzato l'istruzione femminile. Il livello di istruzione delle donne rimane sensibilmente più elevato di quello maschile: le donne con almeno il diploma sono il 65,1% e gli uomini il 60,5%, una differenza ben più alta di quella osservata nella media Ue27, pari a circa un punto percentuale. Le donne laureate sono il 23,0% e gli uomini il 17,2%; il vantaggio femminile, ancora una volta più marcato rispetto alla media Ue, non si traduce però in analogo vantaggio in ambito lavorativo. Anche le donne straniere hanno un livello di istruzione più elevato rispetto alla componente maschile: cinque straniere su dieci possiedono almeno il diploma contro quattro uomini su dieci, il 14,3% di queste è laureato contro l'8,3% degli uomini.

Resta forte il divario territoriale nei livelli di istruzione. La popolazione residente nel Mezzogiorno è meno istruita rispetto a quella nel Centro-nord: il 38,5% degli adulti ha il diploma di scuola secondaria superiore e solo il 16,2% ha raggiunto un titolo terziario. Nel Nord e nel Centro circa il 45% è diplomato e più di uno su cinque è laureato (21,3% e 24,2% rispettivamente nel Nord e nel Centro). Il divario territoriale nei livelli di istruzione è indipendente dal genere, sebbene più marcato per la componente femminile. Nel 2020 le differenze territoriali nei livelli di istruzione sono del tutto simili a quelle dei due anni precedenti, sia per gli uomini che per le donne. Il divario

territoriale resta dunque pressoché immutato per due anni consecutivi, mentre nel decennio 2008-2018 aveva registrato un aumento, in particolare tra la popolazione con titolo terziario. I livelli di istruzione crescono in misura piuttosto simile nelle ripartizioni geografiche: la popolazione con almeno il diploma aumenta di +0,8 punti nel Nord, di +0,4 nel Centro e di +0,7 punti nel Mezzogiorno; stessa dinamica per la popolazione laureata che cresce rispettivamente di +0,6, +0,5 e +0,4 punti.

La quota di laureate in discipline STEM è la metà di quella maschile Nel 2020, il 24,9% dei laureati (25-34enni) ha una laurea nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche; le cosiddette lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Il divario di genere è molto importante, se si considera che la quota sale al 36,8% tra gli uomini (oltre un laureato su tre) e scende al 17,0% tra le donne (una laureata su sei). La quota di laureati in discipline STEM è simile nel Centro e nel Mezzogiorno (23,7% e 23,0%), mentre è più elevata (26,6%) nel Nord. Le differenze territoriali aumentano notevolmente se si osserva la componente maschile: la quota di laureati STEM tra i giovani uomini residenti nel Nord è elevata (42,8%) e decisamente superiore a quella nel Centro e nel Mezzogiorno (32,4% e 29,2%). Tra le donne, invece, la quota di laureate STEM nel Nord è di qualche punto inferiore a quelle del Centro e del Mezzogiorno. Ne consegue che la differenza di genere nella quota di laureati in discipline tecnico-scientifiche è massima nel Nord, pari a 27,7 punti, e scende a 14,1 nel Centro e a 10,1 punti nel Mezzogiorno. La quota di 25-34enni con un titolo terziario nelle discipline STEM in Italia è simile alla media **Ue22** (i paesi dell'Unione europea membri dell'OCSE, 25,4% nel 2018) e al valore del Regno Unito (23,2%), è invece inferiore al valore di Francia (26,8%) e Spagna (27,5%) e piuttosto distante dalla Germania (32,2%). Tale risultato è tuttavia conseguenza di quanto osservato per la componente maschile: in tal caso il divario varia dai 6 punti con la media Ue22 e con il Regno Unito ai 13 punti con la Germania. Per la componente femminile, l'incidenza delle discipline STEM in Italia è superiore a quella registrata nella media Ue22 e negli altri grandi paesi europei. Ciò deriva dal maggior peso relativo di lauree STEM nell'area disciplinare di scienze naturali, matematica e statistica ed anche di ingegneria. Il divario di genere nella scelta delle discipline tecnico-scientifiche è dunque meno marcato in Italia rispetto al resto d'Europa.

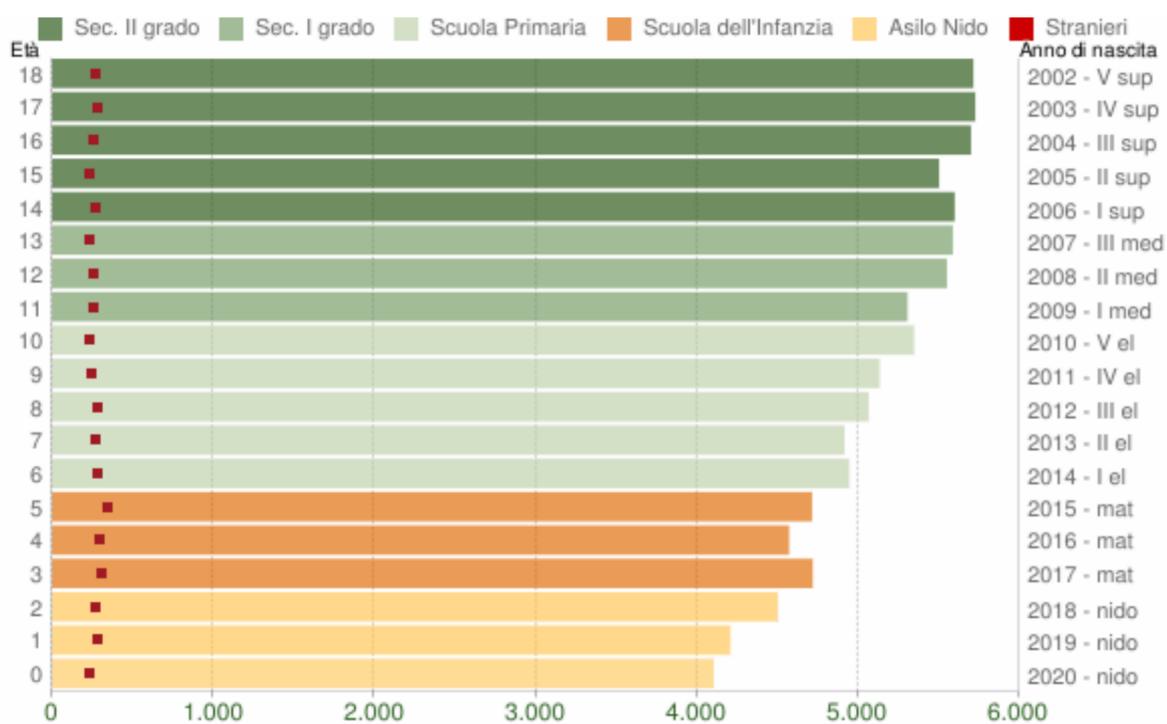


Vediamo la situazione in provincia di Messina.

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 2021. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per **l'anno scolastico 2021/2022** 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 - 2021

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2021

Età	Totale		Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			%
	Maschi	Femmine		Maschi	Femmine	M+F	
0	2.096	2.008	4.104	133	109	242	5,9%
1	2.156	2.051	4.207	153	137	290	6,9%
2	2.389	2.112	4.501	144	133	277	6,2%
3	2.421	2.297	4.718	155	153	308	6,5%
4	2.365	2.206	4.571	151	151	302	6,6%
5	2.413	2.301	4.714	172	172	344	7,3%
6	2.513	2.431	4.944	147	135	282	5,7%
7	2.458	2.457	5.915	137	143	280	5,7%
8	2.609	2.456	5.065	151	133	284	5,6%
9	2.630	2.502	5.132	133	122	255	5,0%
10	2.692	2.655	5.347	122	120	242	4,5%
11	2.701	2.604	5.305	135	123	258	4,9%
12	2.800	2.750	5.550	123	141	264	4,8%
13	2.863	2.724	5.587	127	114	241	4,3%
14	2.913	2.686	5.599	135	137	272	4,9%
15	2.880	2.622	5.502	132	106	238	4,3%
16	2.905	2.795	5.700	141	117	258	4,5%
17	2.931	2.795	5.726	169	121	290	5,1%
18	2.944	2.771	5.715	152	124	276	4,8%
Totale	49.679	47.223	96.902	2.712	2.491	5.203	

Nella Città Metropolitana di Messina vi sono 1.017 scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado (anno scolastico 2021/2022).

Scuole nei Comuni della Città Metropolitana di Messina

<u>Acquedolci</u> (6)	<u>LENI</u> (2)	<u>ROCELLA VALDEMONE</u> (3)
<u>ALCARA LI FUSI</u> (3)	<u>LETOJANNI</u> (5)	<u>RODI 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>BARCELONA P.G.</u> (83)	<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> (27)	<u>MAZZARRÀ SANT'ANDREA</u> (3)	<u>SAN TEODORO</u> (3)
<u>CAPRILEONE</u> (8)	<u>MERÌ</u> (4)	<u>SANT'AGATA DI MILITELLO</u> (22)
<u>CARONIA</u> (6)	<u>MESSINA</u> (288)	<u>SANT'ALESSIO SICULO</u> (3)
<u>CASTEL DI LUCIO</u> (3)	<u>MILAZZO</u> (47)	<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>CONDRO' </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-FANTINÒ</u>	<u>MOTTA D'AFFERMO</u> (4)	<u>SPADAFORA</u> (7)
<u>FORZA D'AGRÒ</u> (3)	<u>NASO</u> (6)	<u>TAORMINA</u> (15)
<u>FRANCAVILLA DI SICILIA</u>	<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> (8)	<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>TRIPOLI</u> (3)
<u>GALATI MAMERTINO</u>	<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 SICAMINO</u>	<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(392)

Scuola Primaria(288)

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

<u>Liceo Artistico</u> (8)	<u>Liceo Classico</u> (11)
<u>Liceo Scientifico</u> (19)	<u>Liceo Linguistico</u> (13)
<u>Liceo Scienze Umane</u> (7)	<u>Liceo Musicale e Coreutico</u> (2)

ISTITUTI TECNICI

Istituto Tecnico Economico(25)

Istituto Tecnico Tecnologico(26)

ISTITUTI PROFESSIONALI

Istituto Professionale Servizi(22)

Istituto Professionale Industria e Artigianato(9)

Istituto Professionale (nuovi indirizzi)(20)

PERCORSI DI STUDIO SPERIMENTALI

Istituto con percorso di studio quadriennale(3)

Altri Istituti

Istituto Comprensivo(66)

Istituto Superiore(18)

Centro Territoriale Permanente(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. 124 del 24/08/2021, 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. **63 plessi**, dislocati 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 2021-2022 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 63 PLESSI

LICEI (ARTISTICO – CLASSICO – LINGUISTICO – SCIENTIFICO -SCIENZE UMANE, MUSICALE E COREUTICO)	PROFESSIONALI (AGRICOLTURA - INDUSTRIA E ARTIGIANATO - SERVIZI COMMERCIALI - ENOGASTRONOMIA E OSPITALITA' ALBERGHIERA - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE -ODONTOTECNICO - OTTICO)	TECNICI (ECONOMICO - TECNOLOGICO)
27	16	20

POPOLAZIONE SCOLASTICA	27143	MASCHI	14257	FEMMINE	12886
PORTATORI HANDICAP	958	EXTRACOMUNITARI	971	PENDOLARI	11546
DOCENTI	4130	PERSONALE ATA	1042		
CLASSI	1430	AULE	1431	SEZIONI	394
AULE SPECIALI	91	BIBLIOTECHE	52	PALESTRE	48
AULA MAGNA / AUDITORIUM	48	LABORATORI	395		

(dati al 20/10/2021 a cura del Servizio Edilizia Metropolitana - Ufficio Competenze Scolastiche)

Descrizione		A.S. 2018/19 n°	A.S. 2019/20 n°	A.S. 2020/21 n°	A.S. 2021/22 n°
Scuole	Istit. Scolastiche	32	31	31	31
	Edifici	64	64	64	63
Docenti		4.101	4.042	4.075	4.104
Personale ATA		990	992	1.121	1049
Popolazione scolastica		27.846	26.513	32.795	27166
Maschi		14.485	13.920	14.509	14265
Femmine		13.661	12.593	13.090	12901
Portatori di Handicap		761	773	814	949
Extracomunitari		929	911	914	980
Pendolari		11.500	11.077	10.701	11632
Classi		1.532	1.601	1.379	1430
Sezioni		n.d.	339	288	391
Aule		1.471	1.412	1.298	1423
Palestre		47	43	47	48
Biblioteche		52	50	47	51
Laboratori		376	373	389	394
Aule speciali		74	70	75	90
Aula Magna/Auditorium		46	44	42	47

Fonte: Servizio Edilizia Metropolitana

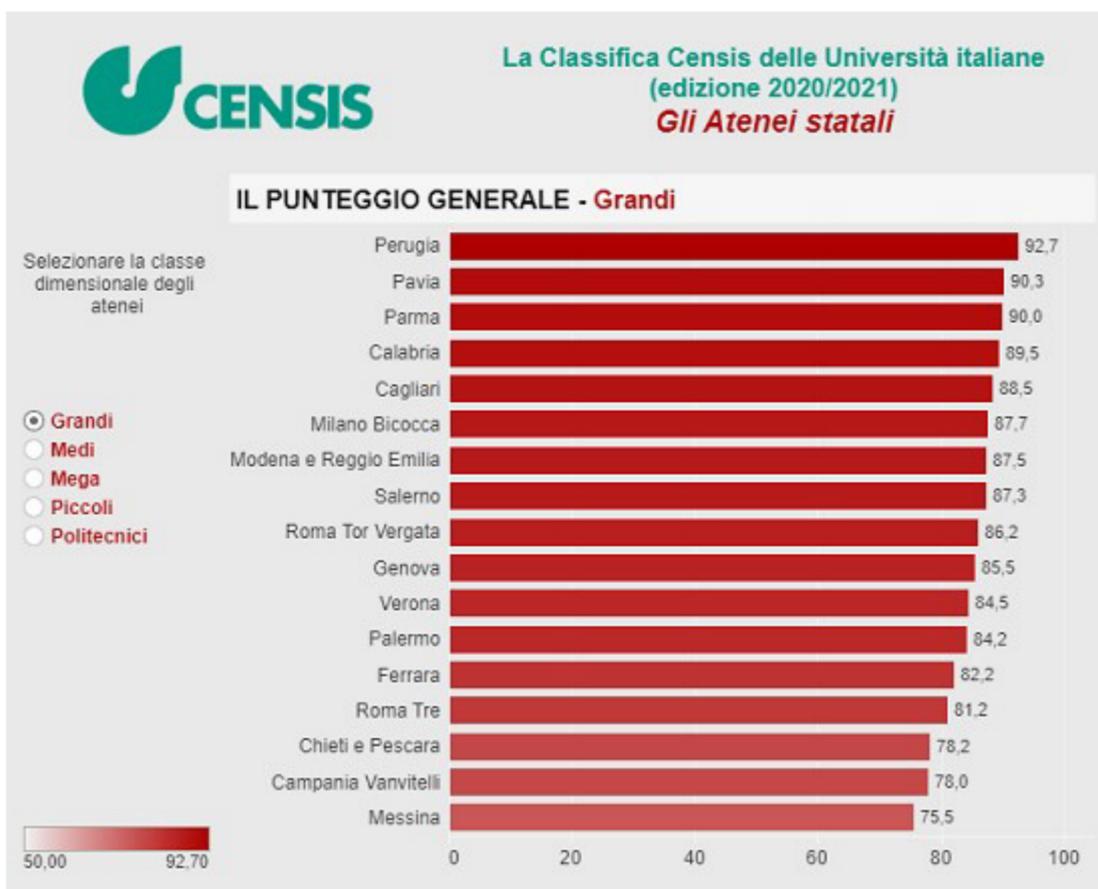
Ufficio competenze Scolastiche



L'Università degli Studi di Messina

Nella classifica Censis 2021-2022, sulla valutazione delle grandi università statali italiane, l'Università degli Studi di Messina occupa l'ultimo posto.

L'Università di Messina nella classifica del Censis ottiene 76,5 punti quale esito complessivo dei risultati raggiunti nei vari settori sottoposti ad analisi. Il dato meno soddisfacente per l'ateneo peloritano riguarda i servizi che ottengono un punteggio di 69. Tuttavia, neanche l'occupabilità (74 punti) e l'internazionalizzazione (72 punti) si può dire che brillino. Va meglio per le borse di studio (78 punti) e per le strutture (79 punti). Su quest'ultimo fronte, se i lavori di ristrutturazione dello stabile da adibire a Casa dello Studente, fermo al palo da diverso tempo, fossero stati completati, il punteggio avrebbe potuto essere migliore. L'unico campo che si può considerare abbastanza soddisfacente è quello della Comunicazione e dei servizi digitali (87 punti).



[Gli atenei statali | CENSIS](#)

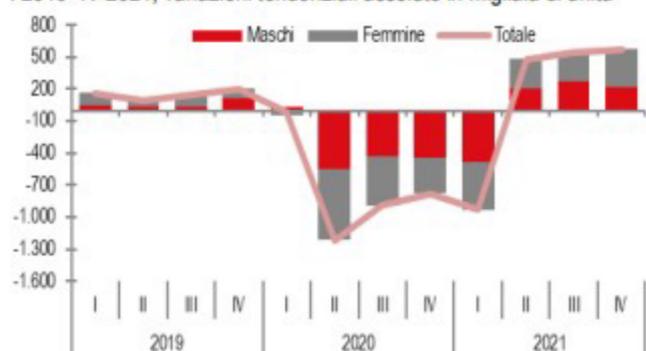


Lavoro ed occupazione

Nel corso del 2021 nel mercato del lavoro si sono manifestati segnali di ripresa. Si registra la crescita del numero di occupati (+571 mila, +2,6% in un anno) e del tasso di occupazione delle persone tra i 15 e i 64 anni, che sale al 59,5% (+1,9 punti). Gli incrementi più marcati si osservano tra i giovani, le donne e nel Nord. L'aumento dell'occupazione continua a coinvolgere soltanto i dipendenti, a tempo indeterminato (+188 mila, +1,3%) e, soprattutto, a termine (+384 mila, +14,3%); rimane infatti stabile il numero di indipendenti, dopo un calo ininterrotto per nove trimestri consecutivi. In crescita gli occupati a tempo pieno e, con maggiore intensità, quelli a tempo parziale (+2,1% e +4,7%, rispettivamente).

FIGURA 7. OCCUPATI PER GENERE

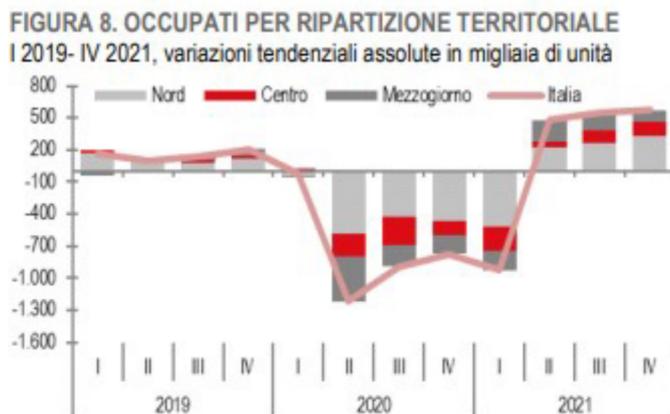
I 2019- IV 2021, variazioni tendenziali assolute in migliaia di unità



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

I dati provvisori della Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL), relativi al primo semestre, indicano per la Sicilia, rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, un aumento dell'occupazione di entità inferiore a quello registrato nel Mezzogiorno (0,7 per cento), a fronte di una contrazione a livello nazionale (-0,8 per cento). In regione l'incremento ha coinvolto sia gli uomini sia le donne. In media nel primo semestre dell'anno il tasso di occupazione per la popolazione tra 15 e 64 anni ha registrato un contenuto aumento rispetto al corrispondente dato del 2020. Nel confronto col

periodo pre-pandemia, in Sicilia i livelli occupazionali sono rimasti più bassi. 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.



[2141-sicilia.pdf \(bancaditalia.it\)](http://bancaditalia.it/2141-sicilia.pdf)



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.

La Commissione Europea ha presentato una proposta di direttiva accolta dal Consiglio Europeo nel mese di dicembre 2021 per un progetto di atto legislativo sulla trasparenza retributiva che contribuirà a combattere la discriminazione retributiva sul lavoro e a colmare il divario retributivo di genere. I lavoratori saranno dotati dei mezzi necessari per far valere il proprio diritto alla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso una serie di misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva.

«Non vi è semplicemente alcuna giustificazione al fatto che le donne guadagnino tuttora molto meno rispetto ai loro omologhi di sesso maschile. Con l'accordo raggiunto oggi in sede di Consiglio, l'UE sta compiendo un grande passo avanti per combattere la discriminazione retributiva e colmare il divario retributivo di genere». (Janez Cigler Kralj, ministro del Lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità).

CHIUDIAMO IL (GENDER PAY) GAP





PROBLEMA
gap retributivo
donna uomo -17%

SOLUZIONE
proposta di legge

OBIETTIVO
rimuovere le differenze
retributive
donna uomo

COME
un organo (Consigliere di
Parità regionale) verifica
esistenza disparità

QUANDO
su segnalazione della
lavoratrice che si ritiene
discriminata o con
indagini a campione

INDAGINE
se c'è differenza retributiva
"immotivata", contatta
l'azienda, si confronta
e chiede di rimuovere il gap

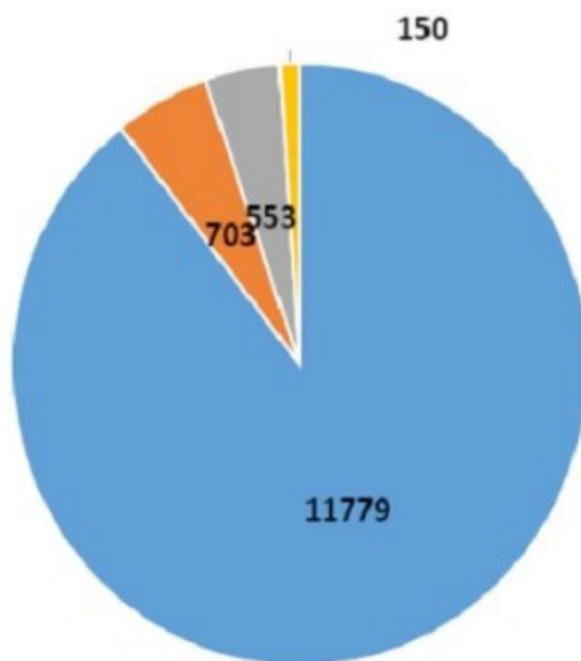
SANZIONE
se azienda non provvede,
la Consigliera segnala a Ispettorato
del lavoro che può sanzionare
(importo alimenta il Fondo per
attività delle consigliere di parità)

PREMIO
il Cnel certifica le aziende virtuose
segnalate dalle Consigliere in
tutto il territorio nazionale

Si chiude con un saldo positivo di 149 unità l'anno 2021 delle imprese in rosa della provincia messinese. Una tendenza migliore rispetto a quella dell'anno precedente (nel 2020, il saldo era + 107), ma con un tasso di crescita, in ogni caso, molto basso: 0,39.

Secondo i dati elaborati dall'ufficio Statistica dell'Ente camerale, nello scorso anno, a fronte di 702 nuove iscrizioni, sono state denunciate 553 cessazioni, che hanno portato lo stock complessivo di imprese a 14.786, concentrate per lo più nel settore del Commercio (4.447), dell'Agricoltura, silvicoltura e pesca (1.827) e dei Servizi di alloggio e ristorazione (1.383).

In tutti tre i settori il saldo tra iscrizioni e cessazioni è, comunque, negativo: -92 nel Commercio; -13 Agricoltura, silvicoltura e pesca; -23 Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione. Stessa cosa dicasi per gli altri settori, tutti chiudono il 2021 con un saldo tra aperture e chiusure negativo o pari a 0, eccezion fatta per il settore delle Costruzioni (761 nel 2021, 720 nel 2020) dove si rileva un +16 (nel 2020, era -3), per quello delle Attività professionali, scientifiche e tecniche (+1 nel 2021, + 6 nel 2020), per Attività finanziarie e assicurative (+7 nel 2021, -4 nel 2020), per Istruzione (+1 nel 2021, - 4 nel 2020) e per altre attività di servizi (+14 nel 2021, -11 nel 2020).



Benessere Equo e Sostenibile in Italia

Il Benessere Equo e Sostenibile (BES) è un insieme di dodici indicatori che hanno lo scopo di valutare il progresso della società non solo dal punto di vista economico, ma anche sotto l'aspetto sociale e ambientale. Dal 2018 gli indicatori BES sono stati inclusi tra gli strumenti di programmazione e valutazione della politica economica nazionale.

I dodici indicatori sono stati selezionati tra i 152 indicatori contenuti nel Rapporto BES elaborato annualmente dall'ISTAT e afferiscono a 8 delle 12 dimensioni (domini) del benessere.

DOMINIO	INDICATORE		FONTE	
Benessere economico	1	Reddito disponibile lordo corretto pro-capite	Istat - Contabilità Nazionale (NA)	
	2	Disuguaglianza del reddito netto (S80/S20)	Istat - Eu-Silo	
	3	Indice di povertà assoluta	Istat - Indagine sulle spese delle famiglie (HBSs)	
Salute	4	Speranza di vita in buona salute alla nascita	Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana (AVQ)	Istat - Tavole di mortalità popolazione italiana
	5	Eccesso di peso	Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana (AVQ)	
Istruzione e Formazione	6	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro (RLF)	
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	7	Tasso di mancata partecipazione al lavoro		
	8	Rapporto tra tasso di occupazione donne 25-49 anni con figli età prescolare e delle donne senza figli		
Sicurezza	9	Indice di criminalità predatoria	Ministero Interno - Denunce alle Forze dell'ordine	Istat - Indagine sulla Sicurezza dei cittadini
Politica e istituzioni	10	Indice di efficienza della giustizia civile	Ministero Giustizia - Dir. Gen. Statistica e Analisi Organizzativa	
Ambiente	11	Emissioni di CO ₂ e altri gas clima alteranti	Istat- Ispra - Inventario e conti delle emissioni atmosferiche	
Paesaggio patrimonio culturale	12	Abusivismo edilizio	Centro ricerche economiche sociali di mercato per l'edilizia e il territorio (Cresme)	

Fonte: MEF

[BES_2021.pdf \(istat.it\)](#)

Benessere Equo e Sostenibile delle province (e città metropolitane)

Il Benessere Equo e Sostenibile delle province è un progetto in rete, nato nel 2013 da un'iniziativa pilota della Provincia di Pesaro e Urbino e sviluppato grazie alla stretta collaborazione tra CUSPI (Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane) e ISTAT, con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile, a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di area vasta.

Il progetto, nel 2021, coinvolge 32 uffici di statistica di Province e Città Metropolitane.

Il Benessere viene declinato attraverso un insieme organico di indicatori, suddivisi in 11 dimensioni, calcolati in modo omogeneo in tutti i territori degli enti di area vasta aderenti al progetto e corredato da un'ampia batteria di indicatori strutturali inerenti territorio, demografia ed economia.



[BES delle province](#)

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 2021 è pari a 681 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 69,91% del personale è di sesso maschile pari a 481, mentre 207 (30,09%) sono donne. La dirigenza è composta da tre unità.

Con riferimento alla classe di età del personale, il 47,82% degli uomini ha un'età compresa tra 51 e 60 anni, mentre il 49,27% supera i 60 anni. Solo 14 dipendenti hanno meno di 50 anni. Per quanto riguarda le donne con riferimento alla classe di età, il 66,67% si concentra tra i 51 e i 60 anni, il 32,85% oltre i 60 anni. Solo una dipendente ha meno di 50 anni.

Complessivamente, il 97,82% del personale ha un'età compresa tra 51 e 67 anni.

Negli ultimi 10 anni, l'Ente ha perso la metà del personale e una ventina di dirigenti (in servizio al 31 dicembre 2021 sono solo tre di cui uno a tempo determinato) 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.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento al 31.12.2021

	<30		da 31 a 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>60		TOTALI	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti					2			1			2	1
Tempo indeterminato			1		9	1	229	137	236	68	475	206
Tempo determinato			2				1		1		4	
Totale per genere nelle fasce d'età			3		11	1	230	138	237	68	481	207
TOTALI											688	

Se andiamo ad esaminare le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziale (34), su un totale di 112 unità di cat. D, di cui 71 uomini e 41 donne, sono per il 76,47% assegnate agli uomini e il 23,53% assegnate alle donne.

Titolari Posizioni Organizzative

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	26	8	34
TOTALE	26	8	34

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media 2021	Retribuzione netta media 2021	Valori assoluti	%
Cat. A	23.226,00	22.648,00	578,00	1,26%
Cat. B	24.140,00	22.861,00	1.279,00	2,72%
Cat. C	29.306,00	29.067,00	239,00	0,41%
Cat. D	35.333,00	35.145,00	188,00	0,27%
Dirigenti	95.365,00	131.452,00	-36.087,00	-15,91%
% sul personale complessivo	73,45%	26,55%		100,00%



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

La fruizione delle misure di conciliazione da parte del personale, nell'anno 2021, è stata condizionata dalla situazione emergenziale COVID- 19: dal 15 ottobre 2021 si è proceduto al rientro in presenza, mantenendo, per i lavoratori fragili, la proroga al 31 dicembre 2021 del periodo di tutela previsto dall'art. 26 commi 2 e 2-bis, disposta dalla legge 24 settembre 2021, n.133.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'														
TABELLA 1.9.	UOMINI						DONNE							
	CLASSI DI ETA' - TEMPO INDETERMINATO													
Alla data del 31.12.2021														
Tipo misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Perc.le	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Perc.le
Personale che fruisce di part time a richiesta			4	25	4	33	8,03%				58	5	63	22,91%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile		1	4	176	172	353	85,89%			1	137	67	205	74,55%
Personale che fruisce di orari flessibili			1	12	12	25	6,08%				3	4	7	2,55%
Totale personale	0	1	9	213	188	411		0	0	1	198	76	275	
% sul personale complessivo	0,00%	0,15%	1,31%	30,96%	27,33%	59,74%		0,00%	0,00%	0,15%	28,78%	11,05%	39,97%	
CLASSI DI ETA' - TEMPO DETERMINATO														
Tipo misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Perc.le	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Perc.le
Personale che fruisce di part time a richiesta						0	0,00%						0	#DIV/0!
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	#DIV/0!
Personale che fruisce del lavoro agile			1			1	100,00%						0	#DIV/0!
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0,00%						0	#DIV/0!
Totale personale	0	0	1	0	0	1		0	0	0	0	0	0	
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	0,15%	0,00%	0,00%	0,15%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/92 PER GENERE						
TABELLA 1.10.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Alla data del 31.12.2021						
Numero permessi giornalieri L.104	87	94,57%	49	100,00%	136	96,45%
Numero permessi orari L.104	2	2,17%	0	0,00%	2	1,42%
Numero permessi giornalieri congedi parentali	3	3,26%	0	0,00%	3	2,13%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale	92		49		141	
% sul personale complessivo		13,37%		100,00%		20,49%



Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere.

La parità di genere è il quinto Obiettivo dell'Agenda 2030.

Al fine di consolidare la cultura delle pari opportunità, del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale e contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione attivando politiche di inclusione sociale e di genere, nell'anno 2021, è stato istituito l'Ufficio "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere", in sostituzione dell'Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione.

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 e consolidamento della cultura delle pari opportunità, del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale con l'obiettivo di contrastare ogni forma di discriminazione.

L'Ufficio provvede, inoltre:

- all'elaborazione del Piano Triennale Azioni Positive della Città Metropolitana di Messina;
- allo svolgimento di attività di confronto nel gruppo di gestione valutazione stress-lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il CUG e il medico competente;
- alla gestione di iniziative per l'individuazione di 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";
- allo svolgimento di attività di collaborazione con la Consigliera 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 per un mandato quadriennale e, al termine del 2021, si è dato l'avvio al rinnovo per il quadriennio 2022/2025.

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.

[Comitato Unico di Garanzia \(cittametropolitana.me.it\)](http://cittametropolitana.me.it)



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.

[download.aspx \(cittametropolitana.me.it\)](download.aspx (cittametropolitana.me.it))



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 resa necessaria una ricognizione dei dati di genere disponibili e, in parallelo, dei dati in maniera generale.

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.

Importo spese correnti 2021:	€ 38.070.659
Importo spese c/capitale 2021:	€ 15.594.900,23
TOTALE spese	€ 53.665.559,23



Nel rispetto delle proprie competenze istituzionali, la Città Metropolitana di Messina si è attivamente impegnata nella promozione della parità e delle pari opportunità di genere con la costituzione dell'Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, svolgendo azioni trasversali a supporto della conciliazione vita lavorativa, vita familiare e personale, formazione e diffusione della cultura di genere e di contrasto di ogni forma di violenza basata sul genere.

Sono state concretizzate:

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**".

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**.

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.

Le attività sopraccitate rappresentano un indicatore di impegno e di attenzione che si è strutturato secondo una logica di trasversalità con le diverse Direzioni dell'Ente, evidenziando la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione.



Per quanto riguarda la Città Metropolitana, sono inclusi in questa area i servizi indirizzati alla persona per favorirne il miglioramento della preparazione scolastica e professionale, l'inserimento nel mercato del lavoro e delle politiche sociali. Per tali aree, la ricaduta non è indirizzata specificatamente alle donne, ma, considerate le disuguaglianze e le differenze, le donne "indirettamente" godono di benefici da tali servizi. L'impegno delle donne nella famiglia e nella responsabilità di cura verso i/le componenti più deboli, porta, pertanto, a considerare l'impatto importante in termini di pari opportunità di tali servizi.

POLITICHE SOCIALI, DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE

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.

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 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.

Nell'A/S 2021 – 2022, le attività dei servizi di supporto all'istruzione hanno avuto inizio dal 12 settembre 2021 per quanto concerne il trasporto e dal 18 settembre 2021, a conclusione delle gare d'appalto, per il servizio specialistico di assistenza all'autonomia e comunicazione e per il servizio integrativo di assistenza igienico-personale, a supporto delle scuole con carenza di personale ATA formato.

Tabella riepilogativa assistenza e trasporto disabili			
Tipologia assistenza	n. alunni		
	A.S. 2019/20	A.S. 2020/21	A.S. 2021/22
AIP	256	255	254
Trasporto	258	275	270
AAC	335	350	410

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.

Nel corso del 2021 è stato curato il Progetto finanziato dal Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza 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 della provincia di Messina, nonché l'Ente Teatro Vittorio Emanuele di Messina.

Il Progetto prevede il coinvolgimento di giovani in età 14-25 anni, a rischio devianza, che saranno impegnati in attività di laboratori formativi. I contratti di appalto dei cinque lotti in cui è suddiviso il progetto sono stati sottoscritti tra i mesi di dicembre 2020 e giugno 2021.

Nell'ambito delle **politiche del lavoro**, nei limiti del consentito della situazione di emergenza pandemica Covid-19, è stata data continuità alle attività dei *lavori socialmente utili* finanziate dalla Regione Siciliana riguardanti interventi di tutela e salvaguardia dell'ambiente, dei beni culturali e architettonici e di promozione del turismo, utilizzando i n. 54 lavoratori appartenenti a tre Cooperative di produzione e lavoro in molte strutture ed uffici dell'Ente (Infopoint turistico, Galleria d'Arte Moderna e Contemporanea, Biblioteca, Viabilità). Sono stati confermati i protocolli d'intesa siglati 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 – Ufficio Turismo e Comune di Barcellona P.G. (ME) per il “Villino Liberty”.

Nel Bilancio 2021 della Città Metropolitana di Messina, la spesa per questa tipologia di servizi è stata di € 4.726.128,17 per una incidenza percentuale del 8,81%.



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.

ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

Il Corpo di Polizia della Città Metropolitana di Messina da gennaio a dicembre 2021 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.

CULTURA

Nell'anno 2021, sono stati organizzati e promossi eventi culturali presso i locali della Galleria d'Arte Moderna e Contemporanea "L. Barbera" e nel Salone degli Specchi, nei limiti dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

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.

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 2021, 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 marzo/settembre si è registrata una parziale ripresa dei flussi turistici, mentre dal mese di ottobre fino alla fine dell'anno, la presenza turistica è andata nuovamente scemando.

ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA, TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA', VIABILITA' E INFRASTRUTTURE STRADALI

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.

SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

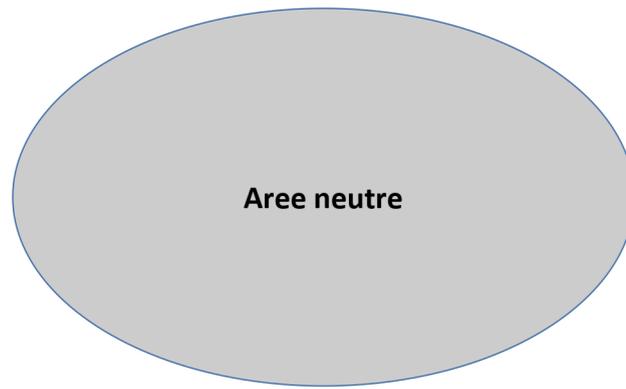
Nel 2021, si è dato avvio al processo di pianificazione per la redazione del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (P.U.M.S) della Città Metropolitana, per soddisfare i bisogni di mobilità degli individui e migliorare la qualità della vita in città.

Nell'ambito dello sviluppo sostenibile, sono stati organizzati laboratori partecipativi per progettare azioni congiunte per lo sviluppo del territorio metropolitano, in chiave di sostenibilità sociale, ambientale ed economica. Detti laboratori getteranno le basi per la realizzazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile di Messina metropolitana.

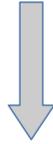
SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARE E PESCA

Per quanto riguarda le politiche di sviluppo economico, nella prospettiva di genere è possibile promuovere azioni concrete volte al superamento delle disparità tra uomini e donne, promuovendo interventi per le attività artigianali, industriali e della pesca.

Nel Bilancio 2021 della Città Metropolitana di Messina, la spesa per questa tipologia di servizi è stata di € 28.098.139,34 per una incidenza percentuale del 52,36%.



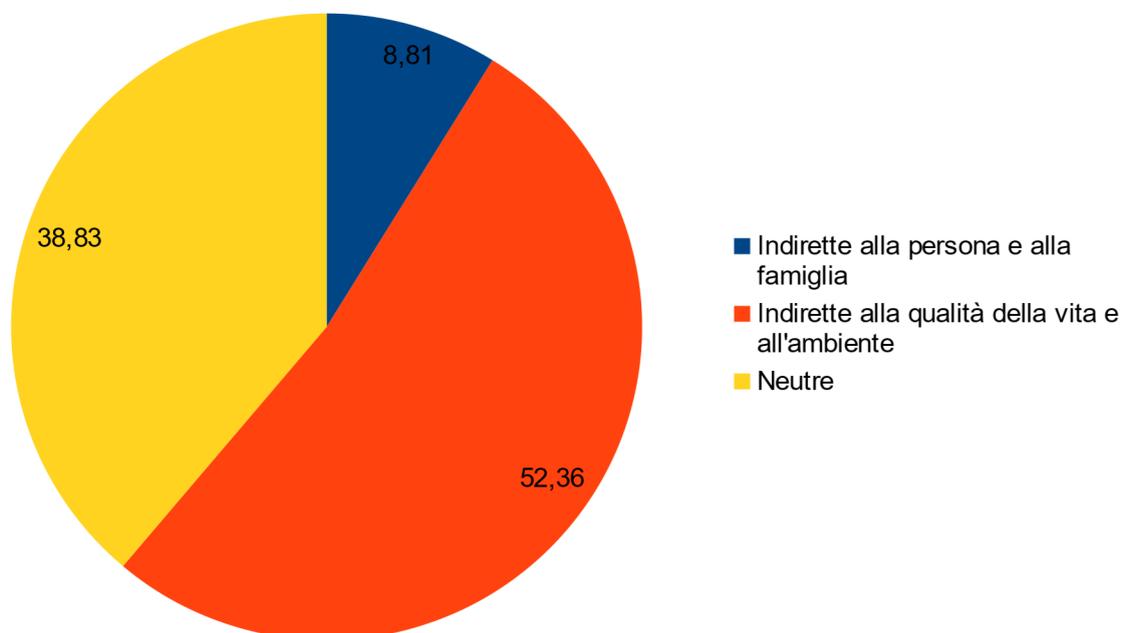
Aree neutre



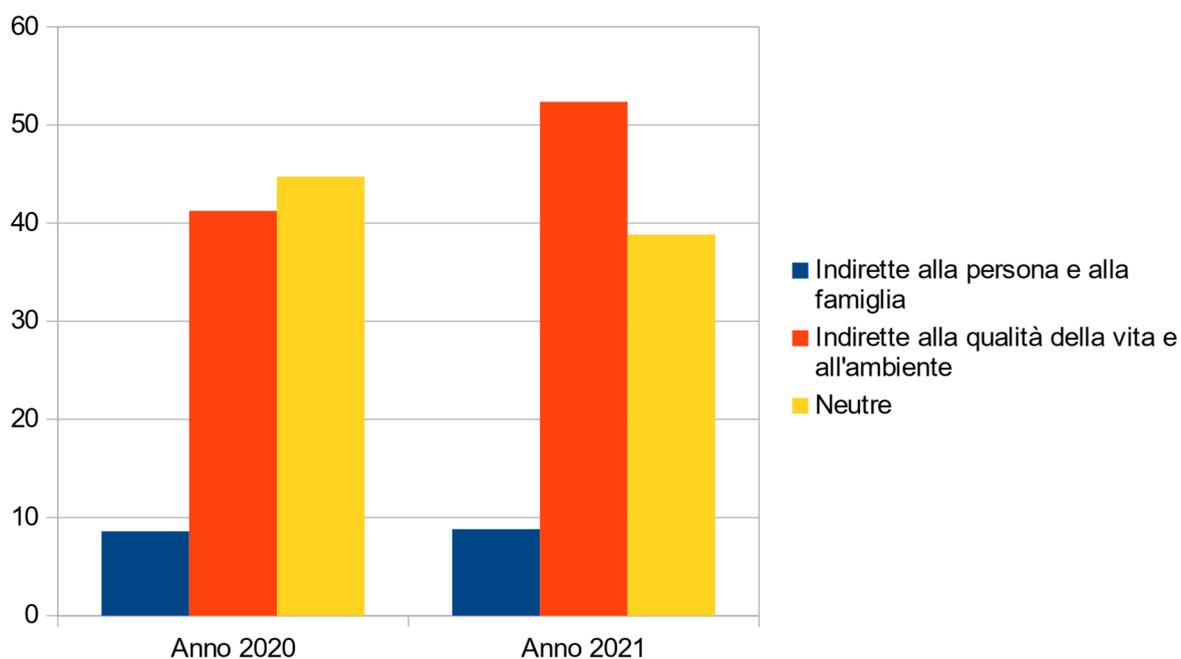
Riguardano le spese di struttura e funzionamento per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere e che impattano in maniera equivalente su tutta la cittadinanza (risorse umane, sistema informativo, supporto amministrativo).

A consuntivo 2021, queste aree incidono per il 38,83% sul volume complessivo di spesa.

Nel grafico si riporta l'esito della riclassificazione della spesa relativa al Consuntivo 2021, 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.



Rappresentazione grafica per un raffronto tra l'anno 2020 e l'anno 2021



CONCLUSIONI

La Città Metropolitana di Messina, sotto il piano organizzativo e culturale, ha compiuto importanti passi in avanti rispetto agli obiettivi di parità di genere, avviando un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche.

E' sempre più sentita e condivisa la necessità di realizzare un capillare lavoro di sensibilizzazione sul tema della parità di genere e della promozione della cultura delle differenze e ciò emerge chiaramente dai percorsi ed eventi di formazione e sensibilizzazione di cui l'Ente è promotore, sostenuto dal CUG dell'Amministrazione.

Alcuni punti di debolezza riflettono la fragilità del territorio metropolitano e ciò richiede azioni concrete da parte di tutte le istituzioni locali, nazionali e sovranazionali.

L'impegno da parte della governance dell'Ente, di concerto con il CUG sarà quello di individuare obiettivi di performance legati al tema della parità di genere, in particolare della conciliazione, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e diffusione di una cultura di genere e di valorizzazione delle differenze.

Attraverso questo fattivo lavoro sarà possibile accrescere la capacità della Città Metropolitana di incidere sulla parità di genere all'interno e di svolgere azioni di empowerment femminile nel contesto sociale.

