



# Portale CUG

Relazione CUG

## Regione Siciliana - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Regione Siciliana

Acronimo: REGSIC

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90129

Indirizzo: Palazzo D' Orleans - Piazza Indipendenza 21

Codice Amministrazione: r\_sicili

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2020 2021

20/22 21/23

[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_sicili-triennio\\_2022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2022-anno_2020.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_sicili-triennio\\_2022-anno\\_2020.pdf\) \(3.6 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2123-anno_2021.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_sicili-triennio\\_2123-anno\\_2021.pdf\) \(212.28 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2123-anno_2021.pdf)

2022 2023

22/24 23/25

[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_sicili-triennio\\_2224-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2224.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_sicili-triennio\\_2325.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2325.pdf)

---

<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/r_sicili/2224/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf">anno_2022.pdf</a> (244.88 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/r_sicili/2325/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf">anno_2023.pdf</a> (266.21 KB)
--	--

---

2024	2025
24/26	25/27
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/r_sicili/2426/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf</a> (244.61 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/r_sicili/2527/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf</a> (3.33 MB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Inquadramento "A"	1	7	207	851	39	0	2	254	1439	43
Personale non dirigente	Inquadramento "B"	1	10	143	556	47	0	7	189	1246	50
Personale non dirigente	tempo determinato categoria B			1			0				
Personale non dirigente	Inquadramento "C"	12	27	191	1419	516	10	16	94	764	240
Personale non dirigente	tempo determinato categoria C		1	2	3	1	1		1	1	
Personale non dirigente	Inquadramento "D"	0	9	77	1602	441	0	8	62	601	198
Personale non dirigente	tempo determinato categoria D	0	4	4	3	1	0	3	1	1	
Dirigente di livello generale	Dirig. art. 19 co. 6 inc. liv. gen.	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	0	12	10	0	0	0	5	3
Dirigente di livello non generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	5	304	303	0	0	3	170	98
Dirigente di livello non generale	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	7	6	6	2	0	0	1	1	0
Organo di vertice	presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	assessori	0	0	4	5	3	0	0	0	0	0
Totale personale		14	65	640	4763	1364	11	36	605	4228	632

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		0,11	0,53	5,18	38,54	11,04	0,09	0,29	4,90	34,21	5,11

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	2	11	123	81	8	225	60,65	3,70	1	3	74	59	9	146	39,35	2,82
Tra 3 e 5 anni	3	5	7	19	4	38	62,30	0,62	0	2	10	9	2	23	37,70	0,44
Tra 5 e 10 anni	9	14	348	1416	78	1865	37,34	30,63	7	13	410	2631	68	3129	62,66	60,34
Superiore a 10 anni	0	21	130	2867	943	3961	67,72	65,05	1	15	99	1323	450	1888	32,28	36,41
Totale	14	51	608	4383	1033	6089			9	33	593	4022	529	5186		
Totale %	0,12	0,45	5,39	38,87	9,16	54,00			0,08	0,29	5,26	35,67	4,69	46,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria D	Diploma di scuola superiore	1350	75,72	433	24,28	1783	15,64
Categoria D	Laurea	147	67,12	72	32,88	219	1,92
Categoria D	Laurea magistrale	592	67,20	289	32,80	881	7,73
Categoria D	Master di I livello	44	42,72	59	57,28	103	0,90
Categoria D	Dottorato di ricerca	8	42,11	11	57,89	19	0,17
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	492	79,23	129	20,77	621	5,45
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	1378	63,53	791	36,47	2169	19,03
CATEGORIA C	Laurea	62	60,19	41	39,81	103	0,90
CATEGORIA C	Laurea magistrale	225	62,15	137	37,85	362	3,18
CATEGORIA C	Master di I livello	14	34,15	27	65,85	41	0,36

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,03
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	77	62,60	46	37,40	123	1,08
Categoria B	Diploma di scuola superiore	562	32,37	1174	67,63	1736	15,23
Categoria B	Laurea	24	35,29	44	64,71	68	0,60
Categoria B	Laurea magistrale	91	30,43	208	69,57	299	2,62
Categoria B	Master di I livello	2	9,52	19	90,48	21	0,18
Categoria B	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,03
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	517	40,45	761	59,55	1278	11,21
Categoria A	Diploma di scuola superiore	546	37,53	909	62,47	1455	12,77
Categoria A	Laurea	14	35,90	25	64,10	39	0,34
Categoria A	Laurea magistrale	23	37,10	39	62,90	62	0,54
Categoria A	Master di I livello	5	55,56	4	44,44	9	0,08
Totale personale		6176		5221		11397	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 1.1 dati sul personale

Dall'esame delle tabelle relative al personale della Regione Siciliana, si evince che il totale dei dipendenti compresi gli organi politici è 12358 unità di cui il 55,4% (n. 6846) del personale sono uomini e il 44,6% (n. 5512) sono donne .

Ciò che immediatamente si evidenzia è che il vertice politico viene indicato totalmente al maschile. Bisogna precisare che negli stessi giorni di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione, in particolare con D.P.Reg 53 del 24 febbraio 2021 è stata nominata una donna a capo di un assessorato, essa rappresenta il 7,14% del vertice politico.

Dalla tabella 1.1 si evince anche che i vertici amministrativi, ovvero i dirigenti di livello generale sono 32 di cui il 75% (n.24) sono uomini e solo il 25% (n.8) donne.

I dirigenti di livello non generale sono 906 di cui il 69,9% (n. 633) sono uomini e il 30,1% (n. 273) sono donne.

È necessaria una riflessione su tale differenza nella rappresentanza di genere a livello apicale, ed in particolare sulle modalità e sui criteri di assegnazione degli incarichi di vertice, riflettendo su cosa influenzi la minore rappresentanza femminile, considerando che quasi tutti i dirigenti appartengono alla medesima fascia dirigenziale.

analizzando la tabella generale distribuita per genere ed età, un dato fondamentale generale che emerge è relativo all'età: l'88,9% del personale ha più di 51 anni, e ciò in modo trasversale rispetto a tutti i livelli di inquadramento, anche se

vi è una differenza rispetto al genere del personale che ha più di 60 anni, esso rappresenta il 16,15% del totale: gli uomini oltre 60 anni sono l'11,04% del totale quindi il doppio rispetto alle donne che sono il 5,11%.

Prima di proseguire è necessario evidenziare che per ciò che attiene il numero dei dipendenti con qualifica non dirigenziale tra la tabella relativa all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartita per età e genere, e la ripartizione nella tabella relativa al livello e titolo di studio, e alla tabella generale, nella prima vi è una discrepanza di circa 145 unità in meno rispetto alle altre, probabilmente nelle diverse selezioni in questa è stata esclusa per mero errore qualche categoria di personale (per es. il personale esterno degli uffici di gabinetto, o altre) ma a fronte degli 11275 dipendenti con qualifica non dirigenziale, tale dato nelle percentuali di confronto costituisce una variazione trascurabile, che tuttavia *porta questo CUG a proporre all'amministrazione di implementare i data base con le variabili suggerite da questo format che rappresenta ormai la modalità standard, in modo da rendere per il futuro i dati sempre più precisi, e consentire tali confronti e verifiche, sempre più agevoli.*

Pertanto in sintesi si riportano i totali di riferimento per le percentuali:

totale del personale: 12358 (U: 6846, D: 5512)

vertice politico: 14 (U. 13, D:1)

Dirigenti generali: 32 (U: 24, D:8)

Dirigenti: 906 (U: 633, D: 273)

personale non dirigente: nella tabella con permanenza nei profili n.11275 (U: 6089 e D: 5186)

personale non dirigente: nella tabella per livello e titolo di studio n.11397 (U:6176 e D: 5221

differenza :122 di cui U: 87 e D: 35.

Ciò premesso, nella tabella relativa all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartita per età e genere, si evidenzia come il personale con qualifica non dirigenziale, pari a un numero di 10843 abbia una anzianità nel profilo e nel livello tra 5 e 10 anni per 4994 persone, e di oltre 10 anni per 5849 persone, ovvero dall'applicazione della Legge Regionale 10/2000. I dati di permanenza in profili inferiori a 3 o 5 anni sono relativi alle assunzioni per categorie protette e alle recenti stabilizzazioni del personale a tempo determinato che essendo tecnici sono stati inquadrati nei diversi livelli che già occupavano in base al titolo di studio posseduto.

Il dato relativo al personale che ha una permanenza nel profilo tra 5 e 10 anni, pari a 4994 dipendenti è costituito per il 62,7% da Donne e dal 37,3% da uomini e si riferisce alla Stabilizzazione del personale a tempo determinato avvenuta nel 2011, in cui il personale proveniente da diversi bacini e già in servizio presso l'amministrazione, a seguito di procedura interna per titoli ed esami e anzianità è stato inquadrato nelle categorie A e B.

Mentre il Personale che ha una permanenza nei profili di oltre 10 anni, e che appartiene a tutti i livelli è pari a 5849 dipendenti ed è costituito per il 32% da Donne e per il 68% da Uomini.

Per ciò che attiene la tabella relativa ai titoli di studio, la situazione è eterogenea e proporzionalmente distribuita per genere e livelli. Tale eterogeneità confrontata con la situazione relativa alla anzianità nei profili e livelli evidenzia una forte necessità di riqualificazione, specializzazione, valorizzazione del personale, e possibilità di sviluppo di carriera che si basi sul sapere e sul saper fare, sulla competenza e che sia equa, che utilizzi sistemi di valutazione del potenziale, e che a questo punto risulta necessaria anche perché la possibilità di sviluppo di carriera, il senso di efficacia sono alla base della Motivazione e del benessere Lavorativo da cui dipende la prestazione (Performance) dell'amministrazione al servizio del cittadino e lo stato di salute dei dipendenti con tutto ciò che ne consegue in termini di costi e responsabilità.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

## Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	11	50	594	4357	1029	6041	54,18	99,21	8	29	572	3977	523	5109	45,82	98,52
Part Time >50%	3	0	4	13	3	23	25,56	0,38	1	3	18	39	6	67	74,44	1,29
Part Time ≤50%	0	1	10	13	1	25	71,43	0,41	0	1	3	6	0	10	28,57	0,19
Totale	14	51	608	4383	1033	6089			9	33	593	4022	529	5186		
Totale %	0,12	0,45	5,39	38,87	9,16	54,00			0,08	0,29	5,26	35,67	4,69	46,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In relazione alla sezione 2, l'unico dato rilevabile è relativo alla tabella "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza" che è stata compilata riferendosi al personale con qualifica non dirigenziale, per un totale di 11275 dipendenti, da cui si evince che il 99,21% degli uomini e il 98,52% delle donne espleta attività lavorativa a tempo pieno.

Per ciò che attiene il personale in Part-Time, si evidenzia che per il part-time al 50% esso è costituito per il 25,56% da uomini, e per il 74,44% da donne, mentre quello al 50% è costituito al 71,43% da uomini e per il 28,57% da donne, e si evidenzia inoltre che sul totale le donne ricorrono al Part-Time in percentuale maggiore (quasi il doppio) rispetto all'uomo.

Appare importante sottolineare che l'assenza di dati rispetto alla tabella 1.9 relativa alla fruizione delle misure di conciliazione quali telelavoro, lavoro agile, orari flessibili ecc... è data da una mancata strutturazione e/o organizzazione delle informazioni da trasmettere alla struttura organizzativa incaricata della compilazione dell'allegato 1.

Infatti a seguito di numerosi scambi per le vie brevi, si è appreso che le informazioni relative alle misure di conciliazione non sono organizzate in un database che consente tempestivamente l'estrapolazione delle informazioni per fasce di età e genere. In particolare tali informazioni sono per lo più distribuite nei diversi uffici che si occupano di personale nei diversi dipartimenti; tale situazione non ha consentito per l'anno 2021 riferito all'anno 2020, di elaborare in questa forma le

informazioni relative al lavoro agile che è stato fruito in modalità semplificata dalla maggior parte dei dipendenti, proprio a seguito dell'emergenza Covid-19, né di altre misure.

Pertanto appare necessario proporre all'Amministrazione la realizzazione di una banca dati centralizzata relativa alle misure di conciliazione, che consenta di identificare numero, genere e fascia di età di chi ne ha diritto, contestualmente al numero di giornate fruite, in modo da poter effettuare uno specifico monitoraggio per verificarne l'efficacia e poter così individuare le singole criticità.

In tale contesto, è proprio la mancata trasmissione dell'informazione a costituire il primo elemento di analisi dal quale è necessario ripartire per il miglioramento ed il superamento dei punti critici riscontrati.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	21369	51,24	20334	48,76	41703	72,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7137	49,27	7348	50,73	14485	25,18
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	800	72,01	311	27,99	1111	1,93
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	203	92,69	16	7,31	219	0,38
Totale permessi	29509	51,30	28009	48,70	57518	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione alla tabella relativa alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L.104/1992, si evidenzia la perplessità di esprimere una qualche valutazione in assenza del dato di cui alla tabella precedente, in quanto seppur sembri che gli uomini abbiano fruito di più del doppio di congedi parentali rispetto alle donne, non si anno elementi per poter analizzare il dato in quanto in questa tabella vengono sommati il numero di permessi indipendentemente dal fatto che vengano presi da una stessa persona o da più persone. Non si sa se tali dati sono parziali, e soprattutto non si sa se essi si riferiscono solo ad alcuni dipartimenti che hanno per loro strutturazione e caratteristica una maggiore presenza maschile.

In relazione alla fruizione dei permessi L.104/1992 per esempio, seppur essa risulti bilanciata tra uomini e donne è impossibile valutare l'incidenza dei 41703 permessi giornalieri e la loro distribuzione ovvero se sono fruiti dalla stessa persona per il massimo consentito o da più persone. riporto un esempio esplicativo:

La L.104/1992 consente alla persona che ne ha diritto di usufruire di 3 permessi giornalieri al mese, per un totale di 36 gg annui. per l'anno 2020, a seguito dell'Emergenza Covid-19 sono stati aggiunti per i mesi da Marzo a giugno 2020 n. 12 giorni al mese (48 gg) che sommati ai precedenti sono 84 giorni per ciascuno per l'anno 2020.

senza il numero totale dei dipendenti a cui è stato riconosciuta l'applicazione della L.104/1992, e senza sapere quanti di loro hanno usufruito di permessi giornalieri, non siamo in grado di sapere se questi 41703 permessi giornalieri sono stati presi da 496 persone per il massimo consentito (84 giorni) o da più persone per meno giorni annui.

Pertanto ciascuna riflessione risulta puramente ipotetica e quindi si evidenzia come criticità la difficoltà di ottenere informazioni ( carenza di banca dati unica e stratificata, o mancanza di tempestiva trasmissione di informazioni alla sede

centrale, o altro) per poter valutare se la situazione è ottimale o se ci sono misure di miglioramento e interventi da effettuare.

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working
- creazione di database unico con stratificazioni per genere, età, qualifica, dipartimento, provincia

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a      No  
redigere il Bilancio di genere?:

In merito alla realizzazione delle azioni positive previste per l'anno 2020 nel PTAP 2020-22 (secondo aggiornamento del Piano 2018-2020), in premessa occorre precisare che tutti gli obiettivi e le azioni previste erano state assegnate con Direttiva presidenziale, all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della funzione Pubblica, Dip. Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, che si occupa della gestione del personale regionale in servizio e coordinamento e vigilanza sulla gestione del Fondo per il trattamento di quiescenza e di buonuscita del personale regionale, della formazione e qualificazione professionale del personale regionale, della Trasparenza, semplificazione ed accelerazione dei procedimenti e di tutto ciò che si racchiude sotto il concetto di Gestione delle risorse umane, pertanto attraverso esso, trasversalmente a tutti i dipartimenti nella gestione del proprio personale nei confronti dei quali svolge funzioni di coordinamento.

Occorre inoltre sottolineare che nei primi mesi del 2020 il dirigente generale era stato nominato ad interim a settembre 2019 e la nomina del dirigente generale è stata fatta a luglio 2020. In tale situazione, delicata di per sé, è sopravvenuta la pandemia dovuta all'emergenza covid-19 che ha sorpreso tutti quanti e ha rivoluzionato il concetto stesso di lavoro nella pubblica amministrazione.

Tanto premesso, e considerata l'emergenza COVID 19, **questo comitato valuta complessivamente raggiunti tutti gli obiettivi previsti nel PTAP per l'anno 2020** così come descritti precedentemente con le modifiche e gli adattamenti che si è stati costretti ad operare, e **ci si complimenta con il dipartimento in quanto**, nonostante siano intervenuti 2 cambi di vertice e la pandemia, attraverso la costituzione, per ciascun obiettivo, di tavoli di coordinamento, tavoli tecnici, tavoli di lavoro, reti di confronto e di coordinamento nei quali sono stati coinvolti oltre al CUG anche gli altri attori responsabili, è riuscito a dare continuità e sviluppo alla realizzazione delle azioni raggiungendo l'obiettivo che ci si era proposto con l'adozione del primo piano triennale 2018-20 di cui il PTAP 2020-2022 rappresenta il secondo aggiornamento.

Tale decisione deriva dalla considerazione che se il fine generale era quello di diffondere la "cultura delle Pari Opportunità , della valorizzazione delle differenze, dell'inclusione e dell' attenzione alle persone finalizzata alla promozione del benessere individuale e organizzativo" non si può evitare di evidenziare come tali concetti siano entrati "ordinariamente" nelle modalità operative di azione, anche in emergenza.

A supporto di tale affermazione è doveroso sottolineare come l'inclusione, l'attenzione alla gestione del rischio psicosociale, la lotta alle discriminazioni e la tutela della salute psicofisica piuttosto che meri concetti astratti si sono tradotti concretamente nella pronta applicazione del Lavoro agile in un'amministrazione in cui esso, sembrava di improbabile applicazione. La modalità semplificata ha dato modo di sperimentare in vasta scala tale modalità di lavoro e ha consentito di cogliere nell'immediatezza punti di criticità e punti di forza, attraverso i quali il dipartimento ha operato per mappare li

processi lavorativi che potevano essere svolti a distanza e poi coordinare l'applicazione dello lavoro agile con particolare attenzione ai lavoratori fragili, ma in generale operando in modo da mettere in primo piano la tutela della salute dei dipendenti.

Inoltre, la pronta attenzione alla gestione dell'ansia e del panico, sia a livello soggettivo che a livello organizzativo, attraverso il sostegno dello sportello di ascolto, prontamente adeguato alla necessaria modalità a distanza, e l'inserimento di un modulo formativo dedicato nei corsi di formazione art.37 T.U.81/08 su rischio specifico e nei programmi di formazione per addetti all'emergenza per l'assistenza alle persone con disabilità non sono atti dovuti, ma segnali che un cambiamento è in atto, in quanto, presi dalla fretta di agire in modo efficace per affrontare la pandemia, tali azioni potevano essere tralasciate o dimenticate.

Un ulteriore elemento a sostegno della valutazione positiva operata da questo comitato è la redazione, adozione e diffusione del "Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità alle valorizzazioni del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing" in cui oltre ai comportamenti, si definiscono le singole tematiche e rispetto ad esse si chiariscono ruoli e funzioni delle singole strutture amministrative che possono essere coinvolte, e inoltre attraverso in codice viene istituita la figura del/la consigliere/a unico/a contro tutte le molestie, il mobbing e contro le discriminazioni, come figura di conciliazione che prima esisteva solo per le molestie sessuali. Tale figura è prevista per ciascun dipartimento ed operano in rete tra loro e con le altre strutture coinvolte in base alla criticità, ciò nella consapevolezza che in rete e in sinergia si ottengono i risultati.

Infine, tutto ciò è stato realizzato senza alcun costo economico, ottimizzando quanto era disponibile in termini di funzioni e risorse umane. Si auspica che il vertice politico e amministrativo decidano di investire anche economicamente sulla realizzazione delle azioni che saranno inserite nel nuovo piano triennale, a proseguito del lavoro svolto fino ad oggi, in modo da poter ottenere risultati maggiormente efficaci.

Ci si augura, altresì, che gli obiettivi contenuti nel Nuovo PTAP 2021-23 trovino esplicazione nel Piano della Performance e che siano trasversali per ciascun ramo dell'amministrazione e tradotti nelle competenze di ciascun settore, per una migliore azione amministrativa a servizio del cittadino.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	4	15	79	51	149	47,60	2,98	0	2	26	97	39	164	52,40	3,52
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	1	5	3	9	75,00	0,18	0	0	0	3	0	3	25,00	0,06
Tematiche CUG	0	0	3	2	1	6	17,65	0,12	0	0	2	25	1	28	82,35	0,60
internazionale europea	0	0	25	329	268	622	67,90	12,45	0	0	31	174	89	294	32,10	6,31
settoriale	0	0	21	266	121	408	66,34	8,17	0	0	18	163	26	207	33,66	4,44
economico - finanziaria	0	0	5	27	7	39	46,99	0,78	0	0	2	37	5	44	53,01	0,94
personale e organizzazione	1	1	65	699	288	1054	42,40	21,11	3	4	89	1133	203	1432	57,60	30,72
giuridico normativo	0	5	140	1174	430	1749	45,04	35,02	5	9	158	1695	267	2134	54,96	45,77
informatica	0	0	4	33	39	76	47,50	1,52	0	1	11	51	21	84	52,50	1,80
contratti	0	1	53	552	276	882	76,43	17,66	1	1	33	135	102	272	23,57	5,83
Totale ore	1	11	332	3166	1484	4994			9	17	370	3513	753	4662		
Totale ore %	0,01	0,11	3,44	32,79	15,37	51,72			0,09	0,18	3,83	36,38	7,80	48,28		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

In merito alla fruizione della formazione, essa in generale appare equamente distribuita per genere, ma si rilevano delle differenze se si osserva il dato trasversalmente per tipologia.

Nella fruizione sembra che le donne abbiano partecipato maggiormente in modo significativo alla formazione relativa a Tematiche del CUG, Personale e Organizzazione e area giuridico-Normativa, mentre per gli uomini le aree di maggiore fruizione con differenze significative rispetto alle donne sono relativa alla formazione Internazionale-europea, area contratti e area settoriale, e nella formazione Manageriale.

Tali differenze potrebbero spiegarsi sia in base al diverso interesse di uomini e donne rispetto al lavoro effettivamente svolto, sia in base a opportunità derivate dall'essere collocati o meno in Smart-Working e quindi avendo più o meno facilmente accesso alla formazione, che si è svolta per alcune tematiche in presenza (con le limitazioni imposte dall'emergenza Covid-19) e per altre a distanza, in modalità FAD.

In assenza di un bilancio di genere, e quindi in assenza, sia in fase di pianificazione che di valutazione, di informazioni sull'impatto di specifici interventi su uomini e donne qualsiasi ulteriore commento risulta superfluo.

**Infatti risulta oggi necessario che l'amministrazione proceda all'elaborazione del bilancio di genere, strumento indispensabile per la pianificazione e per la verifica dell'impatto dell'azione amministrativa.**

Il **bilancio di genere** è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di **bilancio** e sul loro impatto su uomini e donne. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di **bilancio** non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e lavorativi.

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del bilancio di genere quelli di:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

I Bilancio di Genere accanto al PTAP è uno strumento fondamentale per applicare e dare impulso alle politiche di promozione delle pari opportunità. Ha l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche attuate, così da stabilire efficacia delle azioni programmate e riconoscere le criticità dell'Amministrazione rispetto al principio delle pari opportunità, per infine definire le principali azioni di miglioramento.

Il Bilancio di genere, che viene redatto annualmente, si inserisce nella programmazione delle politiche interne garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e ridistribuzione delle risorse pubbliche a vantaggio dell'intera comunità.

L'intento sarà quello di rendere il Bilancio di genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Amministrazione così da confermare la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il Ciclo della Performance.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso art 20 comma 2 d.lgs 75/2017 - categoria D - DDG 2673 del 11/06/2020	4	66,67	2	33,33	6	28,57	Donna
Concorso art 20 comma 2 d.lgs 75/2017 - categoria C - DDG 3015 del 03/07/2020	4	66,67	2	33,33	6	28,57	Uomo
reclutamento ex art 20 comma 2 d.lgs 75/2017 - categoria B - DDG 2701 del 15/06/2020	4	66,67	2	33,33	6	28,57	Uomo
avviso di mobilità CUC - DDG 3437 del 24/07/2020	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Totale personale	14		7		21		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione alla composizione per genere delle commissioni di concorso, è facile rilevare che la quota di 1/3 del genere meno numeroso è stata rispettata, e che in una di esse il presidente è stata una donna. A seguito dell'esiguità delle commissioni che è stato necessario costituire in quanto al momento non sono stati avviati ulteriori bandi di concorso, per l'anno 2020 il CUG non esprime altre considerazioni.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti	€42483,30	€42219,20	€ -264,10	-0,63
Categoria D	€28442,20	€26115,20	€ -2327,00	-8,91
CATEGORIA C	€24515,60	€22690,60	€ -1825,00	-8,04
Categoria B	€18031,50	€16807,70	€ -1223,80	-7,28
Categoria A	€16738,00	€15735,50	€ -1002,50	-6,37

Una riflessione deve essere posta rispetto alla tabella 1.5 sul divario economico netto delle medie delle retribuzioni omnicomprensive a favore degli uomini rispetto alle donne.

Nella fascia dirigenziale esso è minimo (0,63%), per le altre categorie esso è rilevante, ovvero tra 8,91% e il 6,37% (da 1000 a 2300 euro annue nette di differenza). Considerando che le retribuzioni nella P.A. derivano da contratti e accordi che si

applicano a tutti al di là del genere, e che gli incarichi retribuiti nelle posizioni non dirigenziali sono appena lo 0,55% (e quindi non incidono su tale divario), è necessario un approfondimento sull'origine di tale differenza.

Per esempio esso potrebbe dipendere dalle prestazioni di lavoro straordinario reso maggiormente dagli uomini rispetto alle donne oppure da alcuni istituti contrattuali che prevedono decurtazione della parte variabile dello stipendio, che, anche se applicato a tutti, magari è un istituto a cui ricorrono maggiormente le donne rispetto agli uomini, creando nell'applicazione una discriminazione di fatto. Si tratta di pure di ipotesi, che necessitano di approfondimento certo sulla causa, in modo da eliminare ogni possibile discriminazione diretta o indiretta. Pertanto si propone all'amministrazione un approfondimento sull'origine di tale divario, già rilevato in precedenza, e si evidenzia come tale approfondimento richiesto costituisce un perfetto esempio di cosa potrebbe essere risolto attraverso la redazione del bilancio di genere da parte dell'amministrazione.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono      Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

Sin dal 2004 l'amministrazione e in particolare il dipartimento che ha competenza sul personale regionale, ha regolarmente effettuato indagini sul benessere organizzativo in un primo momento utilizzando il questionario messo a disposizione dalla PCM attraverso il progetto Cantieripa, (2003-2004), progetto Magellano (2009-2010) e successivamente ex ANAC e nel 2019 è stato integrato con la metodologia INAIL. Dal 2009, in applicazione del T.U. 81/08 è stata effettuata la valutazione del rischio stress Lavoro correlato e del rischio psicosociale affiancando all'analisi dei fattori oggettivi dell'organizzazione, l'analisi soggettiva utilizzando strumenti di valutazione specifici di competenza psicologica (OSI e OPRA) e comparando i risultati anche con gli esiti dell'aggiornamento dell' Indagine sul Benessere organizzativo.

Il principio che ha guidato l'agire del dipartimento è stato che lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere i datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori. I risultati della valutazione hanno consentito di mettere a fuoco nel dettaglio le c.d. aree o settori di criticità, per l'individuazione di interventi correttivi e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione da adottare. L'indagine ha posto l'accento sull'analisi dei fattori di rischio sia a livello organizzativo (indicatori oggettivi di stress), sia legati al contesto del lavoro e al contenuto del lavoro (indicatori oggettivi e valutazione della percezione dello stress al lavoro dei dipendenti). I dipendenti, in questa logica, sono al tempo stesso interpreti e destinatari dell'azione amministrativa, e come tali, sono il primo sensore a cui ci dobbiamo riferire per monitorare la sicurezza, lo stato di benessere e la qualità della vita all'interno dei luoghi di lavoro. Inoltre, tra gli strumenti utilizzati e dall'analisi e confronto tra le diverse correlazioni è stato possibile tenere in piena considerazione la complessità dello stress e dei suoi effetti. In particolare si è ottenuta una valutazione sull'adeguatezza delle strategie per affrontare le situazioni stressanti messe in atto dai dipendenti e l'informazione raccolta è stata trasferita in un piano d'azione pratico, volto al cambiamento e al miglioramento di tali strategie anche attraverso interventi formativi o organizzativi che sono stati inseriti nel PTAP descritto prima, per es. la realizzazione dello sportello di ascolto, o l'attenzione dedicata all'inclusione della diversità. Particolare attenzione è stata posta all'attributo di "lavoro-correlato" che qualifica lo stress oggetto della valutazione. Infatti non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro sono determinate da esso. Questa metodologia integrata ha consentito di distinguere se lo stress rilevato dipende da aspetti legati al contesto di lavoro, da strategie inadeguate o piuttosto da vissuti e/o eventi personali o caratteristiche caratteriali su cui l'amministrazione non ha alcuna responsabilità.

Per ciò che attiene la valutazione dei rischi in ottica di genere, essa è stata posta sempre in primo piano, monitorando e approfondendo anche ulteriori differenze rilevate, in particolare nella valutazione del rischio psicosociale, ma non solo.

Infatti, nel DVR del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale della Regione Siciliana, tra i vari criteri trattati in merito alla valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro, si pone particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici madri durante la gravidanza, l'allattamento e fino al compimento dei sette mesi di età del figlio, in conformità con le disposizioni statali del capo II del D.Lgs 26 marzo 2001 n.151 e con le linee elaborate dalla Comunità Europea in materia, quali ad esempio la Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2020 che pone l'accento sul fatto che la gravidanza pur non essendo una malattia tuttavia è suscettibile di particolare tutela, richiamando i principali divieti imposti dalla normativa vigente in merito alle attività lavorative particolarmente pericolose, gravose o insalubri che possono comportare il rischio di esposizione ad esempio ad agenti fisici, biologici, meccanici e fatica psicofisica (Decreto del Presidente della Repubblica n. 1026 del 25/11/1975).

A tale scopo di tutela il DVR prevede che il datore di lavoro operi in collaborazione con l'RSPP, il MC, e l'RLS identificando le mansioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento, in maniera da adibire la lavoratrice ad altra mansione od eventualmente nel caso non ciò non sia possibile, tutelandola tramite il ricorso all'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Considerando le competenze del Dipartimento della funzione pubblica e del personale, presso cui sono state avviate le prime sperimentazioni, la metodologia adottata in sperimentazione è diventata un modello riproponibile per la valutazione del rischio stress lavoro correlato in tutta l'Amministrazione Regionale, così come ogni atto o modello o progetto avviato e sperimentato e se valutato positivamente esso viene proposto ed esteso all'intera regione.

Per la sicurezza, benessere organizzativo e la promozione delle Pari Opportunità, l'attività procede in modo continuativo attraverso il servizio 2 del dipartimento che tra le varie competenze ha anche la gestione del benessere organizzativo, il coordinamento dei servizi di prevenzione e protezione, lo sportello di ascolto per il benessere e la segreteria amministrativa del CUG, di conseguenza tale servizio rappresenta il centro nevralgico regionale di coordinamento e di collaborazione su tali tematiche.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Sin dal 2013 presso il dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è attivo, per il Personale Regionale lo Sportello di Ascolto per il Benessere e la Valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione.

Tale sportello per l'ascolto individuale si basa sulla professionalità dello psicologo e/o psicoterapeuta per il sostegno psicologico alla persona ed è finalizzato alla valorizzazione della persona e alla promozione del Benessere organizzativo, che è uno degli elementi per migliorare la Performance delle Amministrazioni. Lo Sportello di ascolto, oggi destinato a tutti i dipendenti, è nato a seguito dell'esigenza di prevenire e/o ridurre il rischio psicosociale, e distinguendo da altre problematiche che non attengono strettamente al luogo di lavoro, ma che in esso si manifestano. Inizialmente destinato ai dipendenti del dipartimento Funzione Pubblica e Personale, in considerazione del rilievo che l'attività ha svolto fin dagli esordi in ordine al benessere organizzativo, il servizio reso è stato successivamente esteso a tutti i dipendenti della Regione

le seguenti finalità:

1. **Prevenzione-Individuazione-Riduzione dei rischi psicosociali**, in particolare dello **Stress lavoro-correlato**, del Mobbing ecc... con possibilità di distinguerli da eventuali problematiche psicologiche non legate al lavoro e riduzione della conflittualità con miglioramento del benessere individuale e organizzativo.
2. Invio a "Strutture" idonee in caso di esposizione a al rischio specifico.
3. potenziare il raccordo e la sinergia degli interventi coinvolgendo la rete degli R.S.P.P. ed eventualmente altri soggetti interni o esterni esperti nel settore, ciò al fine di rendere sempre più omogenee le azioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori delle sedi centrale e delle sedi periferiche.

Gli obiettivi generali sono :

- **Accrescere la consapevolezza** e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del Mobbing, Molestie discriminazioni ecc... (rischi psicosociali) da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, distinguendoli da problematiche psicofisiche individuali;
- **Prevenire ed affrontare dinamiche organizzative** disfunzionali quali *stress da lavoro-correlato, mobbing, straining, e burn-out*;
- **Offrire ai lavoratori, uno “spazio” di ascolto** in cui i dipendenti hanno la possibilità di manifestare i vissuti soggettivi derivanti da possibili discordanze tra aspettative, bisogni e contesto reale di lavoro. **Stimolare percorsi di conoscenza** delle proprie caratteristiche personali e competenze trasversali che possono avere ricadute nello svolgimento della propria mansione lavorativa, individuando punti di forza e aree potenziabili, che permettano di fornire spunti utili anche per un'analisi dei bisogni formativi;
- **Offrire metodi d'intervento per gestire i problemi di stress lavoro-correlato e di mobbing, distinguendoli da problematiche di tipo differente, che prevedono altri percorsi di intervento**
- **Offrire un'indicazione su quali sono le strategie e strutture idonee per affrontare le problematiche individuate.**
- **Promozione della salute e valorizzazione del potenziale delle persone a lavoro** attraverso interventi di e in gruppo strutturate come occasioni di confronto in merito agli aspetti che hanno sostenuto il benessere e causato malessere all'interno dell'organizzazione
- **Offrire al datore di lavoro, nel pieno rispetto della Privacy e dell'anonimato, un'indicazione sull'effettiva diffusione di Rischi psicosociali, al fine di intervenire con i gli strumenti di pertinenza.**
- **Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso la progettazione e/o realizzazione di attività a sostegno del clima organizzativo a partire dai dati rilevati.**

In particolare, lo **Sportello di ascolto psicologico svolge** attività di counseling psicologico a supporto dei dipendenti regionali per problematiche originate nell'ambiente di lavoro, attraverso n.2 tipologie di approccio e differenti percorsi in base alle esigenze:

1. **Individuale** che attraverso l'uso della relazione, facilita lo sviluppo delle risorse personali migliorando la conoscenza di sé, elaborare conflittualità e migliorare le relazioni con gli altri, al fine di mettere il dipendente nelle condizioni di "ricorrere" alle strutture più idonee. Esso si svolge in una delle seguenti modalità:
  1. **percorso di orientamento** (2-3 incontri)

2. **percorso breve** (5 incontri)
3. **percorso di orientamento** (2-3 incontri) + **percorso breve** (5 incontri)
2. **di Gruppo**
  1. **Percorso di intervento individuale attraverso il Gruppo** (8-10 incontri)
  2. **Interventi di gruppo**
  3. **Focus group** (dettaglio da definire a progetto in base alle esigenze)
  4. **Circoli di Ascolto Organizzativo** (dettaglio da definire a progetto in base alle esigenze)
  5. **Formazone/intervento** (dettaglio da definire a progetto in base alle esigenze)
3. **ad essi si aggiungono N.1 o 2 colloqui/incontri di verifica dei risultati raggiunti** a distanza di tempo (*follow-up*)

E' stato presentato ed è in corso di realizzazione l'inserimento di tale sportello (che oggi opera anche a distanza) all'interno del nucleo di ascolto organizzato Proposto dalla Presidente del Cug e Psicologa Responsabile dello Sportello di ascolto. di seguito una breve descrizione

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

I circoli di ascolto organizzativo, gli sportelli di consulenza sono stati già proposti e inseriti per la realizzazione all'interno di 2 azioni del PTAP e in particolare nel progetto di ampliamento dello sportello di ascolto psicologico, nell'azione di sostegno al ruolo e nell'azione per la formazione di una rete di Consiglieri/e di fiducia che possono intervenire anche per discriminazioni e mobbing e non solo per le molestie sessuali. tutti questi elementi sono parte del progetto in corso di realizzazione relativo al NUCLEO di ASCOLTO ORGANIZZATO, proposto dalla presidente del Cug e dal Servizio 2. e descritto di seguito. Infatti così come ampiamente argomentato nella Direttiva 2/19 del 16 luglio 2019 della PCM (G.U. n.184 del 7/08/19), nella quale si specifica che anche su proposta del/la Presidente del CUG, la "costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione, " è stata proposta la seguente strutturazione del NUCLEO di Ascolto organizzato, inserendola all'interno del progetto di ampliamento dello sportello di ascolto psicologico e della rete dei consiglieri di fiducia, degli RSPP e altri:

Nuova strutturazione per il **Nucleo di Ascolto Organizzato**: struttura prevista nella Direttiva 2/19 del 16 luglio 2019 della PCM (G.U. n.184 del 7/08/19), su proposta del/la Presidente del CUG.

#### 1. **Segreteria del Nucleo di Ascolto Organizzato per:**

**per 1° contatto:** il primo contatto avviene telefonicamente o via email, anche da recapiti privati del dipendente, ed è finalizzato alla prenotazione di un appuntamento per accogliere la richiesta dell'utente. Tale richiesta, dopo il primo incontro, determina l'invio ad una delle seguenti strutture:

2. **Sportello di ascolto psicologico:** Attività di counseling psicologico a supporto dei dipendenti regionali per problematiche originate nell'ambiente di lavoro, attraverso n.2 tipologie di approccio e differenti percorsi in base alle esigenze: ovvero modalità **individuale e modalità di/in Gruppo con N.1 o 2 colloqui/incontri di verifica dei risultati raggiunti** a distanza di tempo (*follow-up*)
3. **Sportello di ascolto informativo:** si attiva quando la richiesta è di tipo informativo: "Cosa devo Fare?, a chi devo rivolgermi?" ed è finalizzata a chiedere istruzioni sulle modalità e figure di riferimento e procedure legate al disagio. In base all'esigenza espressa e alle rispettive competenze si invia, a:

- **Consigliere/a di fiducia**



- **RLS**
- **RSPP**
- **CUG**
- **Coordinamento per il Benessere Organizzativo**
- **OO.SS.**
- **Altre figure utili**

Ad eccezione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia che dovrebbe già avere un suo luogo riservato, per le altre figure ci si occuperà di organizzare l'incontro e le tempistiche e il luogo.

Inoltre è necessario istituire un numero di riferimento per la segreteria del Nucleo

In attesa di definizione di eventuali altre caratteristiche, che verranno implementate nel corso del triennio, in raccordo con la Presidente del CUG della Regione Siciliana si è stabilito che, avendo il servizio 2 tra le sue competenze anche la la segreteria del cug e lo sportello di ascolto, ciascuna delle strutture sopraelencate, annualmente produrrà una relazione sulla situazione con un'Analisi nel pieno rispetto della Privacy degli utenti, con la finalità di pianificazione di interventi migliorativi nell'ottica della prevenzione, promozione della salute e del Benessere, per contribuire al miglioramento della performance organizzativa.

Ci si riserva di implementare e/o modificare questo punto con il procedere della definizione normativa o operativa nazionale.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Si sono rilevate per lo più situazioni di disagio e di malessere che in applicazione del Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità alle valorizzazioni del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing, adottato con D.D.G. FP n.1888 del 4 maggio 2020 sono state gestite attraverso la conciliazione informale, in alcuni casi attuata direttamente dal dirigente generale, in altri casi dal Consigliere di fiducia o ove esso non fosse nominato da un delegato.

Si sottolinea che per la maggior parte delle segnalazioni e situazioni di disagio di cui il CUG è venuto a conoscenza, perché coinvolto nella gestione da entrambe le parti o unilateralmente, la situazione veniva aggravata dalla pandemia e dalle difficoltà concrete da essa derivate.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

**IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI.**

Le considerazioni in merito agli obiettivi del PTAP anno 2020 sono state sinteticamente espresse nella sezione Pari opportunità.

In questa sezione ci si concentra su altri obiettivi di parità inseriti nel Piano della Performance 2020-2022 della Regione Siciliana per l'anno 2020.

l'Obiettivo Strategico A3 è affine al concetto di pari opportunità in particolare nel riferimento alla valorizzazione delle competenze del personale così come di seguito specificato:

A3 – Modernizzare e digitalizzare i servizi, riorganizzando funzionalmente l'Amministrazione, attuando politiche di semplificazione e valorizzando le competenze del personale che si traduce nei seguenti obiettivi operativi con l'indicazione

del dipartimento responsabile della realizzazione:

da pag 256 del Piano della performance 2020 della Regione Siciliana

- Attività volte alla modernizzazione e digitalizzare dei servizi, riorganizzando funzionalmente l'Amministrazione, attuando politiche di semplificazione e **valorizzando le competenze del personale** - DIPARTIMENTO ACQUA RIFIUTI
- **Sistema di misurazione e valutazione della Performance** 2020-2022 - aggiornamento - DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA e PERSONALE
- **Accrescere le competenze del personale** della Regione Siciliana su politiche, programmi e normative dell'Unione Europea, in linea con l'attuazione del Piano di Rafforzamento Amministrativo (PRA) II fase - DIPARTIMENTO AFFARI EXTRAREGIONALI

da pag. 260 del piano della performance 2020 della Regione Siciliana

- Riorganizzazione delle strutture del Dipartimento Regionale dell'Energia mediante la verifica e l'aggiornamento dei riferimenti legislativi relativi alle competenze di ogni struttura in attuazione alle politiche di semplificazione. **Valorizzazione delle competenze del personale**, anche di supporto, incentivandone la crescita per meritocrazia. TARGET 2020 OB. TRIENNALE - PERFORMANCE 2020/2022 - DIPARTIMENTO ENERGIA

## Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

In questa sezione ci si concentra su altri obiettivi di parità inseriti nel Piano della Performance 2020-2022 della Regione Siciliana per l'anno 2020 ed in particolare sulle misure rivolte all'inclusione sociale e nell'integrazione delle persone con disabilità. In particolare gli obiettivi H1 e H3 da pag 275 del Piano della Performance 2020

H1 - Prevenire l'emarginazione sociale e la povertà anche attraverso l'istituzione di cantieri di lavoro e di servizi volti a favorire l'inclusione sociale

- Cantieri di lavoro a favore dei comuni - Cantieri di Servizio e Cantieri di Servizio per Enti di Culto - DIPARTIMENTO LAVORO

H3 - Sostenere e promuovere politiche inclusive per favorire l'integrazione in materia di disabilità

- Rafforzamento welfare in attuazione del Piano sociale nazionale 2018/2020 - DIPARTIMENTO FAMIGLIA POLITICHE SOCIALI
- Promozione dell'integrazione in materia di disabilità - DIPARTIMENTO FAMIGLIA POLITICHE SOCIALI

Anche in questo caso il collegamento con gli obiettivi di parità appare assai debole.

## Obiettivo:

IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI.

In merito alle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, in attuazione del paragrafo 5 del SMVP vigente la performance organizzativa viene

misurata in base al livello annuale di raggiungimento dei c.d. "obiettivi triennali" delle strutture cui sono riferiti; il valore medio ponderato delle *performance* di ciascuna struttura come indicato nel SMVP misura la performance dell'Amministrazione nel suo complesso. Quanto al collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale, il Sistema prevede una refluenza della performance organizzativa sull'attribuzione delle premialità secondo specifiche modalità e criteri di mitigazione. Dalle risultanze, parametrizzate, della valutazione di performance organizzativa della struttura di appartenenza, e dal punteggio di valutazione della performance individuale conseguito viene infatti ricavata la percentuale di erogazione dell'eventuale premialità conseguente.

In merito al SMVP il CUG ha evidenziato la necessità di una maggiore chiarezza relativa ad alcuni parametri che si riferiscono alla valutazione del comportamento, e ha suggerito inoltre la necessità di una valutazione dal "Basso" della dirigenza. Inoltre ha rappresentato la necessità di un organo terzo a cui ricorrere in caso di disaccordo con la valutazione e altri accorgimenti. alcune proposte sono state accolte, altre sono ancora in attesa di valutazione in quanto il SMVP della regione siciliana per l'anno 2020 era in sperimentazione in quanto prima applicazione, e molte attività hanno avuto un forte rallentamento a seguito della pandemia.

ad ogni buon conto nel PTAP 20-22 , per l'anno 2021 è previsto nell'obiettivo 1, azione 1.2 la verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro che si espleta con l'istituzione e l'insediamento di un gruppo di lavoro dedicato con l'individuazione nell'ambito del SMVP di idonei indicatori per tali misure. Il gruppo di lavoro deve coinvolgere l'amministrazione, il cug e l'OIV

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: atto di interpello separati uno per presidente e uno per i componenti -nomina commissione esaminatrice- selezione dei candidati

Tipologia di atto: decreto del Dirigente generale del Dip. reg. Funzione Pubblica e Personale

Data: 26/10/2017

Organo sottoscrittore: dirigente generale del Dip. regionale della funzione pubblica e personale

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con WEBINAR SU COMITATI UNICI DI GARANZIA.  
specificazione degli argomenti oggetto PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020  
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte  
Istituzione sportello di ascolto  
OIV  
RSPP, segreterie regionali sindacali

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG è stato presente in ogni tavolo di lavoro istituito per la realizzazione degli obiettivi previsti dal PTAP, ha collaborato alla redazione, diffusione del Nuovo codice di condotta, e ha svolto attività di consulenza rispetto alle diverse segnalazioni di disagio pervenute sia dai soggetti interessati, che dai dirigenti generali coinvolti nella gestione di criticità, oltre che dai sindacati e/o eventuali legali.

Tale attività si è svolta costantemente in collaborazione con l'amministrazione.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha proposto, sostenuto e implementato ciascuna iniziativa prevista nel PTAP dall'implementazione dello sportello di ascolto, alla proposta e progettazione del Nucleo di ascolto organizzato, fino alla collaborazione per la pianificazione e realizzazione dei moduli formativi relativi alla gestione dell'Ansia e del Panico, in totale sinergia con il servizio 2 del dipartimento della f. p. e del personale che si occupa del coordinamento reg. dei SPP e della gestione benessere organizzativo

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

collaborazione alla realizzazione della formazione su " COMITATI UNICI DI GARANZIA. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020" destinata a tutte le pubbliche amministrazioni, organizzata da AIF associazione italiana Formatori, e dalla Regione Siciliana.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

**Sostegno al Progetto Frisco - LETTERA DI SUPPORTO - PROGETTO UE "LIBERI DAL SESSISMO E MOLESTIE SESSUALI NELLE SCUOLE"** - La lettera è il risultato dell'analisi dell'intero progetto e dei materiali (anche in inglese) da parte del Gruppo di lavoro sulle pari opportunità che ha lavorato in sinergia e a distanza in modo tempestivo per poi sottoporre l'adesione al CUG per l'approvazione e l'invio al proponente

diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

proposta al vertice amministrativo di adesione formale al protocollo sulla violenza di genere firmato dalla rete nazionale dei Cug e dalla Ministra Bonetti

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità

## del territorio di riferimento

consulenze ad altri cug presenti nel territorio regionale, creazione della rete Cug sicilia e coordinamento attraverso le diverse modalità a distanza. sostegno alle diverse amministrazioni per la prima l'istituzione del cug, e attività di supporto ai neo presidenti e componenti

## Considerazioni conclusive

Nell'anno 2020 il CUG della Regione Siciliana ha operato in costante collaborazione con l'amministrazione per garantire la piena attuazione del PTAP, anche attraverso gruppi di lavoro dedicati ai singoli temi, che si sono riuniti sia in presenza che a distanza, come una squadra in cui ciascuno ha svolto il proprio compito; ci sono stati ovviamente dei problemi, dei disallineamenti e delle difficoltà, ma la comunicazione costante, anche per le vie brevi, non è mai mancata.

Il CUG ha partecipato attivamente a tutte le iniziative proposte dalla rete nazionale dei CUG, ivi comprese indagini, proposte e adozioni di protocolli. Si è occupato anche di una capillare diffusione della newsletter della rete, oltre che della pubblicazione della stessa sulla propria pagina in una sezione dedicata.

La maggior parte dell'attività è stata di tipo consulenziale a singoli individui, soprattutto dal momento in cui l'emergenza ha impedito l'incontro in presenza, e l'aver ricevuto comunicazioni sugli esiti delle situazioni sottoposte al Comitato, è indice non solo della comprensione del ruolo del CUG, ma anche segnale che l'amministrazione attraverso le figure competenti nelle diverse situazioni, si è attivata in quanto, come evidenziato nelle direttive che regolamentano il funzionamento dei comitati unici di garanzia, essi NON SI SOSTITUISCONO ALL'AMMINISTRAZIONE ma hanno funzione propositiva, consultiva e di verifica.

Nel novembre 2020 il CUG è stato dotato di credenziali per una piattaforma di videoconferenza, che agevola non solo le riunioni deliberative del comitato, ma consente anche incontri virtuali tra componenti dei gruppi di lavoro che fisicamente svolgono la propria attività lavorativa a centinaia di km di distanza (es. Palermo-Siracusa).

Sono state accolte, gestite e indirizzate verso i corretti destinatari 16 segnalazioni di disagio/malessere di contenuto vario. Alcune hanno richiesto parecchie interlocuzioni con i diversi attori coinvolti e responsabili diretti della gestione, altre hanno richiesto solo 1 o 2 interlocuzioni informative e di chiarimento.

In sintesi, nonostante l'Emergenza Covid-19 e il distanziamento, le attività promosse e sostenute dal Comitato sono proseguite in modo autonomo, con i dovuti aggiustamenti e modifiche, che sono stati operati di concerto con il cambiamento della modalità di lavoro della pubblica amministrazione.

Molto ancora resta da fare, in particolare sulla visibilità esterna del Comitato e sulla comunicazione (sito web, formazione specifica, coordinamento....) ma quanto realizzato nell'anno 2020 dall'Amministrazione nelle materie di competenza del Comitato e su sua proposta, è già tantissimo e fornisce una indicazione indiretta sull'attività del CUG.

Tanto si comunica e si trasmette, salvo errori e omissioni.

NB. Si precisa che per alcune informazioni che dovevano essere inserite nella sezione 5 e nella sezione 6 il sistema non ha consentito la scelta della corretta dicitura relativa all'attività di questo Comitato o l'inserimento di altre attività escluse dal PTAP ma ugualmente svolte.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore integrazione o chiarimento.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-siciliana-2021>