



Città Metropolitana di Messina
Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

SEDE



Città Metropolitana di Messina
Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



Città 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;



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

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

Sezione 1. Dati sul personale

Nelle tabelle riguardanti i dati del personale dell'Ente, emerge che la percentuale maggiore di dipendenti a tempo indeterminato si concentra nella fascia di età 51/60, sia per gli uomini che per le donne, con una percentuale del 27,20% di dipendenti uomini con un'età maggiore di 60 anni.

In vista di una innovazione della P.A., anche a seguito della sottoscrizione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato dal Governo e dalle forze sindacali, si evidenzia che vi è la necessità di un cambio generazionale a fronte della richiesta di nuove forme di lavoro e di nuove professionalità che siano in grado di affrontare, con le giuste conoscenze, la necessaria innovazione della P.A.

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

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito della **conciliazione vita/lavoro** va considerato che dal mese di marzo 2020 i rapporti di lavoro sono stati sostituiti dal lavoro agile emergenziale e, ai fini di una conciliazione vita/lavoro, si è in attesa dell'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile dell'Ente.

Sezione 3. Parità/Pari Opportunità

a) Monitoraggio sul Piano triennale Azioni Positive

Con Decreto Sindacale n. 182 del 7 agosto 2020 è stato approvato l'aggiornamento 2020 del Piano Triennale 2019/2021 delle Azioni Positive.

A causa dell'emergenza COVID-19, il 79,07% del personale ha lavorato in modalità agile totale, il 15,2% in modalità agile parziale e il 5,73% in presenza.

L'Amministrazione è intervenuta con Disposizioni organizzative sulla scorta della normativa in materia.

A tutela della salute e del benessere individuale, sono state adottate misure organizzative in merito ai comportamenti ed iniziative da assumere per fronteggiare l'emergenza epidemiologica.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

E' stato adottato e aggiornato in adempimento a quanto previsto nel Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" siglato tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione e le OO.SS. maggiormente rappresentative il 24.07.2020, il Documento Anticontagio per il contenimento del rischio emergenziale COVID-19 per la sicurezza dei lavoratori della Città Metropolitana di Messina.

Significativa iniziativa è stata la nota della Segretaria Generale indirizzata ai vertici amministrativi e politici dell'Ente con cui si è invitato ad abolire il c.d. *maschile inclusivo* nella modulistica e nell'attribuzione di incarichi, adeguando in ottica di genere il linguaggio istituzionale della Città Metropolitana di Messina in tutti gli atti dell'ente.

E' stato approvato il Regolamento per gli acquisti verdi, al fine di tutelare l'ambiente e proteggere la salute dei cittadini.

Altro obiettivo abbozzato e da definire nell'anno in corso è lo smart working ordinario con l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

A fine anno 2020 è stato stabilizzato il personale ex L.R. 21/2003 (rilevante nel rispetto del principio di non discriminazione in materia di lavoro).

b) Formazione

Nell'anno 2020, un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione in modalità virtuale che ha permesso al personale di aggiornarsi ed approfondire le tematiche pertinenti alla propria attività lavorativa.

Sono state affrontate diverse tematiche, tenendo conto dei fabbisogni formativi dell'Ente, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza sul posto di lavoro, l'aggiornamento in campo informatico ed anche tematiche CUG e sulla violenza di genere, tema molto dibattuto soprattutto in periodo emergenziale.

c) Bilancio di genere

Nel 2020 è stata avviata l'istruttoria per la redazione del Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina riguardante sia la dimensione interna sia quella dei servizi ed interventi erogati.

d) Commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel 2020 è stata costituita una commissione di concorso per la selezione e l'affidamento di incarico a tempo determinato di un Dirigente Tecnico art. 110 D.lgs. 267/2000. Dagli atti forniti dal Servizio Gestione Giuridica del Personale, la composizione della commissione è stata di 1 (uno) uomo e di 2 (due) donne, con Presidente donna.

e) Differenziali retributivi uomo/donna

L'analisi dei dati relativa ai differenziali retributivi registra nella cat. A un divario economico del -8,78% e nella cat. D del -6,22%.

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



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

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

Recentemente la Presidente della Commissione Europea ha presentato la proposta di una direttiva sulla trasparenza salariale per garantire che nei Paesi della UE donne e uomini abbiano la stessa retribuzione a parità di mansioni lavorative, che dovrà essere esaminata, ed eventualmente approvata, dai Governi dei singoli Stati membri. E' indubbiamente un tema di carattere generale che riguarda tutte le P.A. affinché con un sistema di trasparenza retributiva venga garantita la stessa retribuzione per lo svolgimento delle stesse mansioni lavorative.

Sezione 4. Benessere del personale

La partecipazione all'Indagine annuale del Benessere Organizzativo 2020 è stata condizionata dalla situazione emergenziale per la pandemia da COVID-19, in quanto più del 90% del personale era in modalità smart working e la somministrazione del questionario era attraverso la rete intranet aziendale.

Da un monitoraggio si evince che più dell'80% del personale partecipante ritiene importante, per il benessere organizzativo lavorativo e personale, curare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, i rapporti con i colleghi e lo sviluppo del senso di appartenenza all'ente.

Il Servizio Prevenzione e Protezione, nell'anno 2020 è stato impegnato nell'attività di sicurezza del personale legata alla situazione emergenziale ed ha dato la disponibilità a riprendere, dall'anno in corso, l'attività del gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, formato dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Ufficio Unico della Formazione, Ufficio Benessere Organizzativo, Ufficio Gestione giuridica del Personale, Comitato Unico di Garanzia ed Organizzazioni Sindacali. L'obiettivo del gruppo era l'adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/08 con il coinvolgimento di più soggetti istituzionali per la definizione, la valutazione e gli interventi nei gruppi omogenei di lavoratori a maggior rischio.

Si è provveduto ad informare il personale dipendente della campagna di vaccinazione antinfluenzale 2020/2021 organizzata dall'ASP Messina al fine di limitare la circolazione di virus influenzali e rendere la diagnosi differenziale più facile portando più rapidamente all'isolamento di casi di coronavirus.

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

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

Il **Codice di comportamento** è stato adottato il 28 febbraio 2017 ed è, in atto, in fase di aggiornamento.

Il **Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori** della Città Metropolitana di Messina è in fase di elaborazione.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo** al Comitato non sono pervenute specifiche segnalazioni.

Sezione 5. Performance

Nell'ambito del Piano della Performance dell'anno 2020, il benessere organizzativo è stato inserito trasversalmente a tutte le Direzioni quale obiettivo di performance organizzativa.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG della Città Metropolitana di Messina è stato nominato, per il quadriennio 2018/2021, con Determinazione del Segretario Generale n. 1354 del 21.12.2017.

Nel corso dell'anno 2020 si sono dimessi dal Comitato due componenti supplenti delegati di parte sindacale per cessazione di rapporto di lavoro con l'amministrazione ed una delle due componenti è stata sostituita con un'altra delegata di parte sindacale.

Per l'anno 2020, il CUG è stato dotato di un budget per l'attività 2020-2022.

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

Nel corso dell'anno 2020 il CUG si è riunito in n. 9 sedute.

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 ed anche sui temi legati all'emergenza coronavirus e le dilaganti situazioni di violenza domestica con l'aggiornamento costante del sito del CUG sulla Home Page della Città Metropolitana di Messina e utilizzando anche le bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo). Il CUG ha proposto cinque domande inserite nel questionario annuale sul Benessere Organizzativo per il personale dipendente.

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

E' proseguito il progetto, in collaborazione con il Servizio Cultura, Ufficio Biblioteca, per l'acquisto di libri, con l'obiettivo di promuovere la lettura come elemento di crescita personale e riscatto sociale, per acquisire la consapevolezza dei diritti di cittadinanza e promozione delle Pari Opportunità.

Per celebrare la giornata internazionale della donna (8 marzo), il CUG ha organizzato una iniziativa pensata per sensibilizzare gli utenti, interni ed esterni, sulle tematiche di varia natura che



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

riguardano il genere femminile, in particolare la violenza contro le donne, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori dello stalking allo stupro, fino al femminicidio, argomento di pressante attualità: è stata posizionata una sedia trasparente ed un paio di scarpe rosse sul pianerottolo della scalinata principale della sede istituzionale e delle sedi distaccate. La scelta della sedia TRASPARENTE, ove è stato possibile, non è stata casuale: la donna è trasparente come un corso d'acqua quando è cosciente di sé e di dove vuole arrivare mostrando, attraverso un'azione, il proprio movimento, la propria concretezza, la vita. Ma la donna può diventare trasparente quando "non viene vista", non viene considerata come persona, viene discriminata anche sul posto di lavoro, quando subisce violenza fisica e verbale dentro e fuori le mura domestiche.

Si è iniziato a pianificare un progetto STEM con la Consigliera Provinciale di Parità e l'Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione come da Bando del Dipartimento delle Pari Opportunità per il finanziamento di progetti di promozione di educazione nelle materie STEM" del 16 giugno 2020.

Per celebrare e onorare la giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre), il Comitato ha pianificato l'organizzazione di una mostra virtuale con le foto di un artista locale ma, per motivi organizzativi, non è stato possibile realizzarla. Si è ritenuto opportuno inviare un messaggio, anche su invito della Rete Nazionale dei CUG, con una foto raffigurante una porta di casa di colore rosso con una bambola ed in evidenza il numero **1522**, numero gratuito e attivo 24 h su 24 che accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking.

Per quanto riguarda il **parere consultivo** il CUG ha rilasciato il proprio parere sul Piano Triennale di Formazione 2020 - 2022.

Con riferimento ai **poteri di verifica** il Comitato ha riscontrato in materia di pari opportunità e antidiscriminazione, l'interesse da parte del Servizio Prevenzione dell'Ente che, per l'attuazione del proprio Piano di Emergenza ed Evacuazione, aveva la necessità di un mezzo che consentisse al personale con difficoltà deambulatoria di raggiungere nel più breve tempo possibile il punto sicuro di raccolta, situato all'esterno, in caso di emergenza. A questa richiesta ha risposto l'Associazione Cattolica Culturale Italiana Radioperatori con la donazione di una sedia a rotelle.



Città Metropolitana di Messina Comitato Unico di Garanzia

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come evidenziato dai dati e dalle rilevazioni riportate in queste pagine, la Città Metropolitana di Messina, nell'anno 2020, ha dovuto ricorrere in maniera massiccia al lavoro agile nell'Ente, in conseguenza della situazione emergenziale per il contenimento ed il contrasto del rischio epidemiologico da COVID-19. Un'esperienza che ha portato l'Ente a mettere in campo una risposta di conciliazione vita e lavoro adeguata alla situazione, con piena adesione del personale dipendente e forte tenuta della rete locale aziendale, sia in termini di infrastrutture che di applicativi connessi.

Il Comitato, nell'ultimo anno di mandato, rinnova il proprio impegno alla 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, per definire i rapporti tra il Comitato stesso e i diversi Servizi interni all'Ente e individuare, per ciascuna Direzione, le attività utili a garantire al Comitato l'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare. Tutto ciò, sempre, nell'interesse del miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori e, conseguentemente, a beneficio dell'Ente e dell'intera collettività.