

2.2.6 Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 all'articolo 1 lett. f) include tra gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti nella apposita sezione del PIAO, anche quelli relativi all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 prevede all'articolo 3 che la sezione Performance individui gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

La presente sezione contiene l'aggiornamento per il triennio 2024/2026 delle previsioni inserite nell'analoga sezione del PIAO 2023/2025, approvato con **D.G.R. n. 136 del 30/03/2023** ed ammesso alla registrazione dalla Corte dei Conti il 30-05-2023 al n.2.

Ai fini dell'aggiornamento della presente sezione, è stato richiesto il contributo dei Dipartimenti regionali; la stesura integrata con le proposte di aggiornamento/integrazione delle azioni già incluse nel Piano è stata redatta in collaborazione con il CUG, che ne ha condiviso i contenuti.

Le azioni programmate riguardano un arco temporale triennale in continuità con la programmazione precedente (secondo aggiornamento del Piano triennale 2022-2024), tenendo conto delle azioni attivate nell'annualità 2022 e di quanto realizzato successivamente. Gli obiettivi e le azioni che si intendono realizzare per il triennio 2024/2026 sono riconducibili alle tre macroaree individuate con la programmazione precedente:

1. Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
2. Promozione del benessere organizzativo e individuale;
3. Promozione delle pari opportunità; tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e attivazione di misure contro la violenza di genere

Macroarea 1. Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Gli obiettivi di tale macroarea sono stati rimodulati a seguito degli aggiornamenti di cui alle Linee Guida sul SMVP della Presidenza del Consiglio dei Ministri e di altri atti correlati. Pertanto le azioni dell'obiettivo vengono aggiornate come segue.

Obiettivo1: Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Azione 1: Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro.

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Ricostituzione Gruppo di lavoro	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica	---	Binario o Si/no	si	Gruppo di lavoro precedente	Ricostituzione Gruppo di lavoro	31/05/24
2024	Revisione degli indicatori; proposta inserimento nel sistema di valutazione	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	---	Binario o Si/no	si	Indicatori presenti nel SMVP 2024	Proposta per l'inserimento degli indicatori nel SMVP 2025	15/09/24

Obiettivo1: Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Azione 2: Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto e l'efficacia tra vita privata e vita lavorativa

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Costituzione Gruppo di lavoro per individuazione delle caratteristiche specifiche necessarie all'analisi organizzativa	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica, e CUG	---	Binario Si/no	si	Direttiva 2/2019 PCM all.1	Nota di costituzione e 1 incontro	31/03/24
2024	Realizzazione di un database unico che consenta di analizzare in ottica di genere e in relazione all'età, qualifica, anzianità di servizio, ecc... il personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione finalizzata al "Work-life balance".	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica, Segreteria Generale e tutti i Dip. e CUG	---	Binario Si/no	si	Database attuali	Report di sintesi delle attività	31/10/24
2024	Realizzare una prima analisi, sulla base delle indicazioni dell'all. 1 della direttiva 2/19 della PCM	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	All.1 relativo al 2020 della direttiva 2/2019	Report attività e bozza di analisi criticità	31/12/24
2025	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2024 da trasmettere al Servizio competente del DRFP	Tutto il personale	Dip. reg. della Funzione Pubblica e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	Bozza di analisi	Trasmissione al servizio competente del Dip. reg. Funzione Pubblica delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 di analisi complete	01/02/25
	Compilazione all. 1 dir. 2/2019 della PCM sul portale del CUG	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica		Binario Si/no	si	Tabelle all. 1 dir. 2/2019	All. 1 trasmissione al CUG	01/03/25
	Implementazione del database e aggiornamento 2024	Tutto il personale	Gruppo di lavoro		Binario Si/no	si	All. 1 trasmissione al CUG	Report di sintesi attività e tabelle	31/12/25

2026	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2025 da trasmettere al Servizio competente del DRFP	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica e gruppo di lavoro	---	Binario Si/no	si	Bozza di analisi	Trasmissione al servizio competente del Dip. F. P. delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 complete	01/02/26
	Implementare lo smart working nell'ambito della specifica programmazione di settore	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica	---	Binario Si/no	si	Indagine smart working	Implementare e lo smart working	31/12/26

Macroarea 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

La promozione del benessere organizzativo è una attività che si sviluppa a partire da un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, dalla generalità delle scelte dell'Amministrazione in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. Infatti il "Benessere organizzativo è la capacità di un'organizzazione di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori".

In tale contesto, nel precedente triennio, è stato pianificato ed attivato un piano di miglioramento del benessere dell'ambiente lavorativo con l'adozione di un modello di formazione-intervento e a intraprendere un percorso partecipato finalizzato soprattutto a mettere in rete diversi attori e diverse competenze che all'interno dell'Amministrazione perseguono tali finalità: chi cura il coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP), il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti, il Servizio 5 per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale.

In quest'ottica, si è mirato ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto. Dagli esiti delle interviste strutturate e degli incontri realizzati sulla base delle criticità rilevate dalle indagini e dai laboratori sull'ascolto attivo è emersa la necessità di pianificare l'attività di promozione del benessere organizzativo e individuale attraverso un piano maggiormente incisivo e trasversale, che realizzi effettivamente il cambiamento che ci si prefigge, coordinando le attività delle diverse strutture che si occupano di benessere e valorizzazione del personale, tenendo conto dei punti di debolezza affiorati.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo. Il punto di forza sarà costituito dalla puntuale informazione ai dipendenti, utilizzando gli strumenti a disposizione con riferimento ai contenuti che l'aggiornamento relativo al triennio 2024-2026 del PTAP prevede di raggiungere attraverso le azioni e gli obiettivi della macroarea 2.

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azione 1: Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione, che miri a costruire un clima lavorativo positive e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze – sostegno al ruolo lavorativo

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Definizione della Carta dei servizi dello Sportello di ascolto psicologico (funzioni, servizi, attività, modalità di accesso ai servizi individuali e di gruppo e la modalità di programmazione e realizzazione, comprensiva delle tempistiche) Diffusione a tutto il personale	Tutto il personale	– Dipartimento reg della Funzione Pubblica – Responsabile Sportello di ascolto psicologico	Risorse interne	binario (si/no)	si	- Report di sintesi sulle attività dello sportello, nuove richieste e criticità emerse - Nota di diffusione della carta	Carta dei servizi e nota di diffusione	30/04/24
2024	Aggiornamento del Tavolo tecnico di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo e incontro formativo sul tema	Tutto il personale	– Dipartimento reg Funzione Pubblica – Sportello di ascolto psicologico – CUG – Rete dei CdF – SPP – altri	Risorse interne	binario (si/no)	si	Nota n.47199 del 26/04/2019 e nota n. 95297 del 3/09/2021	Nota di aggiornamento della composizione del Tavolo e sintesi incontro formativo.	30/04/24
2024	Insedimento del Tavolo con una prima riunione in cui deve essere prodotta la calendarizzazione degli incontri finalizzata alla redazione del nuovo piano di promozione del Benessere organizzativo	Tutto il personale	– Tavolo tecnico di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo	Quanto necessario	binario (si/no)	si	Nota di aggiornamento della composizione e del tavolo e Report di sintesi 2023, sulle criticità emerse	Verbale di insediamento e programma incontri	30/06/24
2024	Definizione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo e proposta per l'adozione	Tutto il personale	– Tavolo tecnico di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo	Quanto necessario	binario (si/no)	si	Report di sintesi sulle criticità emerse dalle interviste e dai colloqui svolti nell'anno 2023	Bozza del Piano regionale di miglioramento del benessere organizzativo e nota di proposta al Dir. Gen.le del Dipartimento Funz.Pubblica	31/12/24

2025	Adozione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento reg Funzione Pubblica - Sportello di ascolto psicologico - CUG - Rete dei CdF - SPP - altri - Tavolo tecnico di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo -altri Dipartimenti 	Quanto necessario	binario (si/no)	si	Bozza del Piano regionale di miglioramento del benessere organizzativo	Adozione con Delibera del Piano regionale di miglioramento del benessere organizzativo.	28/02/25
2025	Diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo attraverso sito, email avvio Interventi formativi e informativi per la diffusione dello stesso.	Tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento reg Funzione Pubblica - Sportello di ascolto psicologico - Tavolo tecnico di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo -altri Dipartimenti 	Quanto necessario	binario (si/no)	si	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Nota di pubblicazione e nota di diffusione via email, nota di avvio informazione/formazione sul Piano di miglioramento del benessere organizzativo	30/06/25
2025	Interventi formativi e informativi per la diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento Funzione Pubblica - Sportello di ascolto psicologico - Tavolo tecnico di 	Quanto necessario	numerico	almeno 2	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Report di sintesi attività informativa e Formativa	31/12/25

			coordinamento per la promozione del benessere organizzativo -altri Dipartimenti						
2026	Interventi formativi e informativi trasversali in presenza e a distanza.	Tutto il personale	– Dipartimento o Funzione Pubblica – formatori interni – CUG	Quanto necessario	numerico	almeno 2	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, attuazione e formazione	31/12/26
2026	Proposte aperture ulteriori Sportelli di ascolto	Tutto il personale	Dipartimento o Funzione Pubblica – Servizio 10 – Sportello di ascolto psicologico	Quanto necessario	binario (si/no)	si	Documento descrittivo e report di sintesi dati storici affluenza	Nota di proposta con Progettazione specifica	31/12/26

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azione 2: Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del Benessere Organizzativo

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatori	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Progettazione e diffusione di un documento informativo sul CUG, sul suo ruolo e sulle sue funzioni.	Tutto il personale regionale, Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	su progettazione del CUG, Dip. Reg. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali	Risorse interne	Binario Si/No	si	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	Documento e nota di diffusione	30/06/24
2024	Evento in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni. Destinato a tutti i dipendenti e alle Amministrazioni presenti sul territorio	Tutto il personale regionale, Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	su progettazione del CUG, Dip. Reg. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali	Quanto necessario	Binario Si/No	si	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	almeno 1 evento report attività	31/12/24
2025	Creazione e utilizzo di un questionario di verifica online (da inviare via email) - sul CUG e sulle sue attività per verificare la conoscenza dell'organismo da parte dei dipendenti	Tutto il personale regionale, Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	su progettazione del CUG, Dip. Reg. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali	Quanto necessario	Binario Si/No	si	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	Report di sintesi delle risposte	31/12/25
2026	Invio di una informativa sui risultati del questionario, con documentazione aggiornata sulle attività del CUG e Verifica a campione con questionario online a 6 mesi e ad 1 anno dalla diffusione dell'informativa	Tutto il personale regionale, Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	su progettazione del CUG, Dip. Reg. della Funzione Pubblica e tutti i Dip. regionali		Binario Si/No	si	documento informativo sul CUG e questionario di verifica	Report di valutazione del questionario	31/12/26

Macroarea 3) Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere

Si tratta delle attività relative al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking e alle pari opportunità a seguito della redazione del Codice di condotta. È stata creata nel 2022 la rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi.

I consiglieri/e in carica hanno partecipato alla formazione specifica per acquisire le competenze necessarie e all'attività laboratoriale a cadenza trimestrale su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo.

Sono stati previsti, in tale aggiornamento, degli eventi informativi e formativi di sensibilizzazione sul Codice di condotta e sul ruolo dei/le Consiglieri/e di fiducia rivolti a tutti i dipendenti, sia di portata generale che settoriale, al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi di lavoro. Sono stati previsti altresì degli interventi dedicati alla disabilità e all'inclusione lavorativa delle donne e dei soggetti svantaggiati.

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo le pari opportunità per tutti attraverso la formazione e garantendo lo sviluppo professionale. La macroarea ha il fine di far sì che il contrasto alle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità e la lotta alla violenza di genere assurgano a metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche tramite le figure istituzionali presenti in amministrazione.

Pertanto, si indicano di seguito le azioni programmate in continuità alle attività svolte nel triennio precedente, tenendo conto di alcune proposte di aggiornamento formulate dai soggetti titolari dell'azione e tenendo, altresì, conto dell'art. 3 del D.Lgs. n. 222 del 13/12/2023:

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia e personale regionale

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Sensibilizzazione e informazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522. Organizzazione giornata informativa	Tutto il personale del Dipartimento reg Funzione Pubblica	Consigliere di Fiducia FP, Servizio 5, Dip. reg della Funzione Pubblica	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta, numero 1522	Report attività di informazione e sensibilizzazione	30/06/24
2024	Costituzione Gruppo di lavoro revisione Codice di Condotta	Componenti Gruppo di Lavoro	Rete Regionale Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Dipartimento FP	Quanto necessario	Binario Si/no	Si	Codice di Condotta	Documento di costituzione Gruppo di lavoro	30/06/24
2024	Aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e di nuova nomina. Formazione al ruolo dei Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di condotta (terza edizione)	Consiglieri di nominati o in carica	Dip. della Funzione pubblica, Area Affari Generali-con supporto del CUG, Consigliere di Fiducia FP, Serv- 5 albo dei formatori interni della R.S. e di tutte le figure necessarie	Quanto necessario	Binario Si/no	Si	Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia	Realizzazione della formazione progettata dal CdF della FP e Report sulla formazione erogata da parte del Serv. 5	31/10/24

2024	Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, a cadenza quadrimestrale, su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo	Consiglieri di Fiducia di tutti i Dipartimenti	Consigliere di Fiducia FP	Quanto necessario	Binario Si/no	Si		Report attività laboartoriali	30/11/24
2024	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	30/11/24
2024	Realizzazione di un opuscolo informativo sul Mobbing e sulle aree di intervento condiviso da tutta la rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana	Tutto il personale	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Quanto necessario	Binario Si/no	Si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Opuscolo sui/le Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana	31/12/24
2025	Diffusione opuscolo informativo sul Mobbing e sulle aree di intervento	Tutto il personale	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Quanto necessario	Binario Si/no	Si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia		30/04/25

2025	Publicazione Codice di Condotta revisionato	Tutto il personale	Rete Regionale Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Dipartimento FP	Quanto necessario	Binario Si/no	Si	Codice di Condotta	Codice di Condotta revisionato	30/06/25
2025	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consiglieri di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	30/11/25
2026	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consiglieri di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/formazione	30/11/26

PIAO - Aggiornamento 2024 – 2026 del punto 2.2.6 - Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 2: iniziative volte a sensibilizzare l'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Individuazione del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità della Regione Siciliana ai sensi dell'art. 2 bis del DL. n. 80/2021	Personale con disabilità/cittadini	Regione Siciliana Dipartimento della Funzione Pubblica e il CUG	//	Binario	Si	Assenza della specifica figura	Individuazione del responsabile	31/12/2024

PIAO - Aggiornamento 2024 – 2026 del punto 2.2.6 - Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 3: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Autorità di bacino

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento rivolti alla dirigenza e a chi ha compiti di responsabilità e gestione di risorse umane assegnate sulla normativa in materia di antidiscriminazione e pari opportunità	Tutti i dirigenti del l'Autorità di bacino e responsabili del rispetto delle pari opportunità	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 incontro	Nomina del Consigliere/ a di fiducia	Report	31/12/2024
2025	Realizzazione di incontri formativi destinati al personale, del comparto non dirigenziale, dedicati ai principi delle pari opportunità, anche al fine di prevenire l'insorgenza dello stress nell'ambiente lavorativo.	Tutto il personale dell'Autorità di bacino	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento reg della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 incontro	Codice di condotta	Report	31/12/2025
2026	Realizzazione di un laboratorio pratico dedicato ai principi delle pari opportunità, e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione	Tutto il personale dell'Autorità di bacino	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento reg della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 laboratorio	Codice di condotta	Report	31/12/2026

PIAO - Aggiornamento 2024– 2026 del punto 2.2.6 - Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 4: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno del Comando Corpo Forestale

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Sensibilizzazione e informazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, rete regionale dei Consiglieri/ e di Fiducia e CUG	//	Binario si/no	Informazione del personale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di sensibilizzazione e di informazione e del personale sulle tematiche relative alle differenze di genere	30/11/2024
2025	Formazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, rete regionale dei Consiglieri/ e di Fiducia e CUG	//	Binario si/no	Eventi formativi per il personale della Sicilia occidentale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di sensibilizzazione e di informazione e del personale sulle tematiche relative alle differenze di genere	30/11/2025
2026	Formazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, rete regionale dei Consiglieri/ e di Fiducia e CUG	//	Binario si/no	Eventi formativi per il personale della Sicilia orientale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di sensibilizzazione e di informazione e del personale sulle tematiche relative alle differenze di genere	30/11/2026

PIAO - Aggiornamento 2024– 2026 del punto 2.2.6 - Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 5: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, rivolta al personale del Dipartimento Agricoltura, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione.

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicat ore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartiment o Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartiment o Agricoltura	Quanto necess ario	Numeri co	Almen o 1 evento	Decreto di nomina Consigliera di Fiducia	Report di informazion e e sensibilizza zione al D.G. Agricoltura	31/12/24
2025	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartiment o Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartiment o Agricoltura	Quanto necess ario	Numeri co	Almen o 1 evento	Report attività 2024	Report di informazion e e sensibilizza zione al D.G. Agricoltura	31/12/25
2026	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartiment o Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartiment o Agricoltura	Quanto necess ario	Numeri co	Almen o 1 evento	Report attività 2025	Report di informazion e e sensibilizza zione al D.G. Agricoltura	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 6: Formazione in ottica di genere e *Diversity disability oriented* - Dalla Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Avvio collaborazione con UNIPA	UNIPA	Dip. reg della Funzione Pubblica e Cug	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Collaborazioni ed esperienze pregresse	Convenzione	30/06/24
2024	Realizzazione evento con UNIPA	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica e Cug	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Convenzione	Report evento	31/10/24
2025	Monitoraggio e riprogrammazione della formazione diversity disability oriented	Tutto il personale	Dip. reg della Funzione Pubblica e Cug	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Report attività di informazione/formazione	Report di monitoraggio e documento di riprogrammazione della formazione	31/12/25

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 7: Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Ann o	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicator e	Valor e atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Accompagnamento all'attività di impresa ed aiuto al recepimento di fondi dedicati all'Impresa Donna	Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	Quanto necessario	Binario Sì/No	si	Report attività anno 2024	Report attività su Accompagnamento da inviare al Dip. reg Funzione Pubblica	31/12/24
2024	Percorsi per migliorare l'accesso al mercato del lavoro delle donne in situazione di svantaggio - Orientamento Specialistico, Tirocinio e Supporto all'Autoimpiego - Percorsi: 2 - 3 - 4	Donne vittime di violenza e/o in situazione di svantaggio con età compresa dai 18 ai 56 anni.	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	Quanto necessario	Binario Sì/No	si	Pubblicazione Avviso	Avvenuta pubblicazione da comunicare al Dip. reg Funzione Pubblica	31/12/24
2025	Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne lavoratrici - Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione	Lavoratrici/ lavoratori con contratto di lavoro subordinato o a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	Quanto necessario	Binario Sì/No	si	Pubblicazione Avviso	Avvenuta pubblicazione da comunicare al Dip.reg Funzione Pubblica	31/12/25

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

		contratto di apprendistato, soci di cooperative, collaboratrici /ori coordinati e continuativi, tirocinanti.							
2026	Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne lavoratrici - Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione	Lavoratrici / lavoratori con contratto di lavoro subordinato o a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di apprendistato, soci di cooperative, collaboratrici /ori coordinati e continuativi, tirocinanti.	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	Quanto necessario	Binario Sì/No	si	Erogazioni e di finanziamenti alle imprese	Report finanziamenti erogati da comunicare al Dip. reg. Funzione Pubblica	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 8: Adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale - *Euromediterranean charter for equality of women and men in local life*

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Incontri operativi finalizzati alla diffusione dei contenuti della Carta euromediterranea e alla adesione da parte degli enti locali	Personal e dell'Amministrazione regionale / Enti territoriali	Dip. Aff. Extareg. , referenti CUG COPPEM Dip. reg Funzione pubblica	///	Binario Si/no	si	Carta euromediterranea	2 incontri	31/12/24
2025	Incontri operativi finalizzati alla diffusione dei contenuti della Carta euromediterranea e alla adesione da parte degli enti locali	Personal e dell'Amministrazione regionale / Enti territoriali	Dip. Aff. Extrareg., referenti CUG COPPEM Dip. reg Funzione pubblica	///	Binario Si/no	si	Carta euromediterranea	2 incontri	31/12/25
2026	Verifica della ricaduta dei contenuti della carta euromed nei territori in tema di policy attuate dagli enti locali attraverso incontri e report	Amministrazione regionale / Enti territoriali	Dip. Aff. Extareg. referenti CUG COPPEM	///	Binario Si/no	si	Carta euromediterranea	2 incontri	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 9: Partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa (CRPM) da parte dei rappresentanti designati dall'On. Presidente per la Regione Siciliana e per il COPPEM giusta nota presidenziale n. 3369 del 27 maggio 2021

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicatore	Valor e atteso	Baselin e	Target	Data ultima
2024	Partecipazione alle attività della task force	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Amministrazione regionale	,Dip. Aff. Extareg. COPPEM CUG DIPARTIMENTI	///	Binario Si/no	si	Condivisione di iniziative e della CRPM	2 iniziative	31/12/24
2025	Attività informativa e formativa	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Amministrazione regionale	Dip. Aff. Extareg., COPPEM CUG DIPARTIMENTI	///	Binario Si/no	si	scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/25
2026	Attività informativa e formativa	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Amministrazione regionale	Dip. Aff. Extareg. COPPEM CUG DIPARTIMENTI	///	Binario Si/no	si	scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Azione 10: Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere: Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatori	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Studio per la Predisposizione Linee guida	Componenti tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quantitativo necessario	Binario Si/no	si	Predisposizione linee guida	Relazione attività tavolo	31/12/24
2025	Prosecuzione studio per la Predisposizione Linee guida	Componenti tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quantitativo necessario	Binario Si/no	si	Predisposizione linee guida	Opuscolo linee guida	30/09/25
2025	Presentazione Linee guida	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quantitativo necessario	Binario Si/no	si	Proposta direttiva linee guida	L'Evento di diffusione opuscolo	31/12/25
2026	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quantitativo necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/26
2026	Informazione agli enti locali attraverso Seminari e convegni	Personale degli Enti locali	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quantitativo necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione Direttiva regionale	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere

Azione 10: Promozione di un approccio in chiave di genere nel processo valutativo dei Programmi e sensibilizzazione all'implementazione dei Programmi del nuovo ciclo della Politica di Coesione 2021-2027 gender sensitive

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capito lo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2024	Attività di raccolta di buone pratiche regionali in materia di valutazione e implementazione degli interventi dei Programmi SIE in un'ottica di genere, al fine di condividerle e rappresentarle in sede del neonato Tavolo inter Istituzionale "La Rete nazionale del mainstreaming di genere" (insediatosi il 28.11.2023 presso DPO – PCM, Progetto MES – Metodi e Strumenti valutativi per il mainstreaming di genere- PON Governance)	Referente regionale Tavolo	Dipartimento Programmazione - Referente regionale Tavolo InterIstituzionale "Rete nazionale del mainstreaming di genere" in collaborazione con il NVVIP; DRFP ; DRFP; CUG	--	Binario Si/no	si	Tavolo inter Istituzionale "La Rete nazionale del mainstreaming di genere"	Report su attività di raccolta a buone pratiche	31/12/24
2024	Condivisione e trasmissione degli output del Tavolo inter Istituzionale "La Rete nazionale del mainstreaming di genere" – DPO, con l'Amministrazione Regionale	Dipartimento reg Funzione Pubblica/ Dipartimento Programmazione NVVIP/CUG	Referente regionale Tavolo InterIstituzionale "Rete nazionale del mainstreaming di genere"	--	Binario Si/no	si	Tavolo inter Istituzionale "La Rete nazionale del mainstreaming di genere"	Report di trasmissione	31/12/24

Le azioni sopra descritte saranno attuate con l'impiego delle risorse umane e strumentali di cui già l'Amministrazione dispone o attraverso l'attivazione di specifici progetti. Non può tuttavia non evidenziarsi come l'attuazione coordinata delle diverse azioni pianificate richiederebbe un pur modesto specifico stanziamento, in coerenza con le previsioni dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce: *“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.”*

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO 5