



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

U

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA
Citta' Metropolitana di Catania

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N. 0023222/2026 del 30/03/2026
Firmatario: ELENA GIOVANNA RITA LO PRESTI

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO al 31/12/2025



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Al Sindaco Metropolitano
Avv. Enrico Trantino

Al Segretario Generale
Dott. Mario Trombetta

Al Dirigente del D1.02
Politiche delle Risorse Umane
Dott.ssa Irma Azzarelli

Ai Dirigenti

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

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 CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

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



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



- 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 e azioni messe in campo
- 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

La Città Metropolitana di Catania, istituita con la legge regionale n. 15 del 4 agosto 2015, "Disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane, è costituita dall'unione di 58 Comuni. Ha un territorio che corrisponde a quello dell'ex Provincia regionale, soppressa contemporaneamente alla nascita del nuovo Ente.

L'ambito territoriale della Città metropolitana di Catania, esteso per oltre 3.500 chilometri quadrati, è suddiviso in tre macro-aree storicamente e geograficamente distinte: la Jonica (a nord est, con Acireale capo-comprensorio), l'Etnea e la Calatina (a sud ovest, Caltagirone ne è la città più rilevante). La popolazione complessiva è di oltre un milione di abitanti (1.070.169, dati Istat più recenti). Dal punto di vista Amministrativo sono organi dell'Ente Il Sindaco Metropolitano, il Consiglio Metropolitano e la Conferenza Metropolitana. Il Sindaco Metropolitano è, per legge, il Primo cittadino del comune capoluogo.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31/12/2024 il personale della Città Metropolitana di Catania è di complessivi n. 386 dipendenti, compreso il personale dirigenziale ed il Segretario Generale e dai dati forniti dall'Amministrazione, risulta così composto:

DATI AL 31/12/2024

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)										Periodo al 31/12/24		
Inquadramento	UOMINI					DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	TOTALI	
Segretario Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
Dirigenti	0	0	1	3	3	0	0	1	0	2	10	
Area dei Funzionari e dell' E.Q.	0	1	2	25	12	0	0	0	12	7	59	
Area degli Istruttori	0	1	2	48	24	0	0	2	20	21	118	
Area degli Operatori esperti	0	0	2	83	39	0	0	1	47	26	198	
Totale personale	0	2	7	160	81	0	0	4	79	57	386	
% sul personale complessivo	0,00%	0,41%	1,81%	41,00%	20,98%	0,00%	0,00%	1,00%	20,05%	14,75%	100 %	



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



A seguito di diverse procedure di mobilità e concorsuali, attuate sin dai primi mesi del 2025 e in riferimento all'ultima procedura che ha permesso l'immissione in servizio di nuovo personale in data 01/06/2025, nel rispetto del Piano del fabbisogno vigente, tenendo conto delle cessazioni avvenute, attualmente, il personale della Città Metropolitana di Catania, è di n. 433 unità, compreso il personale dirigenziale ed il Segretario Generale.

Dai dati forniti dall'Amministrazione, il personale della Città Metropolitana, risulta così composto:

DATI AL 31/12/2025

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)											Periodo al 31/12/25
Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOTALI
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
Segretario Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dirigenti	0	0	1	3	3	0	0	0	2	1	10
Area dei Funzionari e dell' E.Q.	1	8	4	28	15	1	6	6	12	9	90
Area degli Istruttori		7	12	52	31	2	9	6	26	21	166
Area degli Operatori esperti	0	0	2	60	40	0	1	3	30	30	166
Totale personale	1	15	19	143	90	3	16	15	70	61	433



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



% sul personale complessivo	0,23%	3,46%	4,40%	33,00%	20,78%	0,70 %	3,7 %	3,46%	16,17%	14,10%	100 %
------------------------------------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	-------	-------	--------	--------	-------

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (esclusi Segretario Generale e dirigenti)

	UOMINI						DONNE						TO TA LE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	
Tempo Pieno	1	15	18	123	91	248	3	16	13	63	59	154	402
Part Time >50%				1		1			1	4	2	7	8
Part Time =50%				9	1	10				1		1	11
Part Time <50%				1		1						0	1
Totale	1	15	18	134	92	260	3	16	14	68	61	162	422
Totale %	0,23 %	3,55%	4,35%	31,7%	21,8%	61,63 %	0,71 %	3,79%	3,31%	16,11 %	14,45 %	38,37 %	100 %



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Per quanto riguarda gli organi politici, la tabella mostra la ripartizione dettagliata per tipologia di incarico:

TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI POLITICI PER GENERE ED ETA' ripartizione dettagliata per tipologia di incarico:											Periodo al 31/12/25
Tipologia di incarico	UOMINI					DONNE					TOTALI
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
Sindaco Metropolitan	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Consiglieri Metropolitan		2	2	6	5		1	1	1		18
Totale	0	2	2	6	6		1	1	1	0	19
% sui componenti complessivo	0%	10,50 %	10,50 %	32,00%	32,00%	0,%	5%	5%	5%	0%	100 %

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La Città Metropolitana di Catania ha adottato, con il Decreto del Sindaco Metropolitan n. 12 del 15/01/2024, l'approvazione del Regolamento per il Lavoro a Distanza per Il proprio personale, distinguendo all'interno tra lavoro da remoto e lavoro agile.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Sono state individuate le attività delocalizzabili, che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che siano totalmente digitalizzate e monitorabili anche con forme di intelligenza artificiale e utilizzo degli applicativi informatici nel rispetto delle esigenze dell'Ente. I dirigenti delle strutture hanno stipulato Accordi individuali con il personale assegnato che ne ha fatto richiesta, nel rispetto delle percentuali (dal 15 al 25%) previste dal Regolamento.

Al 31/12/2025, stante il numero di n. 422 dipendenti (esclusi i dirigenti e il Segretario Generale) coloro che hanno usufruito del lavoro a distanza, inteso nel suo complesso (lavoro agile e lavoro da remoto), sono n. 55 di cui 25 donne e 30 uomini.

Per quanto riguarda le altre forme di conciliazione lavoro, il D1.02 Servizio Gestione del Personale dell'Amministrazione ha fornito, per il 2025, i seguenti dati:

- part time n. 20, di cui n. 12 uomini e n.08 donne;
- permessi /congedi per disabilità propria o parentale L.104/92, sono stati richiesti n. 3114, di cui n. 1676 hanno riguardato gli uomini e n.1438 le donne, così suddivisi:

Numero **permessi giornalieri L.104/1992** fruiti: Uomini 1082
Donne 985

Numero **permessi orari L.104/1992** (n.ore) fruiti: Uomini 526
Donne 397

Numero **permessi giornalieri per congedi parentali** fruiti: Uomini 68
Donne 56



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Ai sensi dell'art. 6 c. 1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, il Piano delle azioni positive, redatto da questo Comitato, è stato inserito nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) adottato in Città Metropolitana di Catania con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 176 del 33/07/2025. Le azioni inserite nel Piano delle azioni positive, sono in linea con il D.U.P. e con gli Obiettivi strategici dell'Ente 2025-2027 e non hanno comportato utilizzo di risorse finanziarie. I risultati e la descrizione delle relative attività saranno meglio descritte nella sezione dedicata alle attività del CUG.

a) *Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione.*

A riguardo il Servizio Politiche delle Risorse Umane ha comunicato i seguenti dati:
Il Personale ha seguito l'Aggiornamento professionale PROGETTO FORMETRO PA in un numero totale di n. 163 dipendenti

così suddiviso: Uomini 92

Donne 71.

Il Progetto è stato curato da docenti dell'Università degli Studi di Catania e dell'Università di Bologna, affrontando temi centrali della Pubblica Amministrazione, per favorire la crescita di un'amministrazione moderna e pronta al cambiamento. La Città Metropolitana di Catania ha strutturato un piano di formazione per mezzo del quale ha inteso principalmente, da un lato, garantire la valorizzazione professionale



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



del personale dipendente e, dall'altro, assicurare il coinvolgimento del personale di nuova assunzione nei percorsi formativi per sostenere un inserimento lavorativo consapevole ed efficace;

b) *Adozione bilancio di genere*: non è stato adottato

c) *Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale*

Sono state espletate le seguenti procedure e la composizione di genere delle commissioni è la seguente:

- | | |
|--|--------------------|
| - 1° Progressione verticale: | Uomini 4 – Donne 2 |
| - 2° Progressione verticale: | Uomini 4 – Donne 2 |
| - Selezione personale esterno: | Uomini 6 – Donne 3 |
| - Concorso esterno per componente OIV: | Uomini 3– Donne 0 |

d) *Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)*

Non sono stati comunicati dati.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2025, tutti i dipendenti sono stati sottoposti alla visita medica da parte del Medico competente incaricato.

Il Servizio Politiche delle Risorse Umane ha comunicato i seguenti dati relativi alla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente effettuata nei confronti dei dipendenti dell'Ente:

Visite: n.47

ECG: n. 3

Spirometria: n.14;

Test visivi: n.42;



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Audit/Alcol: n.7;

Analisi: n.5.

L'Ente è dotato di un Codice di Comportamento. Il codice di comportamento è stato aggiornato con decreto del Sindaco n. 99 del 24/11/2023 con l'inserimento degli articoli di seguito specificati:

- art.11 bis rubricato "Utilizzo delle tecnologie informatiche";
- art.11 ter rubricato "Utilizzo media";
- art. 11 quater rubricato "Rispetto dell'ambiente";
- art. 11 cinque rubricato "Rispetto della persona e divieto di discriminazione".

In questo articolo:

- Il dipendente imposta la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti e degli utenti.
- Il dipendente ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, età e orientamento sessuale.
- Il dipendente si astiene da ogni forma di condotta inopportuna che si realizzi attraverso comportamenti, parole, scritti, gesti e atti intenzionali che ledono la personalità, la dignità o l'integrità fisica e psichica di una persona.
- Nell'art. 12 rubricato "Rapporti con il pubblico", al secondo comma si sancisce che il dipendente si adopera per garantire il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati con la Carta dei Servizi all'amministrazione nei rapporti con il pubblico deve evitare qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, il sesso, la razza o l'origine etnica, la cultura, la religione, l'età, la lingua, l'orientamento sessuale o lo stato fisico.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con decreto sindacale n. 58 del 01/04/2025 è stata approvata, ex comma 1 ter, art.5 del D.Lgs n. 150/09 e ss. mm. ii., la “Programmazione provvisoria 2025 – Sottosezione 2.2 Performance” del Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.). Successivamente con decreto sindacale n. 176 del 23.07.2025 è stato approvato il P.I.A.O. per il triennio 2025-2027, di cui fa parte integrante anche la “Programmazione triennale degli Obiettivi 2025/2027 – Sottosezione 2.2 Performance”.

In seguito a rimodulazioni della macrostruttura dell’Ente, si è provveduto, con successivo decreto n.221 del 04/09/2025, ad una diversa assegnazione degli obiettivi operativi e di mantenimento 2025/2027.

Tra gli obiettivi di performance per l’anno 2025 risultano inseriti i seguenti:

- 1) la crescita professionale, intesa come l’accrescimento professionale dei dipendenti mediante azioni formative che favoriscano il potenziamento delle capacità professionali attraverso corsi di formazione ed aggiornamento;
- 2) la correttezza dell’azione amministrativa, finalizzata alla riduzione del tasso di irregolarità amministrative/contabili in sede di controlli interni degli atti;
- 3) il grado di trasparenza dell’amministrazione, in conformità con le disposizioni vigenti e in conformità alle linee guida ANAC;
- 4) il grado di applicazione delle misure specifiche di anticorruzione, finalizzato al miglioramento del comportamento etico dei dipendenti;
- 5) tempestività dei pagamenti per la riduzione dei relativi tempi d’attesa a favore dei fornitori e o creditori;



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



6) l'accessibilità dei servizi tramite identità digitale, per l'implementazione dei servizi erogati tramite SPID;

7) grado di soddisfazione dei servizi erogati, elevando il grado di soddisfazione dei servizi all'utenza.

L'Amministrazione ha predisposto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2025-2027, e in via preliminare ha avviato in data 03/02/2025 la consultazione pubblica on line aperta a tutti gli stakeholder con scadenza 28 febbraio 2025, al fine di acquisire eventuali proposte ed osservazioni. Quanto sopra a dimostrazione della volontà dell'Ente al coinvolgimento dell'utenza alle proprie attività.

Il 17 Giugno 2025, presso la Sala Consiliare di Palazzo Minoriti è stato rinnovato il protocollo che istituisce e guida la Rete Antiviolenza Etnea, frutto di un lungo lavoro sinergico tra l'associazione Thamaia Onlus, ente capofila, e le oltre 20 istituzioni territoriali. Durante l'ultimo anno infatti, tutti gli enti firmatari hanno collaborato con il Centro Antiviolenza Thamaia per aggiornare il testo interistituzionale alla luce dei cambiamenti normativi e sociali degli ultimi vent'anni, confermando più che mai l'obiettivo cardine delle politiche integrate per l'accoglienza alle donne che subiscono violenza maschile. La Città Metropolitana di Catania è consapevole dell'importanza che riveste l'essere compatti nel dare risposte concrete a un problema grave, affrontando insieme limiti e ostacoli. È fondamentale, con l'aiuto delle associazioni, garantire sostegno e protezione a tutte le donne che ne hanno bisogno, in un contesto segnato da forti fragilità e da troppi episodi di violenza domestica. Il rinnovo del protocollo è parte integrante del progetto FutuRAE, finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'Ente ha adottato un nuovo sistema di valutazione che è stato portato a conoscenza dei dipendenti in un incontro tenutosi nella sede operativa della Città Metropolitana



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



di Catania, in data 05/09/2025 ad opera del Segretario Generale dell'Ente. Il nuovo sistema di valutazione della performance risulta allineato agli obiettivi strategici e operativi per il 2025, con lo scopo di rendere l'ente più trasparente e orientato ai risultati, ed in primo luogo alla realizzazione della trasparenza amministrativa e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La rendicontazione degli obiettivi raggiunti nel corso del 2025 è in corso di elaborazione.

La Città Metropolitana di Catania ha approntato specifiche procedure di ascolto e di rilevazione della soddisfazione dell'utenza (predisponendo nuovi questionari di customer satisfaction), progettate per essere di facile comprensione e di semplice utilizzo. Tali procedure prevedono, in caso di disservizi, il diritto alla tutela dell'utente, esercitabile attraverso gli strumenti della segnalazione, del reclamo e dell'eventuale ricorso. Sono state introdotte forme di ricorso presso le sedi competenti. Al fine di agevolare la comunicazione e il flusso informativo con l'utenza, sono stati inseriti diversi link di collegamento. Nel complesso il grado di soddisfazione registrato mostra una soddisfazione da parte dell'utenza pari ad una media dell'80%. Le dashboard dei nuovi questionari sono stati pubblicati su Amministrazione Trasparente – Servizi Erogati.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Con decreto Decreto del Sindaco Metropolitano n. 146 del 02/09/2024 è stato nominato il CUG della Città Metropolitana di Catania.

E’ dotato di apposito Regolamento, adottato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 268 del 16/12/2024. Allo stato attuale il Comitato non è stato dotato di budget finanziario, anche se a seguito di apposita richiesta, nel redigendo Bilancio 2026-2028, verranno assegnate risorse finanziarie per il funzionamento dello stesso.

Nel corso del 2025, si è alimentata la pagina web sul sito dell’Amministrazione con contenuti ritenuti di rilevanza per i dipendenti, raggiungibile a <https://www.cittametropolitana.ct.it/it/page/cug-comitato-unico-di-garanzia>.

Il Comitato si è dotato di un logo da utilizzare per tutte le comunicazioni interne, esterne, documenti di riferimento.

Si riunisce sia ufficialmente, in presenza o videoconferenza, con redazione di apposito verbale, sia per le vie informali utilizzando il canale Whatsapp, tutte le volte che il Presidente o i componenti effettivi lo reputino necessario per la mission.

Nel 2025, con Decreto del Sindaco Metropolitano, n. 318 del 21/10/2025, è stata nominata una ulteriore componente del presente CUG quale rappresentante dell’organizzazione sindacale UIL FPL.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



B. ATTIVITA'

Il CUG nel corso del 2025, si è riunito tre volte:

- il 03/03/2025 – Verbale n.01/2025;
- il 27/05/2025 – Verbale n. 02/2025;
- il 11/12/2025 – Verbale n.3/2025.

I verbali sono stati tutti trasmessi agli Organi di Vertice dell'Amministrazione.

In data 28/03/2025, ha inviato la Relazione 2024, redatta per le attività poste in essere, con prot. n. 18484/2025, la stessa è pubblicata sulla pagina del CUG della Città Metropolitana di Catania.

Il CUG è stato coinvolto al tavolo di lavoro per l'approfondimento e l'avvio della progettualità legata al F.A.M.I. 2021/2027, e partecipa puntualmente a tutte le riunioni.

I CUG è stato chiamato a intervenire, su istanza di dipendenti, in due occasioni, al fine di contribuire alla risoluzione di situazioni di disagio in ambito lavorativo.

Ha partecipato alla stesura del PIAO 2025/2027, redigendo il Piano triennale delle azioni positive, adottato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 176 del 33/07/2025. Detto PTAP è stato inoltrato per la condivisione con la rete dei CUG del territorio



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Le azioni inserite sono in linea con il D.U.P. e con gli Obiettivi strategici dell'Ente 2025-2027, e precisamente:

Obiettivo Strategico 4. Metropoli Inclusiva: Miglioramento del livello di inclusività sociale nei settori di competenza dell'Ente mediante azioni di sensibilizzazione culturale contro le discriminazioni sociali.

1- FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E I PRINCIPI DI INCLUSIONE

1 Azione: Attuazione di strumenti che possono favorire la conciliazione tra vita professionale e personale dei dipendenti dell'Amministrazione.

L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- Confermare la modalità di spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile e lavoro a distanza), a favore dei/delle dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione casa/lavoro (con particolare riguardo a motivi di cura e salute dei/delle dipendenti o familiari);
- Monitoraggio dell'attuazione delle forme flessibili all'interno della Città Metropolitana in collaborazione con il Servizio Gestione del Personale.
Almeno 1 monitoraggio per azione riferibile all'anno, da rendicontare in sede di Relazione annuale CUG (30 marzo dell'anno di riferimento) - Target: sì/no.

RENDICONTAZIONE DELL'AZIONE

Il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 176 del 23/07/2025, di approvazione del Piano Integrato di attività ed organizzazione per il 2025-2027, contiene tra i suoi allegati e ne costituisce parte integrante e sostanziale, anche il Regolamento lavoro a distanza (distinguendo all'interno tra lavoro da remoto e lavoro agile) - Sottosezione 3.2, a comprova dell'importanza data dall'Amministrazione a tale tipologia di lavoro.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Al fine di monitorare l'attuazione del lavoro agile e lavoro a distanza del personale dell'Ente, è stata inoltrata apposita richiesta al Dirigente del Servizio Politiche delle Risorse Umane.

Se si analizza il dato come sopra riportato, considerato il totale dei dipendenti (esclusi i dirigenti e il Segretario Generale), n. 422, è evidente che solo una esigua percentuale ha usufruito del lavoro agile o a distanza: n. 55 di cui 25 donne e 30 uomini.

L'attuazione del lavoro agile e del lavoro a distanza non avviene in modo uniforme in tutte le strutture dell'Ente. Alcune aree ritengono che le proprie attività non possano essere svolte in modalità agile o da remoto. Il Comitato ha avviato interlocuzioni con le diverse direzioni per sottolineare l'importanza della modalità lavorativa in argomento, che consente una gestione più equa e uniforme del lavoro agile e a distanza all'interno dell'Ente, in particolar modo per i dipendenti con figli minori o carengiver.

2 Azione Reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza.

L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- Formazione/ informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari) ed affiancamento da parte dei/delle colleghi/e specificatamente individuati dalla/dal dirigente di riferimento.
- Creare un modello per la raccolta, l'archiviazione e la condivisione delle informazioni in particolare da parte del personale prossimo alla quiescenza che possa essere di aiuto per lo scambio di esperienze tra colleghi.
- Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture dell'Ente
- Monitoraggio della realizzazione.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



RENDICONTAZIONE DELL'AZIONE

Dall'analisi dei dati richiesti per il monitoraggio dell'azione al 31/12/2025, di cui alla nota prot. 10089/2026, risulta che solo poche strutture dell'Ente hanno avviato percorsi di accompagnamento e nessuna ha ancora definito modelli di condivisione delle informazioni. La diffusione delle buone pratiche non è quindi uniforme tra le diverse aree. Allo stesso tempo, nei servizi che hanno fornito report dettagliati, emerge la necessità di garantire il trasferimento delle competenze e la circolazione delle informazioni, indispensabili per mantenere gli standard professionali e assicurare la continuità delle attività.

2- RIMUOVERE GLI OSTACOLI CHE IMPEDISCONO LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE:

Garantire una cultura del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità.

1 AZIONE

Presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e selezione per il reclutamento del personale. Monitoraggio dell'attuazione dell'azione.

RENDICONTAZIONE DELL'AZIONE

Con nota prot. n. 10084/2026, è stato richiesto, tra l'altro, di comunicare se all'interno delle Commissioni di concorso e selezione per il reclutamento del personale sia stata rispettata la parità di genere (Sezione 2/Azione 1 del PTAP 2025-2027). Dai dati forniti dal Servizio Politiche delle Risorse Umane si evince che, nelle procedure avviate, è stata rispettata la quota del 30% di presenza femminile tra i componenti delle commissioni di concorso e selezione per il reclutamento del personale.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



2 AZIONE

- 1- Azioni di sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive anche sul sito.
- 2- Coorganizzazione con la Rete territoriale dei CUG di eventi formativi/confronto in materia di pari opportunità, politiche di genere e politiche antidiscriminatorie rivolti al personale dipendente (e prioritariamente alle figure apicali di Dirigenti ed i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione) finalizzati a promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.
- 3- Pubblicazione e diffusione tra il personale e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione in materia di PP.OO (Pari Opportunità).
- 4- Coorganizzazione con la Rete territoriale dei CUG di eventi formativi in materia di pari opportunità, politiche di genere e politiche antidiscriminatorie rivolti al personale dipendente.

Collegamento con Obiettivo strategico inserito nel DUP 2025-2027: 5 Metropoli in Comune: Miglioramento dell'efficienza dei servizi nei comuni appartenenti all'area territoriale della Città Metropolitana, con azioni di condivisione della formazione professionale dei dipendenti, azioni di supporto tecnico/amministrativo nei servizi, gestioni associate dei servizi etc.

CREAZIONE E DIFFUSIONE DI UN SAPERE CONDIVISO

Diffondere e scambiare buone prassi con i Comuni del territorio attraverso i CUG presenti e in via di formazione, anche in modalità da remoto.



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- 1- Alimentare la pagina CUG con informazioni sulle tematiche di competenza e le attività prese in carico, inviti e news lettere della Rete Nazionale CUG.
- 2- Effettuare il monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere.

RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI

Nel corso del 2025, è stato organizzato in data lunedì 11 novembre 2025, ad opera del CUG, una giornata per la sensibilizzazione sul tema della violenza e delle discriminazioni di genere, coinvolgendo i CUG del territorio. In quell'ambito, alla presenza del Capo di Gabinetto, in rappresentanza del Sindaco, del Segretario Generale e della Dirigente del Personale, è stata presentata la Carta delle Relazioni Professionali – Per una cultura del rispetto”, un opuscolo riguardante le best practice all'interno dei luoghi di lavoro, e un manifesto per la sensibilizzazione sul tema della violenza e delle discriminazioni in ambito lavorativo, con l'obiettivo di promuovere, nell'ambiente di lavoro, parità di genere, pari opportunità e l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica o discriminazione. La Carta delle Relazioni Professionali è un decalogo. Il testo illustra le buone pratiche di comportamento sul luogo di lavoro e richiama alcune norme del Codice di comportamento della Città Metropolitana di Catania. 1 Comunicazione chiara e rispettosa. 2 Rispetto dei ruoli e competenze. 3 Tolleranza zero verso molestie. 4 Aiuto reciproco. 5 Gestione costruttiva dei conflitti. 6. No al mobbing (anche sottile). 7 Riconoscimento dei meriti. 8 Rispetto dei confini personali. 9 Inclusività e rispetto delle differenze. 10 Equilibrio tra confidenza e professionalità. Il materiale è stato trasmesso a tutti i comuni della Città Metropolitana di Catania, prot. n.68044/2025. Per la predisposizione dei documenti, il Comitato ha richiesto la collaborazione di altri dipendenti



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



dell'Amministrazione, con l'obiettivo di coinvolgere un numero più ampio di personale nelle attività. Ognuno di loro, ha infatti apportato un contributo significativo per l'intera realizzazione dell'evento.

Ad opera del presente Comitato si è alimentata la pagina dedicata, con informazioni sulle tematiche di competenza. Si elencano qui di seguito i contenuti inseriti:

- 08/03/2025- Manifesto sul femminicidio – Elenco n. di vittime 2024 – informazione sul il numero gratuito 1522 per sostenere le vittime di violenza di genere e di stalking e del segnale “Signal for help”;
- 14/05/2025 - Campagna di prevenzione del tumore al seno la decima edizione di «maggio in... forma»;
- 15/09/2025 – Campagna informazione per la prevenzione del tumore testa-collo;
- 21-27/09/2025 - Campagna informativa su Open Week contro la violenza sulle donne.
- 18/11/2025 - Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025 – Webinar.

Partecipazione ad eventi:

- 24.06.2025 – presentazione del Museo dei Saperi della Mirabilia presso la sede centrale dell'Università di Catania.
- 18.09.2025 - riunione del CUG del Comune di Catania in videoconferenza.
- 12.12.2025 – presentazione della Fondazione Banca dei Tessuti del Mediterraneo presso il Policlinico di Catania.

Inoltre, al fine dell'attuazione delle azioni in tema di anti-discriminazione, il presente Comitato ha partecipato, alle Ciminiere di Catania, alla Giornata internazionale del 21 marzo per l'eliminazione della discriminazione razziale - promossa dall'UNAR /Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri, finanziata nell'ambito del Fondo Sociale Europeo Plus - PN Inclusione e lotta



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



alla Povertà 2021-2027, con un intervento all'interno della manifestazione denominata "la Città dell'inclusione". Nell'ambito della manifestazione i componenti del CUG hanno incontrato delegazioni di altri comuni della provincia etnea, con lo scopo di creare una rete di condivisione di pratiche virtuose per le pari opportunità, il benessere lavorativo, il contrasto alle discriminazioni.

Per il "25 NOVEMBRE 2025", In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, celebrata il 25 novembre, il Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Catania ha ritenuto opportuno approfondire le molteplici dimensioni di un fenomeno che interroga la coscienza civile e le istituzioni pubbliche. Con l'iniziativa denominata "Le nostre mani unite contro ogni forma di violenza", il CUG, si è avvalso del contributo qualificato di alcune dipendenti, che hanno curato un testo articolato in tre parti dedicato all'approfondimento della ricorrenza e delle sue implicazioni da prospettive complementari: un'introduzione che affronta il tema della violenza contro le donne in tutte le sue forme, evidenziandone la complessità e le radici socio culturali, presentando le aree necessarie di intervento e l'importanza di una maggiore consapevolezza collettiva; una sezione psicologico-sociale, che analizza con sguardo scientifico gli impatti profondi e spesso duraturi che la violenza esercita sulla vita psichica, relazionale e comunitaria; infine una sezione giuridica, che illustra con rigore l'architettura normativa a tutela delle vittime e le criticità ancora aperte.

L'iniziativa nasce dalla convinzione che soltanto una lettura multidisciplinare possa cogliere la complessità del fenomeno e contribuire a una più consapevole cultura della prevenzione, della protezione e del rispetto. Anche in questo caso tutta la documentazione prodotta è stata condivisa con tutti i CUG della provincia etnea, con prot. n. 71352/2025. Con nota prot. n. 71810/2025, la medesima documentazione è stata trasmessa all'Organo interno di Valutazione dell'Ente.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA



Nel corso dell'attività svolta, il CUG ha operato in un'ottica di collaborazione e ascolto, favorendo il coinvolgimento del personale e contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa improntata al rispetto, all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità. Le iniziative intraprese e i documenti elaborati rappresentano strumenti concreti di supporto alle politiche dell'Amministrazione in materia di equità e qualità del lavoro.

Permangono tuttavia margini di miglioramento, in particolare con riferimento al rafforzamento della conoscenza del ruolo del Comitato all'interno dell'Ente, all'incremento della partecipazione attiva del personale e al consolidamento delle azioni di monitoraggio e prevenzione.

In tale prospettiva, il CUG continuerà a operare con impegno e continuità, promuovendo azioni mirate e proposte operative, in sinergia con gli organi dell'Amministrazione, al fine di contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e orientato al benessere organizzativo, nella convinzione che solo attraverso il coinvolgimento delle altre realtà territoriali sia possibile realizzare un sistema integrato ed efficace di promozione delle pari opportunità.