



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

Al N.I.V. dell'Amministrazione

SEDE



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

PREMESSA

Riferimento normativo.

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019.

il Comitato Unico di Garanzia (da ora CUG), redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di Azioni Positive adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della relazione

La struttura della presente relazione risponde ad un format indicato dalla Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019.

Disporre di un format condiviso persegue l'obiettivo di giungere ad un confronto oggettivo dei dati raccolti al fine di far emergere problematiche comuni ma anche buone pratiche nei campi di competenza.

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc...);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze ed azioni messe in campo;



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'Amministrazione (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 34,45% di dipendenti uomini con un'età maggiore di 60 anni.

La flessione del personale è continua per il trend costante dei pensionamenti, dovuti al raggiungimento dell'anzianità per età e anche ai diversi strumenti pensionistici previsti dall'ordinamento (es. Quota 100). Ciò non aumenta la consistenza di genere dell'Ente: le donne sono il 30,09% del totale del personale. Si evidenzia che vi è la necessità di un cambio generazionale a fronte della richiesta di nuove forme di lavoro e di nuove professionalità che siano in grado di affrontare, con le giuste conoscenze, la necessaria innovazione della P.A.

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

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito della **conciliazione vita/lavoro**, le forme di flessibilità orarie ed il lavoro agile sono state utilizzate dal personale dell'Ente, alla luce delle Disposizioni organizzative sulla scorta della normativa in materia.

A decorrere dal 15 ottobre e sino al 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza), la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è stata quella svolta in presenza, giusto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 e decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha disciplinato il rientro al lavoro in presenza nella pubblica amministrazione.

Pari Opportunità

a) Monitoraggio sul Piano triennale Azioni Positive

Con Decreto Sindacale n. 50 del 23 marzo 2021 è stato approvato il Piano Triennale 2021/2023 delle Azioni Positive.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

A tutela della salute e del benessere individuale, causa emergenza COVID-19, l'Amministrazione è intervenuta con Disposizioni organizzative sulle scorta della normativa in materia per fronteggiare l'emergenza epidemiologica e si è provveduto ad organizzare, in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Provinciale Messina, l'esecuzione dei test rapidi antigenici in modalità drive-in nel territorio comunale ed in quello metropolitano.

E' proseguito il programma di comunicazione ed informazione sul rispetto delle norme di prevenzione come da *Documento Anticontagio per il contenimento del rischio emergenziale COVID-19 per la sicurezza dei lavoratori della Città Metropolitana di Messina – III aggiornamento*.

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, si è dato il via ai 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.

Si è proseguito, anche nel 2021, con gli acquisti verdi conformi al GPP al fine di tutelare l'ambiente e proteggere la salute dei cittadini. Grazie a tale impegno, l'Amministrazione ha ricevuto la menzione speciale del Premio Compraverde Buygreen 2021 sezione Bando Verde 2021, dedicato alle pubbliche amministrazioni che si sono contraddistinte per aver pubblicato bandi verdi quale azione sistematica di introduzione dei criteri ecologici negli appalti pubblici.

L'Ente ha proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente non discriminatorio, al fine di eliminare la disparità di genere.

Considerata la parità di genere uno degli assi prioritari del PNRR, è stato istituito un nuovo ufficio: "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere" al fine di promuovere e consolidare la cultura delle pari opportunità e contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione.

Nel mese di marzo 2021 è stato approvato lo Studio Preliminare del POLA contenente una mappatura delle attività lavorative smartabili al fine di adottare il documento di programmazione ed attuazione della modalità di svolgimento del lavoro da remoto e procedere con l'applicazione dello stesso all'interno dell'Ente.

Si è proceduto all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021/2023, strumento importante di coesione del territorio, di formazione di valori etici, avente, come interesse primario, il bene pubblico.

L'Ente ha aderito alla *Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale*. L'obiettivo della Carta è quello di incoraggiare gli enti territoriali ad intraprendere attività a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

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

b) Formazione

Nell'anno 2021, un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso al personale di aggiornarsi ed approfondire le tematiche pertinenti alla propria attività lavorativa.

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

c) Bilancio di genere

Nel 2021 è stata approvato il primo Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere.

d) Commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel 2021 non risultano composte commissioni di concorso.

e) Differenziali retributivi uomo/donna

Dai dati economici analizzati si rilevano differenziali retributivi più accentuati nella categoria dirigenziale pari ad un divario economico del 27,45% a favore del genere femminile.

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.

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.

Per ridurre il divario retributivo di genere, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione sulla strategia dell'UE per la parità di genere, con la quale si richiede alla Commissione di redigere un nuovo piano d'azione per far fronte al divario retributivo di genere all'interno del quale siano stabiliti degli obiettivi chiari per gli Stati membri al fine di ridurre il divario salariale di genere entro il 2026.

Sezione 4. Benessere del personale

Anche per il 2021, è stata avviata l'indagine del Benessere Organizzativo con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale ed anche in forma cartacea per chi si trovava nell'impossibilità di accedere alla rete.

Dall'analisi dei dati si evince, per il benessere organizzativo lavorativo e personale, l'importanza di curare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, i rapporti con i colleghi e lo sviluppo del senso di appartenenza all'ente.



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

L'attività del gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato, anche per il 2021, ha subito un rallentamento a causa della situazione emergenziale, pur mantenendo l'attenzione sugli obblighi previsti dal D.lgs. n. 81/08.

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.

Nel mese di giugno 2021, è stato aggiornato il **Codice di comportamento**, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti e i/le Dirigenti sono tenuti ad osservare.

L'elaborazione del **Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di molestia sessuale e/o morale e di discriminazione** è inserita nel PTAP 2022/2024.

In merito a segnalazioni di **situazioni di disagio lavorativo** al Comitato sono pervenute n. 2 (due) segnalazioni di disagio e malessere emotivo legato alla situazione epidemiologica.

Sezione 5. Performance

Nell'ambito del Piano della Performance dell'anno 2021, 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 2021 si è dimesso dal Comitato un componente effettivo di parte sindacale per cessazione di rapporto di lavoro con l'amministrazione e non si è provveduto alla sostituzione.

Per l'anno 2021, il CUG è stato dotato di un budget di € 1.000,00 (mille) per l'attività di competenza.

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

Nel corso dell'anno 2021 il CUG si è riunito in sette sedute: cinque sedute ordinarie e due sedute straordinarie.

Con riferimento ai **poteri propositivi** ad esso attribuiti il CUG ha promosso la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, sui temi legati all'emergenza coronavirus e le dilaganti situazioni di violenza domestica ed anche azioni di sensibilizzazione sulle giornate mondiali/internazionali, utilizzando



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

anche le bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo) e sul sito del CUG sulla Home Page istituzionale.

Ha collaborato alla stesura del Primo Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina.

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 realizzato, con i Comitati Unici di Garanzia dell'Università degli Studi di Messina, dell'Azienda Universitaria Policlinico G. Martino e del Comune di Messina, un collage di foto di presidenti e componenti dei CUG **“Con le donne per ripartire alla pari”**, pensata per affermare il proprio impegno per una ripartenza INSIEME, al fine di raggiungere la giusta realizzazione personale e professionale e di ottenere il rispetto che è alla base di ogni rapporto umano.

Il CUG ha mantenuto contatti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità della Città Metropolitana di Messina ai fini formativi ed informativi con la pubblicazione degli articoli della Rubrica “Donne & diritti” curata dalla Consigliera sopraccitata sulla pagina web CUG sito istituzionale e a mezzo social.

Per celebrare e onorare la giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre), il Comitato ha partecipato e sensibilizzato il personale dell'Ente al Convegno realizzato dalla Rete Nazionale dei CUG “Più Rete, meno violenza” e al webinar formativo dell'Università degli Studi di Messina in collaborazione con la Consigliera Provinciale di parità. Ha pianificato la realizzazione di un video “Femminicidi: il cuore di ogni madre parli alla mano del figlio” contenente estratti dal brano “Non voglio parlare con te” scritto da una dipendente dell'Ente.

Sempre nella stessa giornata, il Comitato ha partecipato alla presentazione ed inaugurazione della mostra fotografica “Violata” sul tema della violenza sulle donne, organizzata dal Servizio Cultura dell'Amministrazione.

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



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Per quanto riguarda i **poteri di verifica** il Comitato ha monitorato i risultati delle azioni positive e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e le azioni di promozione del benessere organizzativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come evidenziato dai dati e dalle rilevazioni riportate in queste pagine, la Città Metropolitana di Messina, anche nell'anno 2021, ha dovuto ricorrere 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, orientando l'attività del personale più al raggiungimento di risultati che alla sola presenza sul luogo di lavoro.

Il Comitato ha concluso il mandato nel mese di dicembre 2021 e, in attesa di nomina del nuovo Organismo, svolge l'attività in regime di prorogatio, impegnandosi nella promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione attiva, nelle sue figure Apicali e Dirigenziali, 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.