



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Siciliana - 2022

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2022-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2022-anno_2020.pdf</a> ( <a href="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</a> ) (3.6 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2123-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2123-anno_2021.pdf</a> ( <a href="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</a> ) (212.28 KB)
2022	2023
22/24	23/25
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf</a>	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf</a>



<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf">anno_2022.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf</a> ) (244.88 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf">anno_2023.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf</a> ) (266.21 KB)
--	--

---

2024

2025

24/26

25/27

<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf</a> ) (244.61 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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	D	1	5	64	1374	573	2	7	52	507	259
Personale non dirigente	C	9	23	166	1174	686	8	17	90	661	323
Personale non dirigente	B	1	6	107	590	90	0	5	124	1234	113
Personale non dirigente	A	0	7	148	837	64	0	2	158	1418	126
Dirigente di livello generale		0	0	0	11	11	0	0	0	4	3
Dirigente di livello non generale	2 fascia Area/Servizio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	3Fascia Area/Servizio	0	0	0	109	180	0	0	3	75	53
Dirigente di livello non generale	2Fascia Unità operativa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	3 Fascia Unità operativa	0	0	0	103	110	0	0	0	52	57
Dirigente di livello non generale	3 Fascia consulenza studio ricerca	0	0	0	2	2	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Comandati Area/Servizio	0	0	2	2	3	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	Comandati Unità operativa	0	0	2	1	1	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Altro	0	0		11	20	0	0	0	4	1

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
Organo di vertice	Personale regionale 3 Fascia	0	0	0	9	5	0	0	0	6	2
Organo di vertice	Personale regionale Cat.D	0	1	3	28	9	0	0	2	16	3
Organo di vertice	Personale regionale Cat. C	0	1	3	16	4	1	0	1	6	0
Organo di vertice	Personale regionale Cat. B	0	0	2	0	0	0	0	1	3	0
Organo di vertice	Personale regionale Cat. A	0	0	2	2	0	0	0	1	0	1
Organo di vertice	Esterni 3 Fascia	0	3	6	9	2	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Esterni Cat. D	0	6	5	2	1	1	4	1	0	0
Organo di vertice	Esterni Cat.C	0	1	2	2	2	0	1	0	0	0
Organo di vertice	Esterni Cat. B	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		11	53	513	4283	1764	12	36	435	3993	943
Totale % sul personale complessivo		0,09	0,44	4,26	35,56	14,65	0,10	0,30	3,61	33,16	7,83

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	1	4	36	103	20	164	60,97	2,73	3	2	30	61	9	105	39,03	2,04
Tra 3 e 5 anni	0	5	2	2	1	10	55,56	0,17	0	5	2	0	1	8	44,44	0,16
Tra 5 e 10 anni	0	2	1	3	1	7	36,84	0,12	0	2	1	7	2	12	63,16	0,23
Superiore a 10 anni	0	1	34	1295	561	1891	72,15	31,42	0	2	22	456	250	730	27,85	14,18
Inferiore a 3 anni	1	4	97	100	16	218	66,46	3,62	1	1	50	41	17	110	33,54	2,14
Tra 3 e 5 anni	2	1	2	6	2	13	72,22	0,22	1	0	0	4	0	5	27,78	0,10
Tra 5 e 10 anni	6	8	7	7	1	29	53,70	0,48	6	6	5	7	1	25	46,30	0,49
Superiore a 10 anni	0	12	65	1079	673	1829	65,41	30,39	1	11	37	613	305	967	34,59	18,78
Inferiore a 3 anni	0	1	20	18	5	44	69,84	0,73	0	2	7	6	4	19	30,16	0,37

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>
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	0	1	3	50,00	0,05	0	0	1	1	1	3	50,00	0,06
Tra 5 e 10 anni	1	1	79	525	36	642	31,33	10,67	0	2	108	1207	90	1407	68,67	27,33
Superiore a 10 anni	0	3	10	47	48	108	67,92	1,79	0	1	10	22	18	51	32,08	0,99
Inferiore a 3 anni	0	0	1	1	1	3	16,67	0,05	0	0	1	11	3	15	83,33	0,29
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	2	0	4	80,00	0,07	0	0	1	0	0	1	20,00	0,02
Tra 5 e 10 anni	0	2	141	824	63	1030	38,33	17,12	0	1	141	1392	123	1657	61,67	32,19
Superiore a 10 anni	0	4	7	12	0	23	41,07	0,38	0	1	16	15	1	33	58,93	0,64
Totale	11	50	504	4024	1429	6018			12	36	432	3843	825	5148		
Totale %	0,10	0,45	4,51	36,04	12,80	53,90			0,11	0,32	3,87	34,42	7,39	46,10		

<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>
Cat. D	Diploma di scuola superiore	1240	75,79	396	24,21	1636	14,65
Cat. D	Laurea	179	68,58	82	31,42	261	2,34
Cat. D	Laurea magistrale	590	67,43	285	32,57	875	7,84
Cat. D	Master di I livello	54	40,91	78	59,09	132	1,18
Cat. D	Dottorato di ricerca	9	40,91	13	59,09	22	0,20
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	441	78,61	120	21,39	561	5,02
Cat. C	Diploma di scuola superiore	1321	63,42	762	36,58	2083	18,65
Cat. C	Laurea	82	59,85	55	40,15	137	1,23
Cat. C	Laurea magistrale	228	61,96	140	38,04	368	3,30
Cat. C	Master di I livello	16	35,56	29	64,44	45	0,40
Cat. C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,03
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	103	68,67	47	31,33	150	1,34

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Cat. B	Diploma di scuola superiore	563	33,14	1136	66,86	1699	15,22
Cat. B	Laurea	30	35,71	54	64,29	84	0,75
Cat. B	Laurea magistrale	95	30,06	221	69,94	316	2,83
Cat. B	Master di I livello	4	16,00	21	84,00	25	0,22
Cat. B	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,03
CAT. A	Inferiore al Diploma superiore	460	39,69	699	60,31	1159	10,38
CAT. A	Diploma di scuola superiore	555	37,12	940	62,88	1495	13,39
CAT. A	Laurea	10	33,33	20	66,67	30	0,27
CAT. A	Laurea magistrale	29	40,28	43	59,72	72	0,64
CAT. A	Master di I livello	6	60,00	4	40,00	10	0,09
Totale personale		6018		5148		11166	
Totale % sul personale complessivo		49,97		42,75		92,72	

<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

Il totale dei dipendenti della Regione Siciliana alla data del 31/12/2021 ammonta a n.12043 persone, di cui n. 6624 sono uomini e n. 5419 donne.

Dei 12043 dipendenti n. 877 sono dirigenti ( Uomini: 606, Donne: 271), e 11166 di livello non dirigenziale (Uomini: 6018, e donne: 5148).

Osservando le tabelle sopra riportate, emerge che per ciò che attiene il personale con qualifica non dirigenziale, la distribuzione di genere è abbastanza equilibrata e proporzionale in modo trasversale sia per ciò che attiene i livelli, anzianità nei livelli, titolo di studio. Per età una maggiore differenza la si riscontra tra i dipendenti con età superiore ai 51 anni, ma comunque è proporzionale rispetto a tutte le altre variabili.

Bisogna porre invece una particolare attenzione ai dati che si evincono dalla tabella 1.1 in relazione al personale con qualifica dirigenziale e agli organi di vertice.

Per ciò che riguarda la dirigenza, le donne sono poco più del 30% rispetto agli uomini, e tale rapporto si mantiene (a eccezione di piccole variazioni) trasversalmente in tutte le tipologie di dirigenza interna alla Regione Siciliana ( Dirigenti generali, 2 e 3 fascia servizi/aree/U.O., Comandati, e Organi di vertice interni). La differenza è invece sproporzionata, a netta maggioranza di Uomini nella dirigenza non generale con altra specificazione (U: 22 e D:5) e nel personale degli organi di vertice politico sia per la dirigenza esterna in cui vi è una sola donna a fronte dei 20 uomini, ma anche nei dipendenti esterni con qualifica non dirigenziale (D, C, B) in cui gli uomini sono 22 e solo 7 sono donne.

Tale dato induce ad una forte riflessione rispetto alla cultura delle Pari opportunità e alla lotta agli stereotipi, in quanto proprio negli ambiti che consentono una maggiore libertà di scelta dello staff di supporto agli organismi di vertice, in particolare rispetto alla dirigenza esterna, sembra che tutto o quasi si rivolga al mondo degli uomini (una sola donna). Tale

osservazione merita una riflessione approfondita su quali possono essere le cause e le spiegazioni. Le ipotesi sono molteplici, alcune legate a stereotipi e pregiudizi sia politici che sociali, altre legate a dati oggettivi.

In questa sede però ci si limita solo ad evidenziare la discrepanza, ed evidenziando come, man mano si sale nella gerarchia, la presenza femminile va diminuendo, e diminuisce la presenza femminile anche nelle strutture di vertice politico. Ciò evidenzia come ancora molto c'è da fare rispetto a ciò che viene definito "Soffitto di vetro".

## 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	9	48	492	3998	1421	5968	54,03	99,17	11	32	421	3798	815	5077	45,97	98,62
Part Time >50%	2	2	9	20	8	41	37,61	0,68	1	3	11	43	10	68	62,39	1,32
Part Time ≤50%	0	0	3	6	0	9	75,00	0,15	0	1	0	2	0	3	25,00	0,06
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>504</b>	<b>4024</b>	<b>1429</b>	<b>6018</b>			<b>12</b>	<b>36</b>	<b>432</b>	<b>3843</b>	<b>825</b>	<b>5148</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,10</b>	<b>0,45</b>	<b>4,51</b>	<b>36,04</b>	<b>12,80</b>	<b>53,90</b>			<b>0,11</b>	<b>0,32</b>	<b>3,87</b>	<b>34,42</b>	<b>7,39</b>	<b>46,10</b>		

<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>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	4	11	4	20	32,26	1,19	2	1	2	13	24	42	67,74	4,45
Personale che fruisce del lavoro agile	2	10	129	866	359	1366	63,89	81,55	1	8	111	373	279	772	36,11	81,87
Orario Flessibile	0	0	15	62	31	108	69,23	6,45	0	0	10	32	6	48	30,77	5,09
Personale turnista	0	1	15	107	44	167	70,46	9,97	0	1	9	44	16	70	29,54	7,42

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>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	4	0	4	57,14	0,24	0	0	0	3	0	3	42,86	0,32
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time orizz.77,78%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,11
Part-time vert. 93,05%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,11
Part-time vert. 90,28%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,11
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,06	0	0	0	1	0	1	50,00	0,11
part time a richiesta verticale 45,27%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	3	0	3	100,00	0,18	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	1	1	50,00	0,06	0	1	0	0	0	1	50,00	0,11
part time verticale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,11
patr time a richiesta verticale 63,88%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time a richiesta Orizz./Misto 91,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,11
part time a richiesta vert.41,9%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time a richiesta vert. 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,11
Part time a richiesta vert.81,9%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	12	166	1056	439	1675			3	11	132	471	326	943		
Totale %	0,08	0,46	6,34	40,34	16,77	63,98			0,11	0,42	5,04	17,99	12,45	36,02		

<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

La tabella 2.1 è stata compilata facendo riferimento ai dipendenti con qualifica non dirigenziale, pari a n.11166 dipendenti. dei 6018 Uomini il 99,17% è e delle 5148 donne il 98,62% sono tempo pieno,

quindi ne deduciamo che solo una piccolissima percentuale di lavoratori usufruisce di di flessibilità oraria e di part-time, di essi le donne preferiscono un Part-time superiore al 50%, gli uomini Inferiore.

per ciò che attiene quanto indicato nella tabella relativa alla fruizione delle diverse misure di conciliazione per genere ed età, al part.time si aggiunge la fruizione del lavoro agile di cui nel 2021 hanno usufruito in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne, così come per il lavoro a turni e per la flessibilità oraria.

## 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	12008	50,54	11751	49,46	23759	61,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5349	39,72	8117	60,28	13466	34,89
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	584	66,29	297	33,71	881	2,28
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	460	93,12	34	6,88	494	1,28
Totale permessi	18401	47,67	20199	52,33	38600	

<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 merito alla tabella relativa alla fruizione dei permessi l.104 e congedi parentali, come anche evidenziato nell'anno 2020, non si evince di quanto personale si tratta e in che percentuale rispetto al totale.

da questa tabella possiamo dedurre solo il numero dei permessi e il numero di ore o giorni, ma senza un confronto con quante persone usufruiscono di tale tipologia di permesso, il dato appare solo fine a se stesso.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

## 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Al Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative in data 8 marzo 2021 è stato istituito lo "Sportello Donna", con lo scopo di assistere, accompagnare ed informare le donne ad individuare un percorso di inserimento e crescita sociale e di inserimento lavorativo, Particolare attenzione viene riservata alle donne che hanno subito violenza e vivono un grave disagio sociale. Sono stati istituiti 9 sportelli, uno presso questo Dipartimento Lavoro che ha il compito di coordinare le attività, ed uno per ogni Servizio Centro per l'Impiego delle città capoluogo di provincia dell'Isola. Gli Sportelli sono adibiti a fornire informazioni alle donne sulle opportunità lavorative presenti su tutto il territorio regionale e tutto ciò che è di competenza dei Servizi Centri per l'Impiego (offerte di lavoro, disponibilità, presa in carico, accompagnamento al lavoro). Attualmente sono in corso le fasi di istruttoria dell'Avviso 31/19 Lavoro ed Impresa Artigiana Donne: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa che si concluderanno a breve; destinatarie dell'Avviso sono le donne disoccupate o inoccupate, e altresì, le donne che hanno subito violenza ai sensi della Legge 15 ottobre 2013 n. 119. Le finalità dell'Avviso consistono nel fornire una formazione professionale nell'ambito dell'artigianato e dare la possibilità di rivitalizzare mestieri e tradizioni artigiane a rischio di estinzione.

Sarà cura del Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative, non appena terminata e pubblicata la graduatoria definitiva dei progetti, fornire informazioni alle donne, interagendo con la Rete antiviolenza del territorio e agevolando, con suggerimenti di indirizzo ai soggetti attuatori (Agenzie per il Lavoro), con una maggiore attenzione all'inserimento delle donne vittime di violenza. Infine, si prefigge l'obiettivo di supportare ogni iniziativa utile per tutto ciò che riguarda l'inserimento della donna nel mondo del lavoro.

In riferimento alla realizzazione degli obiettivi e azioni del PTAP si segnala che quanto inserito dall'amministrazione è incompleto o "fuori ordine" rispetto al PTAP pertanto si procede seguendo l'ordine indicato nello stesso integrando le dimenticanze.

#### **Ob.1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare**

**Az.1:** *Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro.* - Gruppo di lavoro interdip. coordinato da **Dip. Reg Funzione Pub. -Area 1- Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 2:** *Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione.* Gruppo di lavoro interdip. coordinato da **Dip. Reg Funzione Pub. e Pers -Area 2 - Non è stato realizzato** in quanto non è stato istituito alcun tavolo tecnico, e non si è avviata alcuna analisi, si è solo preso atto di ciò che spontaneamente hanno realizzato alcuni rami dell'amministrazione.

#### **Ob. 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

**Az.1a:** *Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valoriz. del Personale.* **Dip. Reg Funzione Pub.- S2-Spotello Asc. Psic.-Quanto previsto è stato realizzato** ( 2 interventi formativi secondo i programmi presentati nel 2020)

**Az. 1b:** *Indagine sul benessere organizzativo anno 2020.* **Dip. Reg Funzione Pub.- S2-Spotello Asc. Psic.-Quanto**

**previsto è stato realizzato.**

**Az. 2:** *Formazione in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni.* - **Dip. Reg Funzione Pub. S.16, CUG.** **L'evento è stato realizzato a distanza dal CUG** con Il consigliere di fiducia e con ARAN Sicilia **in data 15 giugno 2021.** Il documento sul CUG è stato diffuso e consiste in una News Letter a cadenza semestrale (con numeri speciali) diffusa a tutti i dipendenti e pubblicata sulla pagina del CUG. **Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 3:** *Implementazione sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A. e sostegno al ruolo lavorativo.* **Dip. Reg Funzione Pub.- S2-**La nota di proposta è stata inviata per via telematica dal **S.2 FP, PFDG il 21/12/21 con id. 785372. Quanto previsto è stato realizzato.**

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

**Az.1:** *Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri di fiducia.* **Coord. Dip. Reg Funzione Pub. -Area 1.** I/le consiglieri/e sono stati designati dai diversi dipartimenti, ma il ritardo nel sollecito alla nomina (ott. e nov. 2021) unito al ritardo nella ricostituzione del CUG ha impedito il rilascio dei pareri obbligatori per la nomina e di conseguenza l'avvio della formazione e dell'istituzione della rete. Pertanto **quanto previsto è stato realizzato in parte.**

**Az. 2:** *Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - Dalla Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.* **Dip. Reg Funzione Pub. -S 16-** **Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 3:** *Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, e nell'ottica dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, anche in relazione allo stress lavoro correlato* -**Dip. Reg Funzione Pub. -S 2** - Costituzione e insediamento di un tavolo tecnico permanente degli Rssp - Nota del S.2 - F.p. **prot. 62572 del 18/06/2021 - Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 4:** *Misure per favorire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità in relazione al benessere organizzativo e alla gestione dell'emergenza-* **Dip. Reg Funzione Pub. -S 2-** Azioni formative per l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità - Nota del S.2 FP - **Prot. N. 103664 del 28/09/2021 - Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 5:** *Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna.* **Dip. Reg. Lavoro** - Lo sportello è attivo, non sono stati trasmessi dati sull'affluenza. **Quanto previsto è stato realizzato in parte.**

**Az. 6:** *Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale - AVVISO 31/2019 LAVORO ED IMPRESA ARTIGIANA DONNE: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa.* **Dip. Reg. Lavoro-** **Quanto previsto è stato realizzato. Si precisa che la previsione di impegno è di € 11.000.000,00 e non 11.000,00 come indicato nel format 1**

**Az. 7:** *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".* **Dip. Reg. Affari extraregionali (DAE) - Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 8:** *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* - **Dip. Reg. Affari extraregionali (DAE) -Quanto previsto è stato realizzato.**

**Az. 9:** *Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere - Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle disuguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro* - **Ass. Salute - Ufficio Speciale Comunicazione per la Salute - Quanto previsto è stato realizzato.**

### 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)	2	3	21	125	61	212	46,90	14,02	0	6	16	158	60	240	53,10	22,20
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	8	18	26	81,25	1,72	0	0	0	4	2	6	18,75	0,56
contratti	0	0	55	353	198	606	74,91	40,08	0	0	45	93	65	203	25,09	18,78
giuridico normativo	1	2	24	251	116	394	46,30	26,06	0	4	27	341	85	457	53,70	42,28
internazionale europea	0	0	5	159	89	253	61,41	16,73	0	0	5	114	40	159	38,59	14,71
settoriale	0	1	3	12	5	21	56,76	1,39	0	0	1	11	4	16	43,24	1,48
Totale ore	3	6	108	908	487	1512			0	10	94	721	256	1081		
Totale ore %	0,12	0,23	4,17	35,02	18,78	58,31			0,00	0,39	3,63	27,81	9,87	41,69		

<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

Anche per il 2021 la Regione Siciliana non ha redatto il Bilancio di genere. Un primo passo dovrebbe essere quello di avviare percorsi formativi destinati ai vertici amministrativi e proporre la redazione del bilancio di genere.

Come sappiamo, con il termine bilancio di genere, o *gender budgeting*, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione.

Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

Il bilancio di genere può essere quindi visto come un documento complementare al bilancio sociale, che perseguendo la sua specifica mission (la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere.

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità *dell'intera collettività* siano prese in considerazione adeguatamente. Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance locale oggi fondamentali: **efficienza, efficacia, trasparenza ed equità**.

L'analisi di genere del bilancio permette in sintesi di:

- sensibilizzare gli amministratori e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa
- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di rispondere coerentemente ad esse
- sviluppare dati e statistiche gender sensitive

- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.

I destinatari del bilancio di genere sono: i decisori politici (che sulla base del documento possono effettuare politiche di allocazione delle risorse più efficienti), il personale dell'ente (che viene coinvolto e stimolato a gestire i servizi in ottica di genere), la comunità (il bilancio di genere infatti rappresenta una forma di rendicontazione sociale).

### 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 per la copertura di n. 3 posti di "Istruttore direttivo" cat. professionale "C"	6	60,00	4	40,00	10	52,63	Uomo
Concorso per la copertura di n. 5 posti di "Funzionario direttivo" cat. professionale "D"	5	55,56	4	44,44	9	47,37	Uomo
Totale personale	11		8		19		
Totale % sul personale complessivo	0,09		0,07		0,16		

<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

Nel 2021 sono state costituite solo 2 commissioni di concorso, in entrambe la percentuale di genere è stata rispettata, anche se in entrambe le commissioni il presidente era Uomo

### 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 %
Categoria professionale "A"	€16,86	€15,84	€ -1,02	-6,41
Categoria professionale "B"	€18,07	€16,96	€ -1,11	-6,53
Categoria professionale "C"	€26,11	€23,73	€ -2,38	-10,03
Categoria professionale "D"	€30,60	€28,21	€ -2,38	-8,44
Dirigenza	€45,28	€45,86	€ 0,57	1,25

la tabella sopra riportata presenta per una svista, errori di inserimento, i valori andrebbero moltiplicati per 1000 (circa), per

rappresentare la retribuzione media annua pertanto di seguito riporto i dati trasmessi dall'amministrazione al cug, con email di correzione successiva alla data di chiusura del portale.

Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento - Anno 2021

LIVELLO INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
A 6,03	16.861,01	15.844,63	1.016,38	
B 6,13	18.065,23	16.957,30	1.107,93	
C 9,12	26.112,05	23.730,71	2.381,34	
D 7,79	30.596,32	28.214,00	2.382,31	
Dir -1,26	45.284,71	45.857,46	-572,75	

Osservando i dati riportati si nota che cmq è registrato un sostanziale divario economico tra uomini e donne nei dipendenti con qualifica non dirigenziale (A, B, C, D) vantaggio degli uomini che nella cat. C arriva al 9,12%.

Come negli anni precedenti, tale differenza va approfondita e potrebbe dipendere ed essere spiegata dalla fruizione del lavoro straordinario o da assenze che prevedono decurtazione. Per esempio se le donne svolgono meno lavoro straordinario, potrebbe dipendere da esigenze di conciliazione vita/lavoro in quanto culturalmente le donne svolgono il "lavoro di cura" rispetto ai figli o genitori. Ma potrebbe dipendere anche da scelte del dirigente, in quanto le prestazioni straordinarie vengono richieste per specifiche attività che non vengono assegnate alle donne... è necessario approfondire. Qualsiasi argomentazione risulta essere solo una ipotesi.

Rispetto alla dirigenza, colpisce come, rispetto agli anni precedenti, ci sia una inversione di tendenza, ovvero, anche se solo dell'1,26%, le donne percepiscono più degli uomini. Questo potrebbe dipendere dalla "pesatura" delle Postazioni dirigenziali ricoperte, o da altri fattori.

In ogni caso, sarebbe opportuno pianificare un'analisi sulle cause di tali differenze, che potrebbe anche essere una componente di un bilancio di Genere.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nell'anno 2021, è stata svolta come Obiettivo2 "Promozione del Benessere Organizzativo ed individuale ", Azione 1.b - "Indagine sul benessere organizzativo riferito al periodo dell'emergenza covid riferita all'anno 2020 che tenga conto delle

differenze tra personale in smart-working emergenziale e personale in presenza negli uffici”.

A tal proposito, in conseguenza delle disposizioni nazionali relative all'emergenza Covid-19, e al rientro in presenza e soprattutto all'applicazione delle procedure relative al Green Pass per i dipendenti, l'indagine è stata avviata con nota prot. n.115788 del 29/10/2021 con una prima scadenza per la compilazione al 30 Novembre 2021 e successivamente per avere una maggiore adesione da parte dei dipendenti, si è stabilito di prorogare la scadenza al 17 dicembre 2021 con nota Prot. n.127870 del 1 dicembre 2021.

L'azione è stata inserita nel PTAP 2021-2023 a seguito del cambiamento avvenuto nell'anno 2020 sia a livello sociale, che nella pubblica amministrazione come conseguenza dell'emergenza Covid-19, ritenendo opportuno procedere alla nuova rilevazione del benessere organizzativo che tenga conto dell'esperienza vissuta.

Il questionario somministrato fa riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di Marzo 2020 e successivo periodo di lavoro in Smart working semplificato/in presenza fino a dicembre 2020 ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Al fine di rendere quanto più veritiera l'indagine si è chiesto di rispondere con la massima attenzione e sincerità, sottolineando come la compilazione fosse assolutamente anonima, e che il questionario è stato strutturato in modo che le risposte fornite non fossero riconducibili ad una specifica persona. I dati raccolti, inoltre, sono stati utilizzati solo in forma aggregata con particolare attenzione a evitare le aggregazioni che potrebbero rendere identificabile qualcuno, oltre che nel totale rispetto della Privacy.

Alla data del 17 dicembre 2021 di n.12021 dipendenti in servizio, hanno risposto 3560 dipendenti, pari al 30% del personale in servizio.

Di questo 30%, la distribuzione per assessorati è molto eterogenea, con una maggiore numerosità in quegli assessorati in cui lavorano un maggior numero di dipendenti, e in alcuni casi si tratta di una percentuale troppo esigua per fare un confronto tra assessorati. In generale il campione che ha risposto è composto da 1834 Uomini (48%) e 1726 Donne (52%), di essi il 68% ha un'età compresa tra 51 e 60 anni, e il 23% ha oltre 60 anni.

Hanno risposto 251 dirigenti, 974 funzionari, 878 Istruttori, 729 collaboratori e 728 operatori, per il 99% a tempo Indeterminato. Di essi l'1% ha un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni, il 3% tra 5 e 10 anni, il 37% tra 11 e 20 anni, e il 59% oltre i 20 anni.

Il 31% dei partecipanti dichiara di lavorare in una sede centrale, e il 69% in una sede periferica. Tale aspetto è interessante per l'interpretazione del dato generale, in quanto, contestualmente alla compilazione del questionario sono giunti al servizio numerosi resoconti relativi alle difficoltà riscontrate negli uffici periferici per accedere allo Smart-Working, per diversi motivi, che verranno approfonditi in futuro.

Per ciò che attiene le sedi di lavoro, sono presenti tutte e 9 le province ma la distribuzione non consente un equo confronto tra province. Il personale che ha risposto all'indagine per il 17% (606 unità) hanno lavorato in presenza, il restante 83% ha lavorato in smartworking semplificato nelle diverse modalità.

Considerato l'esiguo campione, in questa fase si sono esaminati i risultati generali, rinviando ad apposita relazione successiva le analisi di dettaglio sui dati relativi al benessere organizzativo. Nel grafico di seguito si indica come, da questa rilevazione il Grado di benessere generale è insufficiente (2,19) rispetto al valore atteso di 3.5 che punta ad un parametro generale di benessere che deve essere normalmente percepito. Ovviamente questo dato riflette tutta la situazione relativa all'Emergenza Covid-19, e alla situazione generale e sociale vissuta da ciascuno non solo in ambito lavorativo., infatti, l'Item sull'importanza delle tematiche lavorative a livello generale non ha restituito risultati significativi.

In generale ciò che ha un valore più rassicurante è il dato relativo alle situazioni di malessere e problemi di salute legati al lavoro che ottengono un buon punteggio, ovvero significa che essi sono stati percepiti meno e di conseguenza rappresentano uno dei **punti di forza dell'esperienza di sw nel 2020, unitamente al contesto di lavoro, alla dimensione di equità, e alla dimensione di carriera e sviluppo professionale**. In merito a quest'ultima forse la possibilità di lavorare in modo nuovo, ha dato occasione a molti di vedere nuove possibilità e di mettere in pratica capacità

professionali che in presenza erano sopite o addirittura escluse. Anche questo dato sarà oggetto di approfondimento futuro.

In conclusione, il dato generale appare insufficiente, ma l'esame dei punteggi più favorevoli apre la strada ad interpretazioni potenzialmente positive, che potranno trovare esplicitazione nell'analisi di dettaglio su questi dati, a confronto con l'analisi della medesima indagine da avviare e riferita all'esperienza del 2021.

A tal proposito occorre evidenziare che è necessario sensibilizzare il personale ai fini di una maggiore responsabilità in quanto numeri così ridotti non consentono di estendere con una buona probabilità, quanto riscontrato all'intera amministrazione.

#### 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

Nell'anno 2021 è stata implementata l'attività dello **sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A. e sostegno al ruolo lavorativo** sulla scorta delle esperienze fin qui maturate nonché delle criticità emerse.

Lo sportello si basa sulla professionalità dello psicologo e/o psicoterapeuta per il sostegno psicologico alla persona e/o del gruppo ed è finalizzato alla valorizzazione del lavoratore e alla promozione del benessere organizzativo che è uno degli elementi su cui agire 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 (Art.28 del T.U. 81/08), distinguendolo da altre eventuali problematiche che non attengono strettamente all'organizzazione ed al luogo di lavoro, ma che in esso si manifestano.

L'Amministrazione ha inteso implementare questo Sportello sviluppando iniziative utili per il potenziamento del raccordo, in chiave sinergica, degli interventi i quali debbono intendersi come percorsi di "formazione/intervento" di prevenzione e protezione rispetto ai rischi psicosociali nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori in relazione al combinato disposto dell'art. 17, comma 1, lettera a, dell'art. 28, comma 1 e dell'art. 37 del T.U. 81/08.

Lo Sportello d'ascolto ha svolto, per molti utenti, la funzione di luogo dove poter dar voce a richieste di varia natura e gravità (vedi, ad esempio, i casi di mobbing), per altri quella di luogo dove poter ri-pensare sé stessi al fine di acquisire una rinnovata consapevolezza delle proprie risorse, capacità e competenze, per altri, infine, un punto di partenza da cui partire, se del caso, per rivolgersi ad altre strutture e/o professionisti.

Le tematiche trattate si riferiscono a difficoltà di comunicazione e di gestione dei rapporti con i dirigenti e con i colleghi, stress da lavoro-correlato a seguito di carichi di lavoro eccessivo, o mancanza di attribuzione di un carico di lavoro, o mancanza di comunicazione, ambiguità e conflitti di ruolo, scarse possibilità di sviluppo professionale, mobbing in cui si sono verificate persecuzioni e vessazioni sul posto di lavoro, molestie sessuali, problematiche di personalità per le quali sono stati fatti invii ad altre strutture, mancata aderenza delle proprie competenze e professionalità con il ruolo svolto e i compiti ad esso connessi, scarsa motivazione dovuta a poca chiarezza di ruoli e responsabilità e/o ad una distribuzione dei carichi di lavoro percepita come poco equa, mancata identificazione con i valori dell'Amministrazione, gestione della propria disabilità nel contesto di lavoro.

Lo sportello è nato con gli obiettivi di:

- accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del mobbing, delle molestie, delle discriminazioni ecc... (c.d. rischi psicosociali), operando una attenta analisi di discernimento che porti ad evidenziare eventuali problematiche psicofisiche individuali;
- prevenire ed affrontare dinamiche organizzative disfunzionali quali stress 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;
- promuovere la salute e valorizzare il 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.

Per raggiungere tali obiettivi, l'attività dello sportello di ascolto psicologico si configura come 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, individuale e di gruppo, con percorsi di orientamento, focus-group ecc..

La Regione Siciliana con D.D.G. n.1888 del 4 maggio 2020 ha adottato il "**Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing**", pertanto corso dell'anno 2021 **sono state richieste più consulenze rispetto agli anni precedenti**. Tale incremento è dovuto al nuovo codice e alla collaborazione con il Consigliere di Fiducia che precedentemente si occupava esclusivamente di molestie sessuali, oggi anche di mobbing, stalking lavorativo, discriminazioni e pari opportunità.

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

Dalla **Relazione annuale attività 2021 del Consigliere di Fiducia del Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del Personale**, che è coordinatore del Gruppo di lavoro per la definizione del "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing", adottato dall'Amministrazione regionale con D.D.G. n.1888 del 4 maggio 2020, e secondo il PTAP sarà il Referente della istituenda Rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana, si evince che nel corso dell'anno 2021 sono state richieste più consulenze al Consigliere di Fiducia rispetto agli anni precedenti, con l'attivazione di procedure informali e formali. Tale incremento è dovuto all'ampliamento delle competenze del Consigliere di Fiducia, tantè che molte delle richieste arrivate hanno riguardato situazioni di presunto mobbing e di discriminazioni. Si ricorda che, prima della pubblicazione del nuovo Codice di Condotta, le competenze del Consigliere di Fiducia erano legate solamente alle molestie sessuali e quindi più circoscritte rispetto alle competenze attuali che abbracciano molti più ambiti come quello del mobbing, dello stalking lavorativo, delle molestie, delle discriminazioni e delle pari opportunità. Dopo un primo contatto telefonico o tramite email istituzionale all'indirizzo **consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it** sono state accolte le richieste dei lavoratori e delle lavoratrici fissando un primo appuntamento in presenza presso la stanza assegnata al Consigliere di Fiducia per potere dare voce al lavoratore o lavoratrice e soprattutto potere inquadrare, dagli elementi raccolti, la problematica presentata. Inoltre, attraverso il colloquio si è chiarito meglio alla persona se la richiesta di intervento rientrava nei compiti istituzionali del Consigliere. Il consigliere si avvale di schede create ad hoc per raccogliere i dati anamnestici e potere avere un quadro completo del lavoratore in cui potere annotare la storia lavorativa e i motivi che lo hanno spinto a rivolgersi al consigliere. Presentate e chiarite le due procedure "informale" e "formale", il consigliere si è sempre attivato entro i 15 giorni stabiliti dal Codice di Condotta per l'avvio delle procedure nel rispetto della privacy e della riservatezza del/la lavoratore/trice e concluso il proprio intervento nei tempi stabiliti, e ha utilizzato tutti i mezzi a disposizione per

mediare e dare voce a chi in quel momento si è rivolto al Consigliere di Fiducia perché viveva un malessere lavorativo legato a situazioni di presunte discriminazioni, molestie, mobbing o stalking lavorativo. Le procedure informali e formali adottate hanno portato in alcuni casi alla risoluzione del problema presentato mentre in altri casi a una parziale risoluzione, nonostante siano state messe in atto tutte le possibili strategie per la risoluzione. I temi delicati trattati, oggetto del compito istituzionale del Consigliere di Fiducia, comportano una non sempre facile soluzione proprio perché entrano in gioco altri fattori come ad esempio la privacy e la salute psicologica della persona.

Nel periodo di emergenza Covid-19 alcune attività di consulenza sono state svolte telefonicamente e tramite email.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

**Az.1:** *Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro. - Gruppo di lavoro interdip. - coordinato da Dip. Reg Funzione Pub. -Area 1-***Quanto previsto è stato realizzato.**

**Destinatari:** Tutto il personale

**Soggetti coinvolti:** CUG - Struttura tecnica OIV - Uff. Gab. Pres. - Uff.Gab.Ass. Dip.Reg.Funz.Publ. - Area 1 Dip. Reg. Funzione Publ.

Non sono state impegnate risorse.

**Baseline:** Sperimentazione del lavoro agile in fase emergenziale e avvio attività per l'applicazione della normativa in materie di POLA

**Target:** Nota di istituzione del Gruppo di lavoro- Verbale di insediamento - Documento di sintesi delle attività con proposta indicatori individuati

**L'obiettivo è inserito nel Piano triennale Azioni Positive, è Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa, è Valido ai fini della valutazione Performance individuale, ed è Inserito nel Piano della Performance.**

Tale obiettivo ha lo scopo di individuare e attuare, compatibilmente, con le disponibilità economiche, lo *Smart Working* e il telelavoro, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, ove necessario, l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie atte a ridurre la capacità di movimento. Tutto ciò in applicazione della normativa già esistente ma mai attuata ovvero l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

In particolare con il predetto articolo 14 della legge 124/2015 - c.d. Riforma Madia, rubricato "*Promozione della conciliazione vita-lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche*" si chiedeva espressamente alle amministrazioni di adottare misure organizzative quali il telelavoro e lo smart working fissando come obiettivo che almeno il 10% del personale che ne faccia richiesta possa accedervi. Inoltre si stabilisce che "*l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento di questi obiettivi costituiscono oggetto di valutazione dei percorsi di misurazione della performance organizzativa ed individuale*".

Tuttavia, a prescindere dalle azioni positive programmate per il triennio 2018-2020, l'amministrazione regionale al fine di contrastare il diffondersi della pandemia da COVID-19 in linea con i provvedimenti del Governo nazionale, che ha previsto lo **smart working con la procedura semplificata** a inizio emergenza Covid con il lockdown, ha direttamente messo in pratica il lavoro agile che è considerato la modalità ordinaria di lavoro, sempre in forma semplificata senza necessità dell'accordo individuale.

Inoltre, l'art.263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazione, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ha dettato disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile. In particolare, il comma 4 bis del citato articolo, modifica l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, prevedendo che le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Alla luce della vigente normativa il POLA ha individuato le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Inoltre, deve definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ed ancora la digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. La normativa prevede, altresì, che in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Nell'ambito della Regione Siciliana è stato, tra l'altro, firmato un accordo con lo Stato per il ripiano decennale del disavanzo approvato con la deliberazione della Giunta regionale n. 107 del 23/02/2021 che, tra le misure finalizzate al contenimento delle spese correnti, prevede il recepimento della normativa statale e delle correlate direttive in materia di lavoro agile al personale regionale e degli enti strumentali. Tali previsioni devono essere coordinate, in atto, con le misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale.

A tal fine in continuità con le azioni del precedente triennio si è inteso implementare l'attività intrapresa parallelamente alle attività che l'amministrazione regionale ha svolto proprio per l'applicazione della normativa al fine di poter, altresì, valutare l'attività del lavoro agile in termini di efficacia ed efficienza ed ancora monitorare altre misure relative alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Infatti in un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, la Regione Siciliana applica i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne fanno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

**Così come indicato a pagg. 11-12 della presente relazione, gli indicatori previsti nel SMVP sono stati considerati dal gruppo di lavoro, momentaneamente idonei anche nella considerazione che il sistema è sottoposto a nuovo aggiornamento.**

#### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

**Az. 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*

l'azione consiste nella Istituzione di un tavolo tecnico finalizzato alla realizzare di un database unico che consenta di analizzare in ottica di genere e in relazione all'età, qualifica anzianità di servizio ecc... le caratteristiche del personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione e in che misura, al fine di favorire una corretta analisi relativa al "Work-life balance", e successivamente Realizzare di una prima analisi, sulla base delle indicazioni dell'all. 1 della direttiva 2/19 della PCM riferita all'anno 2021, con i dati completi.

Coordinato da Dip. Reg Funzione Pub. e Pers -Area 2 - **Non è stato realizzato a livello centrale in quanto non è stato istituito**

**alcun tavolo tecnico, e non si è avviata alcuna analisi, si è solo preso atto di ciò che spontaneamente hanno realizzato alcuni rami dell'amministrazione, per i quali si propone la validazione** e si è proceduto alla richiesta dei dati per l'allegato 1 attraverso note di richiesta.

**Baseline:** Database attuali

**L'Azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive, e Piano della Performance (Vedi pag. 12 - dati inseriti dall'amministrazione).**

Fonte del dato:

Le varie strutture Dipartimentali, pur non essendo coinvolte nel tavolo tecnico, hanno avviato in maniera del tutto autonoma, una ricognizione al fine di attuare un'analisi organizzativa in un'ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto ed efficacia tra vita privata e vita lavorativa.

A tal proposito, per esempio, l'Area 2 AA.GG. del Dipartimento della Formazione professionale, con nota prot.1246 del 10/1/22 comunica di avere elaborato e distribuito tra il personale un questionario anonimo dal titolo indagine sul "Work-life balance". Si tratta di una prima ricognizione rispetto alle misure da porre in essere per migliorare la qualità dell'impatto che la vita professionale di ogni dipendente, ha sulla sua vita privata, con l'intento/proposta di cogliere e sviluppare le proposte migliorative e le esigenze emerse da parte del personale che ha partecipato rispondendo al questionario;

il Dipartimento dell'Urbanistica con nota prot. 483 del 10/1/22 ed il Dipartimento dell'Ambiente con nota prot. 1039 del 10/1/22, il Dipartimento Turismo con nota prot. 621 del 10/1/22 e l'Ufficio Legislativo e legale, con nota prot.147 del 5/1/22, comunicano di avere fatto ricorso all'istituto dello smart working durante il 2021 prestando particolare attenzione alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Az.1a:** *Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valoriz. del Personale.*

*Realizzare 2 interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo collegato al "Work-life balance" per favorire per la promozione del benessere organizzativo secondo i programmi formativi presentati nel 2020*

Dip. Reg Funzione Pub.- S2-Sportello Asc. Psic.- **Quanto previsto è stato realizzato ( 2 interventi formativi secondo i programmi presentati nel 2020**

**Baseline:** Progetti proposti nel 2020

**Target:** Report di sintesi delle attività

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Per quanto riguarda la promozione del benessere organizzativo, anch'essa presente nella programmazione del precedente triennio, è necessario innanzitutto premettere che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

A tal proposito, nel precedente triennio è stato pianificato ed attivato, a seguito delle informazioni ottenute dall'elaborazione dei report di sintesi per dipartimento relativi alla rilevazione del benessere organizzativo percepito, un piano di miglioramento del benessere organizzativo con il modello di formazione-intervento e come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ai/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti, al servizio per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale, attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;

ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione ed una migliore lettura del contesto

In data 16 settembre 2021, presso i locali del Dipartimento della Funzione pubblica e del Personale, giusta convocazione n. 95351 del 03/09/2021, si è svolto un tavolo di confronto inerente la realizzazione delle attività pianificate e il primo incontro di Formazione/intervento destinato ai dirigenti.

A tale attività hanno partecipato i dirigenti dei servizi che avevano avuto punteggi più critici rispetto alle variabili del

benessere organizzativo. Dopo la presentazione dei risultati critici ottenuti all'interno dei servizi, tenuto conto della rotazione dei dirigenti avvenuta nel corso del 2021, si è svolta una attività di "Ascolto organizzativo" così come già previsto nel Progetto 1 pianificato nel 2020. In particolare da quanto scaturito, le principali criticità rilevate erano quelle relative alla comunicazione interpersonale, al rapporto tra colleghi e tra colleghi e dirigenti, una scarsa fiducia nella dirigenza, paura, panico, scarsa propensione a sentirsi parte del sistema, senso di inutilità, pressione lavorativa particolarmente incisiva in quei servizi che prevedono scadenze a breve termine, altri disagi e situazioni conflittuali, aggravati dall'emergenza per la pandemia. L'obiettivo di questo primo incontro è stato quello di focalizzare l'ascolto su se stessi e sugli altri (dimensione soggettiva e sociale) come fondamento per la gestione del proprio agire in relazione ad una buona conoscenza e gestione delle emozioni, dal momento che tali aspetti influenzano in maniera particolare le relazioni sociali, professionali e organizzative dell'individuo e dei gruppi di lavoro.

A seguito di quanto emerso in questo focus di formazione/intervento è stato avviato e realizzato (tenendo conto delle particolari esigenze dei servizi coinvolti) il progetto che aveva come destinatari il personale con qualifica non dirigenziale, ovvero il Progetto di "formazione/intervento per la gestione dell'ansia e del panico con il training autogeno" che realizzato in sinergia con il primo progetto, ha come obiettivo generale creare nuovi modelli di riferimento che potenzino il senso di responsabilità, i valori etici, di legalità sia a livello individuale quanto nei singoli gruppi.

La formazione si è svolta nei giorni 9, 16, 26, 30 novembre e 7, 14, 21 dicembre 2021, con incontri della durata di 1 ora. All'inizio del percorso di formazione/intervento i partecipanti manifestavano difficoltà nella gestione dell'ansia quando si trovavano in situazioni stressanti a lavoro o in tutte quelle condizioni emotive che li mettevano sotto pressione e che potevano in alcune occasioni scaturire in attacchi di panico e ansia diffusa che causava disagi psicologici e fisici non indifferenti e di difficile gestione. Difficoltà ad utilizzare una respirazione adeguata alla gestione del panico con conseguente fame d'aria e scoraggiamento.

Sin da subito i partecipanti alla formazione/intervento hanno mostrato di partecipare attivamente e si sono messi in discussione cercando di seguire le indicazioni del formatore/psicologo (dott. Tommaso Gioietta) per riuscire gradualmente ad acquisire la tecnica del training autogeno utile alla gestione dello stress e del panico.

A fine percorso tutti i partecipanti hanno dimostrato di avere acquisito le conoscenze di base per potere gestire l'ansia e il panico attraverso l'uso del training autogeno e di tecniche di respirazione e visualizzazioni di immagini con verifica pratica ma anche teorica dei fondamenti di base.

#### Obiettivo:

#### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Az. 1b:** *Realizzare un'indagine sul benessere organizzativo riferito al periodo dell'emergenza covid nell'anno 2020 che tenga conto delle differenze tra personale in smart working emergenziale e personale in presenza negli uffici*

Dip. Reg Funzione Pub.- S2-Spotello Asc. Psic. - **Quanto previsto è stato realizzato.**

**Baseline:** Interventi informativi

**Target:** Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2020

**'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, sempre 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 la puntuale informazione ai dipendenti utilizzando gli strumenti a disposizione sia con riferimento ai contenuti che agli obiettivi implementati.

Nel 2019 è stato istituito un Tavolo di coordinamento per la promozione del Benessere Organizzativo ai fini dell'attivazione di un progetto di elaborazione dei dati sul benessere organizzativo basati sui questionari pervenuti al Dipartimento dai vari rami dell'amministrazione e nel 2020 tale gruppo ha portato avanti una serie di attività sia formative che progettuali.

L'indagine è stata avviata con nota prot. n.115788 del 29/10/2021 con una prima scadenza per la compilazione al 30 Novembre 2021 e successivamente per avere una maggiore adesione da parte dei dipendenti, si è stabilito di prorogare la scadenza al 17 dicembre 2021 con nota Prot. n.127870 del 1 dicembre 2021. L'azione è stata inserita nel PTAP 2021-2023 a seguito del cambiamento avvenuto nell'anno 2020 sia a livello sociale, che nella pubblica amministrazione come conseguenza dell'emergenza Covid-19, ritenendo opportuno procedere alla nuova rilevazione del benessere organizzativo che tenga conto dell'esperienza vissuta. Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione, in un momento in

cui il cambiamento sembra incidere particolarmente sulle persone e in particolare sul bilancio tra vita privata, lavoro e salute.

Il questionario somministrato faceva riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di Marzo 2020 e successivo periodo di lavoro in Smart working semplificato/in presenza fino a dicembre 2020 ed era finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Al fine di rendere quanto più veritiera l'indagine si è chiesto di rispondere con la massima attenzione e sincerità, sottolineando come la compilazione fosse assolutamente anonima, in modo che le risposte fornite non fossero riconducibili ad una specifica persona.

La partecipazione a questa indagine sul benessere organizzativo, non è stata obbligatoria e l'estensione dei termini è stata finalizzata ad avere la maggior partecipazione possibile per offrire una visione ampia e precisa della situazione, che potrebbe portare a proposte migliorative importanti. Il campione che ha risposto è composto da 1834 Uomini (48%) e 1726 Donne (52%), di essi il 68% ha un'età compresa tra 51 e 60 anni, e il 23% ha oltre 60 anni. Hanno risposto 251 dirigenti, 974 funzionari, 878 Istruttori, 729 collaboratori e 728 operatori, per il 99% a tempo Indeterminato. Di essi l'1% ha un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni, il 3% tra 5 e 10 anni, il 37% tra 11 e 20 anni, e il 59% oltre i 20 anni. Il 31% dei partecipanti dichiara di lavorare in una sede centrale, e il 69% in una sede periferica. Per ciò che attiene le sedi di lavoro, sono presenti tutte e 9 le province. Il personale che ha risposto all'indagine per il 17% (606 unità) hanno lavorato in presenza, il restante 83% ha lavorato in smart working semplificato nelle diverse modalità (continuativamente o in modo alternato da Marzo a Dicembre 20, solo nei periodo di emergenza da Marzo a Giugno e da Novembre a Dicembre ecc.). Considerato l'esiguo campione, in questa fase si sono esaminati i risultati generali. Il Grado di benessere generale rilevato (2,19) è insufficiente rispetto al valore atteso di 3.5 che punta ad un parametro generale di benessere che deve essere normalmente percepito. Ovviamente questo dato riflette tutta la situazione relativa all'Emergenza Covid-19, e alla situazione generale e sociale vissuta da ciascuno non solo in ambito lavorativo. In generale ciò che ha un valore più rassicurante è il dato relativo alle situazioni di malessere e problemi

di salute legati al lavoro che ottengono un buon punteggio, ovvero significa che essi sono stati percepiti meno e di conseguenza rappresentano uno dei punti di forza dell'esperienza di sw nel 2020, unitamente al contesto di lavoro, alla dimensione di equità, e alla dimensione di carriera e sviluppo professionale. In merito a quest'ultima forse la possibilità di lavorare in modo nuovo, ha dato occasione a molti di vedere nuove possibilità e di mettere in pratica capacità professionali che in presenza erano sopite o addirittura escluse. In conclusione, il dato generale appare insufficiente, ma l'esame dei punteggi più favorevoli apre la strada ad interpretazioni potenzialmente positive, che potranno trovare esplicitazione nell'analisi di dettaglio su questi dati, a confronto con l'analisi della medesima indagine da avviare e riferita all'esperienza del 2021.

## Obiettivo:

### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Az. 2** *Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni.*

Dip. Reg Funzione Pub. S.16, CUG. - **Quanto previsto è stato realizzato.**

L'azione consiste nella realizzazione di un evento in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni. e nella Progettazione e diffusione di un documento informativo sul CUG, sul suo ruolo e sulle sue funzioni. Destinato a tutti i dipendenti e alle amministrazioni presenti sul territorio.

L'evento è stato realizzato a distanza su google meet dal CUG in collaborazione con con il consigliere di fiducia e con ARAN Sicilia in data **15 giugno 2021 a partire dalle ore 9:00** con il titolo:

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: COMPETENZE, FUNZIONI E RELAZIONI

La Giornata Formativa, focalizzata sulla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stata destinata al personale dell'ARAN Sicilia e ai Presidenti e componenti dei CUG presenti nel territorio Siciliano.

## Il programma

1. 9:00 Apertura lavori a cura di Giuseppina Ida E. Giuffrida, Presidente del CUG (Comitato Unico di

Garanzia) e Moderatrice

2. 9:10 Introduzione: Che cosa è il CUG? con proiezione dello Spot- Rete nazionale dei CUG
3. 9:30: Dott.ssa Verzì Francesca - Componente della struttura tecnica della Rete nazionale dei CUG - Vicepresidente CUG UNICT - Insieme si cresce: la Rete Nazionale dei CUG
4. 10:00: Dott.ssa Licari Adriana, Responsabile Segreteria Amministrativa del CUG della Regione Siciliana - La Segreteria amministrativa del CUG: un ponte con le amministrazioni
5. 10:30 Dott.ssa Verzì Francesca - Piano della Performance e Piano delle Azioni Positive: Rapporti tra CUG e ciclo della performance nella Direttiva 2/2019
6. Pausa 11:00 - 11:15
7. 11:15: Video sul Portale dei CUG
8. 11:30: Dott. Tommaso Gioietta, Vicepresidente Cug Regione Siciliana e Consigliere di Fiducia del Dip. Reg. Funzione Pubblica e Personale - La tutela antidiscriminatoria e il ruolo del consigliere di fiducia nella pubblica amministrazione
9. 12:00: Dott.ssa Vincenza Di Marco - Pari Opportunità e parità di genere nel panorama nazionale e regionale.
10. 13:00 Dibattito
11. 13:30 chiusura dei lavori

Il documento informativo sul CUG è stato progettato e diffuso e consiste in una News Letter chiamata "CUG Sotto Lente" con uscita semestrale (con numeri speciali) diffusa a tutti i dipendenti e pubblicata sulla pagina del CUG.

**si riporta di seguito i link alla**

**newsletter n.1**

<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2021-10/Newsletter%20n.%201-Sottolente-%28%20gennaio-giugno%202021%29.pdf>

(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2021-10/Newsletter%20n.%201-Sottolente-%28%20gennaio-giugno%202021%29.pdf>)

**newsletter n.2**

<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2022-02/Newsletter%20n.%202%20-Sottolente-%28luglio-dicembre%202021%29.pdf>

(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2022-02/Newsletter%20n.%202%20-Sottolente-%28luglio-dicembre%202021%29.pdf>)

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Az. 3:** *Implementazione sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A. e sostegno al ruolo lavorativo.*

l'azione consisteva in Proposte per facilitare l'accesso al servizio da parte dei dipendenti che non lavorano a Palermo (implementazione online e giustificativi)

Dip. Reg Funzione Pub.- S2- La nota di proposta è stata inviata per via telematica dal S.2 FP, alla firma del Dirigente generale (PFDG) il 21/12/21 con id. 785372. **Quanto previsto è stato realizzato.**

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

**ed in particolare è stato proposto:**

In relazione a quanto previsto dal PTAP 2021-23 Obiettivo 2 az. 3 "Implementazione sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A. e sostegno al ruolo lavorativo" e sulla scorta delle esperienze fin qui maturate nonché delle criticità emerse si propongono alla S.V. dei elementi migliorativi dell'efficienza ed efficacia delle azioni di "formazione/intervento". Lo sportello si basa sulla professionalità dello psicologo e/o psicoterapeuta per il sostegno psicologico alla persona e/o del gruppo ed è finalizzato alla valorizzazione del lavoratore e alla promozione del benessere organizzativo che è uno degli elementi su cui agire 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 (Art.28 del T.U. 81/08), distinguendolo da altre eventuali problematiche che non attengono strettamente all'organizzazione ed 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 (Dirigenziale prot. n. 133778 del 10/10/2013). L'Amministrazione ha inteso implementare questo Sportello sviluppando iniziative utili per il potenziamento del raccordo, in chiave sinergica, degli interventi i quali debbono intendersi come percorsi di "formazione/intervento". L'azione prevista dall'obiettivo 2 del PTAP rientra nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori in relazione al combinato disposto dell'art. 17, comma 1, lettera a, dell'art. 28, comma 1 e dell'art. 37 del T.U. 81/08.

Lo Sportello d'ascolto ha svolto, per molti utenti, la funzione di luogo dove poter dar voce a richieste di varia natura e gravità (vedi, ad esempio, i casi di mobbing), per altri quella di luogo dove poter ri-pensare sé stessi al fine di acquisire una rinnovata consapevolezza delle proprie risorse, capacità e competenze, per altri, infine, un punto di partenza da cui partire, se del caso, per rivolgersi ad altre strutture e/o professionisti.

Le tematiche trattate si riferiscono a difficoltà di comunicazione e di gestione dei rapporti con i dirigenti e con i colleghi, stress da lavoro-correlato a seguito di carichi di lavoro eccessivo, o mancanza di attribuzione di un carico di lavoro, o mancanza di comunicazione, ambiguità e conflitti di ruolo, scarse possibilità di sviluppo professionale, mobbing in cui si sono verificate persecuzioni e vessazioni sul posto di lavoro, molestie sessuali, problematiche di personalità per le quali sono stati fatti invii ad altre strutture, mancata aderenza delle proprie competenze e professionalità con il ruolo svolto e i compiti ad esso connessi, scarsa motivazione dovuta a poca chiarezza di ruoli e responsabilità e/o ad una distribuzione dei carichi di lavoro percepita come poco equa, mancata identificazione con i valori dell'Amministrazione, gestione della propria disabilità nel contesto di lavoro. Lo sportello è nato con gli obiettivi di: accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del mobbing, delle molestie, delle discriminazioni ecc... (c.d. rischi psicosociali), operando una attenta analisi di discernimento che porti ad evidenziare eventuali problematiche psicofisiche individuali; prevenire ed affrontare dinamiche organizzative disfunzionali, 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 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.

**Al fine di ottimizzare la gestione dello sportello di ascolto si propone che l'accesso allo stesso venga considerato come "formazione/intervento" individuale e/o di gruppo finalizzata alla prevenzione e protezione rispetto ai rischi psicosociali di cui al citato art. 28 e discende dagli obblighi datoriali ai sensi dell'art. 17 del T.U. 81/08 e s. m. e l.**

**Per facilitare l'accesso a coloro che non lavorano a Palermo, appare opportuno rendere fruibile online i servizi, attivando sulla rete dell'amministrazione opportune piattaforme ad uso degli psicologi per le sedute a distanza, che soddisfino i requisiti di sicurezza e riservatezza delle conversazioni.**

#### Obiettivo:

Promozione pari opportunità, tutela salute e promozione sicurezza sul lavoro nel rispetto differenze contro la viol. di genere

**Az.1:** *Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia.*

Coord. Dip. Reg Funzione Pub. -Area 1.

È stata pianificata un'attività relativa 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. Ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo. In ultimo creazione di una rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi.

**Baseline:** Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia

**Target:** Realizzazione della formazione progettata dal CdF della FP e Report sulla formazione erogata

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e nominati prima del nuovo Codice di Condotta. Formazione al ruolo dei Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di condotta. Con nota prot. 115786 del 29/10/21 e prot. 121475 del 15/11/21, l'Area 1 "Affari della direzione e Coordinamento" rivolge l'invito a tutti i Dirigenti Generali, sollecitandoli a nominare la figura del Consigliere di Fiducia dipartimentale attenendosi scrupolosamente alla procedura prevista nel nuovo codice di condotta approvato con DDG n.1888 del 4/5/20. La succitata nota è altresì indirizzata al Consigliere di Fiducia del Dipartimento della Funzione Pubblica dott. Tommaso Gioietta ed al dirigente del S. 16 Ing. Calogero Di Chiara, che devono curare, l'istituzione di una rete dei Consiglieri di Fiducia dipartimentali unitamente alla loro formazione, per potere agire con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi.

**I/le consiglieri/e sono stati designati dai diversi dipartimenti, ma il ritardo nel sollecito alla nomina (ott. e nov. 2021) unito al ritardo nella ricostituzione del CUG ha impedito il rilascio dei pareri obbligatori per la nomina e di conseguenza l'avvio della formazione e dell'istituzione della rete. Pertanto quanto previsto è stato realizzato in parte.**

**Obiettivo:**

Promozione pari opportunità, tutela salute e promozione sicurezza sul lavoro nel rispetto differenze contro la viol. di genere

**Az. 2:** *Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - Dalla Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.*

Dip. Reg Funzione Pub. -S 16- **Quanto previsto è stato realizzato.**

**Baseline:** Nessuna attività

**Target:** Report attività su 1 giornata di formazione in sperimentazione

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Il Piano di Formazione del personale dipendente dovrà essere sottoposto in fase di predisposizione al Comitato Unico di Garanzia, che potrà dare suggerimenti ed integrazioni, affinché gli interventi formativi siano progettati nella prospettiva delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza, come risorsa e come ricchezza piuttosto che come barriera e chiusura all'altro e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa basata sul benessere organizzativo.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione ove possibile, implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema *e-learning* consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Inoltre con il Comitato verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative.

Dopo un'analisi sull'età anagrafica dei dipendenti regionali e della composizione quantitativa del personale per genere si individueranno quali siano le problematiche di salute più frequenti tra i dipendenti connesse alla loro attività lavorativa, età anagrafica e genere per proporre azioni di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e *diversity management*, e sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*agingdiversity*).

## attività svolta

In data 8 novembre 2021 si è svolto l'incontro del Presidente del CUG d.ssa Giuseppina Ida Elena Giuffrida con il dirigente del Servizio 16, Formazione e Qualificazione del Personale regionale, Ing. Calogero Di Chiara, per programmare l'Obiettivo 3 - Azione 2, in merito alla sperimentazione della Formazione Diversity Disability Oriented (in modalità e-learning e/o FAD). Successivamente è stato convocato un incontro con i Referenti formativi dei Dipartimenti regionali, svoltosi il 21/12/2021 in remoto su piattaforma Meet di Google, che, oltre ad informare sulle attività formative svolte ed annunciare quelle previste nel Piano di formazione per l'anno 2022, ha prodotto un'azione di sensibilizzazione verso i temi dell'accessibilità dei servizi formativi in modalità videoconferenza o e-learning.

Nel corso dell'incontro sono stati presentati i dati relativi ad un'indagine svolta dal Servizio 2 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale in collaborazione con l'Università degli Studi di Palermo sulla percezione delle diversità; sono state raccolte le risposte di 321 dipendenti del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica, pari al 70% del personale, che volontariamente hanno compilato il questionario.

Dall'analisi dei dati sono stati individuati 4 profili di orientamento culturale verso le disabilità che di seguito brevemente si riassumono:

1. Il 58% dei dipendenti non prende in considerazione il tema della disabilità, non considerando l'oggetto di interesse per il contesto lavorativo e non dà alcuna risposta adeguata alle esigenze individuali dei lavoratori con disabilità.
2. L'organizzazione tenta di estromettere i dipendenti con disabilità dalla vita organizzativa; le specifiche diversità sono viste come una minaccia per l'assetto culturale vigente e per gli standard di efficienza produttiva.
3. L'organizzazione riconosce la disabilità, ma minimizza il contributo che i lavoratori con disabilità possono dare alla mission organizzativa. (9% dei dipendenti).
4. L'organizzazione considera il lavoratore con disabilità un'importante risorsa per l'azienda, favorendo la creazione di condizioni che permettano l'espressione del potenziale di questi lavoratori (24% dei dipendenti).

Questa situazione rilevata dalla indagine potrà essere migliorata mediante l'approntamento di attività formative tese ad aumentare la diffusione della sensibilità sul tema.

Nel corso dell'incontro è stato affrontato anche il fattore dell'anzianità anagrafica dei dipendenti, in quanto l'esigenza di acquisire competenze soprattutto a livello di strumentazioni informatiche sempre più aggiornate determina una condizione di disagio e quindi la formazione deve essere realizzata con l'ottica dell'*aging oriented*.

Si sono pianificate le attività formative da svolgere a distanza, tenendo conto delle possibili condizioni pratiche per consentire l'accesso alla formazione on line anche al personale non udente oltre che non vedente, con la formazione *diversity disability oriented*.

## Obiettivo:

Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle diffe

**Az. 3:** *Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, e nell'ottica dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, anche in relazione allo stress lavoro correlato*

Dip. Reg Funzione Pub. -S 2 - Costituzione e insediamento di un tavolo tecnico permanente degli Rspg finalizzato alla individuazione ed uniformazione delle buone prassi-

Il tavolo è stato costituito con Nota del S.2 - F.p. prot. 62572 del 18/06/2021 - e si è insediato in data 29 giugno 2021.

**Quanto previsto è stato realizzato.**

**Baseline :** Mappatura degli RSPP e dello stato di aggiornamento.

**Target:** Nota di istituzione e verbale di insediamento

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

## Obiettivo:

Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle diffe

**Az. 4:** *Misure per favorire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità in relazione al benessere organizzativo e*

*alla gestione dell'emergenza*

Dip. Reg Funzione Pub. -S 2 e Tavolo Tecnico permanente degli RSPP.

*Azioni formative per l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità , Misure di miglioramento*

**Baseline:** Progetto sui Lavoratori con disabilità, tra inclusione lavorativa e sicurezza sul lavoro ai dipartimenti

**Target:** Report attività

Nota del S.2 FP - Prot. N. 103664 del 28/09/2021 - **Quanto previsto è stato realizzato.**

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Il 06 ottobre 2021, ore 10.00, presso i locali del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale - viale Regione Siciliana, 2194 Palermo - sala "Conferenze" p. terra, il tavolo tecnico permanente degli RSPP si è riunito svolgendo le seguenti attività:

a) individuazione ed uniformazione buone prassi:

- promozione sicurezza sul lavoro in ottica di genere ed inclusione lavorativa di persone con disabilità:

- analisi mansioni a rischio;

b) informativa sulle linee guida per rientro in ufficio con green-pass.

Per coloro che non potevano assicurare la partecipazione in presenza, previa segnalazione, è stata attivata la videoconferenza su piattaforma Google Meet.

**Obiettivo:**

Promozione delle pari opportunità, tutela della salute.....

**Az. 5:** *Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna.*

Dip. Reg. Lavoro.

Si propone di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di donne vittime di violenze o che vivono situazioni di disagio personale, familiare e relazionale anche grave. Informazioni, supporto, sostegno nell'ambito occupazionale, accoglienza ed ascolto. Pubblicità interventi del dipartimento per favorire l'emancipazione delle donne nel mondo del lavoro.

**Baseline:** Apertura dello sportello al pubblico

**Target:** Report attività e dati affluenza allo sportello in ottica di genere riferita all'anno 2021 da inviare dip. funzione pubblica, area 1

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Al Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative in data 8 marzo 2021 è stato istituito lo "Sportello Donna", con lo scopo di assistere, accompagnare ed informare le donne ad individuare un percorso di inserimento e crescita sociale e di inserimento lavorativo, Particolare attenzione viene riservata alle donne che hanno subito violenza e vivono un grave disagio sociale. si prevede di istituire 9 sportelli, uno presso questo Dipartimento Lavoro che ha il compito di coordinare le attività, ed uno per ogni Servizio Centro per l'Impiego delle città capoluogo di provincia dell'Isola. Gli Sportelli saranno adibiti a fornire informazioni alle donne sulle opportunità lavorative presenti su tutto il territorio regionale e tutto ciò che è di competenza dei Servizi Centri per l'Impiego (offerte di lavoro, disponibilità, presa in carico, accompagnamento al lavoro). Attualmente sono in corso le fasi di istruttoria dell'Avviso 31/19 Lavoro ed Impresa

Artigiana Donne: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa che si concluderanno a breve; destinatarie dell'Avviso sono le donne disoccupate o inoccupate, e altresì, le donne che hanno subito violenza ai sensi della Legge 15 ottobre 2013 n. 119. Le finalità dell'Avviso consistono nel fornire una formazione professionale nell'ambito dell'artigianato e dare la possibilità di rivitalizzare mestieri e tradizioni artigiane a rischio di estinzione.

Sarà cura del Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative,

non appena terminata e pubblicata la graduatoria definitiva dei progetti, fornire informazioni alle donne, interagendo con la Rete anti violenza del territorio e agevolando, con suggerimenti di indirizzo ai soggetti attuatori (Agenzie per il Lavoro), con una maggiore attenzione all'inserimento delle donne vittime di violenza. Infine, si prefigge l'obiettivo di supportare ogni iniziativa utile per tutto ciò che riguarda l'inserimento della donna nel mondo del lavoro.

Lo sportello di Palermo è stato inaugurato l'8 marzo 2021 ed è attivo, ma **non sono stati trasmessi dati sull'affluenza. Quanto previsto è stato realizzato in parte.**

#### Obiettivo:

Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle diff

**Az. 6:** *Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale - AVVISO 31/2019 LAVORO ED IMPRESA ARTIGIANA DONNE: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa.*

Dip. Reg. Lavoro

**Destinatari:** Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze

**Capitolo di spesa:** a carico del PO FSE

**Risorse impegnate:** Si precisa che la previsione di impegno è di € 11.000.000,00 e non 11.000,00 come indicato nel format 1

**Baseline:** Assenza di misure specifiche indirizzate all'occupazione delle Donne e rilancio dell'artigianato

**Target:** Report attività con indicazione delle somme impegnate e relativi dati occupazione femminile e rilancio artigianato

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

**Quanto previsto è stato realizzato.**

**dettaglio:** L'Avviso ha subito una serie di ritardi nel finanziamento degli interventi causati dalla concomitanza degli eventi pandemici che hanno avuto refluenze sulle attività artigianali che rappresentano il core business dell'avviso stesso.

Con D.D.G. n. 577 del 08 marzo 2021 si è provveduto alla riapertura dei termini ed allo snellimento delle procedure. I nuovi termini di presentazione istanze hanno avuto decorrenza dalle ore 14:00:00 del 08 marzo 2021 alle ore 23:59:59 del 22 marzo 2021 - 15 giorni.

Il Dirigente Generale, con D.D.G. n. 820 del 08/04/2021 ha nominato la Commissione di istruttoria e valutazione, prevista dall'art. 10 - AMMISSIBILITÀ E VALUTAZIONE DELLE PROPOSTE dell'Avviso.

Con nota prot. n. 15365 del 09/04/2021 il Servizio II ha trasmesso alla Commissione, per la prima valutazione di ammissibilità, le istanze pervenute regolarmente protocollate e per le quali erano state espletate le operazioni di ricevibilità da parte del Servizio II. In totale sono state presentate 153 proposte progettuali di cui 7 revocate dagli stessi proponenti, pertanto le istanze trasmesse per la valutazione sono state un totale di 153. Si rappresenta che ogni proposta progettuale può coinvolgere un massimo di 8 donne.

Con comunicazione e-mail del 17 dicembre 2021 il Presidente della Commissione di valutazione ha trasmesso gli esiti del procedimento, in particolare la nota prot. n. 67911 del 03/12/2021 "Trasmissione degli esiti delle attività di istruttoria/ammissibilità relativi alle proposte progettuali presentate a valere sull'Avviso pubblico n. 31/2019 del 21/11/2019 Lavoro ed impresa artigiana donne: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa pubblicato in GURS n. 53 del 29/11/2019" con la quale è stato trasmesso un elenco di proposte progettuali provvisoriamente ammesse e non ammesse alla successiva fase della valutazione.

Occorre rappresentare che i ritardi determinati dalla pandemia COVID hanno modificato il cronoprogramma delle attività dell'Avviso, tanto da determinare l'impossibilità della conclusione delle attività previste nella programmazione operativa FSE 2014/2020. Al fine pertanto di poter dare esecuzione alle attività dell'Avviso, nelle more della definizione delle procedure della Commissione di valutazione, si è provveduto all'adempimento delle attività necessarie per poter riprogrammare l'Avviso sulla Programmazione Operativa Complementare (POC 2014/2020) in particolare sulla Asse 5 Obiettivo specifico 5.4 Interventi complementari FSE - Garantire continuità di attuazione alle operazioni dei programmi SIE, ovvero del POR FSE Sicilia 2014-2020.

Il Servizio II ha programmato lo spostamento dell'Avviso 31/2019 dal PO FSE 2014-2020 al POC 2014-2020 con l'A.D.G. dei Programmi in particolare ha contribuito alla riprogrammazione dell'Asse I del PO FSE 2014/2020 con Deliberazione della Giunta regionale di governo n. 270 del 28/06/2021 con la quale sono state riprogrammate le risorse in particolare sono state espunte dal programma le risorse a valere sull'Obiettivo specifico 8.2 Aumentare l'occupazione femminile che con successivo atto di accertamento delle entrate dell'A.D.G. dei Programmi D.D.G. n. 1523 del 20/10/2021, in relazione alla Delibera CIPESS n. 67 del 03/11/2021, ha provveduto all'accertamento in entrata sul capitolo afferente gli interventi POC 2014/2020 anche alla dotazione finanziaria relativa all'Avviso 31/2019.

Lo svolgimento delle attività di spostamento dell'Avviso su diversa Programmazione di fondi SIE ha necessariamente posticipato all'anno 2022 tutti gli adempimenti relativi al finanziamento degli interventi.

#### Obiettivo:

Promozione pari opportunità, tutela salute e promozione sicurezza luogo di lavoro nel rispetto differenze e contro violenza gen.

**Az. 7:** *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".*

**Destinatari:** Tutto il personale

**Soggetti coinvolti:** Dip. Affari Extrareg., Uff.Gab.Pres., CUG,COPPEM

**Baseline:** Carta Euromediterranea

**Target:** Nota di proposta per l'adozione

Dip. Reg. Affari extraregionali (DAE) - **Quanto previsto è stato realizzato.**

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

#### Dettagli:

L'Obiettivo per il 2021, è stato quello di proporre l'adozione e il rilancio della Carta Euroediterranea, promossa dal Comitato Permanente per il Partenariato Euromediterraneo dei Poteri Locali e Regionali, COPPEM, nell'ambito del progetto MED Equality, e già adottata da numerosi paesi firmatari del Bacino del Mediterraneo a partire dal 2016.

La "Carta Euro-Mediterranea per l'uguaglianza tra Donne e Uomini nella Vita Locale" è uno strumento che ribadisce uno dei diritti fondamentali degli esseri umani fornendo alle autorità locali delle linee guida etiche e alle popolazioni locali un mezzo perchè i diritti di eguaglianza non vengano disattesi. La "Carta Euro-Mediterranea riprende la buona pratica costituita dalla omonima Carta Europea, redatta nel 2006 su iniziativa del CCRE (Consiglio dei Comuni e delle Regionid'Europa). Analogamente a quest'ultima essa è rivolta a tutti i governi locali europei e mediterranei che vogliono impegnarsi pubblicamente e formalmente per garantire il rispetto e la messa in atto del principio di pari opportunità nel proprio territorio. Le autorità locali e regionali, essendo le amministrazioni territorialmente più vicine ai bisogni del cittadino, possono avere un ruolo primario nel combattere e sradicare le diseguaglianze e nel costruire una società più giusta e dignitosa. Tutto questo attraverso le loro competenze peculiari e la cooperazione con tutti gli attori locali che costituiscono la società civile, incluse le associazioni e le ONG.

Gli ambiti di applicazione previsti nei 40 articoli della Carta afferiscono a svariate tematiche violenza di genere, lotta agli stereotipi e discriminazioni, rappresentanza politica, diritto alla salute, al tempo libero e allo sviluppo sostenibile, politiche del lavoro e si rivolgono a Sindaci e Amministratori locali.

Nello specifico il Dipartimento degli Affari Extraregionali DAE per le competenze specifiche è principalmente interessato all'ambito Cooperazione Internazionale art. 40) che vede la necessità di incorporare la prospettiva del genere in ogni progetto di cooperazione internazionale. Occorre rilevare che il DAE si avvale del Comitato Permanente per il Partenariato Euromediterraneo dei Poteri Locali e Regionali, COPPEM - in forza della L.R. 32/2000 art.195, in un'ottica di collaborazione e condivisione su iniziative coi paesi che gravitano nel Bacino del Mediterraneo e del Medio Oriente.

Vista l'importanza ed attualità della materia, il DAE ha inteso coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia CUG della Regione Siciliana per le specifiche competenze istituzionali, nell'ottica di una proficua collaborazione finalizzata alla condivisione e disseminazione della Euromediterranean Charter. Si sono pertanto pianificati degli incontri operativi con il COPPEM e il CUG

della Regione Siciliana, che hanno condotto alla stesura di un protocollo di intesa fra le parti per il reciproco impegno e una leale e paritaria collaborazione per la divulgazione e applicazione della Carta per la ricaduta positiva che essa potrà avere nel territorio regionale. Volendo riconoscere valenza e significato al documento per favorirne l'adozione da parte del Governo della Regione Siciliana e dei vari rami dell'Amministrazione, si è sottoposta con nota prot.7305 del 12 novembre 2021, la proposta di Protocollo di intesa all'Ufficio di diretta collaborazione dell'On.le Presidente ai fini della condivisione per l'eventuale apprezzamento in Giunta.

#### Obiettivo:

Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle diff.

**Az. 8:** *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*

**Baseline:** Adesione formale

**Target:** 1 incontro online

Dip. Reg. Affari extraregionali (DAE) -**Quanto previsto è stato realizzato.**

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

#### Dettagli:

Obiettivo per il 2021 è stato quello di aderire e partecipare alle attività del gruppo di lavoro Task Force on Gender Issue (questioni di genere) della CRPM. La Conferenza delle Regioni Periferiche Marittime d'Europa ([www.crpm.org](http://www.crpm.org)) riunisce circa 160 regioni appartenenti a 25 Stati membri dell'Unione Europea. La CRPM rappresenta quasi 200 milioni di cittadini ed agisce a favore di uno sviluppo più armonioso del territorio europeo. Opera sia come think tank ed effettua un'azione di lobbying per conto delle Regioni. Il suo principale obiettivo verte sulla coesione sociale, economica e territoriale, le politiche marittime, blue economy, politiche migratorie e l'accessibilità. La CRPM nel 2020 ha avviato il gruppo di lavoro Task Force on Gender Issue (questioni di genere) coordinato dalla Regione Basca. Le task force sono laboratori che affiancano la CRPM nel portare avanti gli interessi delle Regioni d'Europa nei confronti delle Istituzioni Europee. Obiettivo della TF è quello di avviare iniziative, in linea con quanto declinato in uno dei 6 pilastri fondamentali del mandato Von der Lyen, sull'affermazione della democrazia e parità di diritti, e su una maggiore rappresentanza femminile anche all'interno delle istituzioni dell'Unione. La TF mira anche a sviluppare e diffondere le buone pratiche in materia portate avanti dalle Regioni aderenti alla CRPM.

Considerata l'importanza strategica ed attualità della Task force On Gender Issue e vista l'esperienza, in termini di buone pratiche, portata avanti dalla Regione Siciliana attraverso il Comitato Unico di Garanzia sull'affermazione della parità di genere e pari opportunità in ambito regionale, si sono avviate le necessarie interlocuzioni con la responsabile della TF Delphine Zaczorowski in merito ad una eventuale adesione della Regione Siciliana attraverso propri rappresentanti, ed eventuale coinvolgimento di associazioni di cui la Regione Siciliana si avvale, vedendo nel COPPEM un interlocutore in grado di apportare valore aggiunto alla soprarichiamata task force, avendo fra gli obiettivi di Statuto la promozione delle pari opportunità e questioni di genere. Pertanto il DAE e il COPPEM hanno aderito attraverso propri referenti nominati dal Presidente della Regione, giusta nota prot. 2988 del 13 maggio 2021, alla Task Force nella prospettiva di uno scambio di buone pratiche e condivisione di progetti/iniziative nell'ambito delle pari opportunità e contrasto alle forme di discriminazione, in rete con le altre Regioni aderenti alla CRPM. In data 24 settembre 2021 il DAB e il COPPEM, attraverso i propri referenti, hanno partecipato al meeting on line della Task Force on Gender Issue organizzato dalla Regione Basca dal tema "Setting the scene: EU and Gender Equality, in the time of Recovery in qualità di relatori, illustrando i contenuti della Carta euromediterranea dei diritti e le attività della Regione Siciliana in materia di pari opportunità.

#### Obiettivo:

Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle diff.

**Az. 9:** *Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere - Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle*

*prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro*

**Destinatari:** Tutto il personale dell'amministrazione regionale siciliana, compreso il personale SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Ter

**Soggetti coinvolti:** Ass. Salute - Ufficio Speciale Comunicazione per la Salute

**Baseline:** Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere

**Target:** Report attività e dati su Sensibilizzazione e Diffusione del Piano Regionale Medicina di Genere 2021

**Quanto previsto è stato realizzato.**

**L'azione è inserita nel Piano triennale Azioni Positive e nel Piano della Performance.**

Dettagli: Speciale "Comunicazione per la Salute" - per coordinare le attività previste dal documento nazionale, il cui compito principale è quello di provvedere alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle azioni relative ai percorsi sanitari, alla formazione, alla ricerca e alla comunicazione nell'ambito della medicina di genere. Tale figura, oltretutto, si propone di coordinare il Tavolo tecnico regionale per una diffusione capillare della medicina di genere e la creazione di una Rete regionale.

Con D.A. n. 166 del 03/03/2020 la Regione Siciliana ha recepito il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere predisposto ai sensi dell'articolo 3, comma 1 della Legge 11 gennaio 2018 n.3 in linea con i principi espressi ovvero la previsione di un approccio interdisciplinare tra le diverse aree mediche e delle scienze umane, la promozione e il sostegno della ricerca biomedica, farmacologica e psicosociale basata sulle differenze di genere, dell'insegnamento della medicina di genere e dell'informazione pubblica della salute e sulla gestione delle malattie, in un'ottica di differenze. Con lo stesso D.A. e successive modifiche apportate con D.A. 30/2021 è stato istituito il Tavolo Tecnico regionale di coordinamento Medicina di Genere, con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività e dell'efficacia degli interventi. Inoltre, con D.A. n. 307 del 15/04/2021 è stato approvato il Piano Regionale di applicazione e diffusione della Medicina di Genere in Sicilia, all'interno del quale sono riportate le indicazioni operative da declinare sul territorio con la realizzazione di un sistema di rete con le Strutture Sanitarie Provinciali onerate di attivare specifici Gruppi di Lavoro con funzioni di osservatorio locale e di supporto alle Azioni intraprese dal Tavolo Regionale. Il suddetto Piano è stato divulgato a tutte le Strutture Sanitarie territoriali pubbliche e private accreditate. Comunicazione di Genere nel recente Piano Regionale di Prevenzione 2020-2025 rivolto ai principali stakeholder e integrato anche nel recente Piano Regionale di Comunicazione per la Salute - PRC 2021, riconoscendo alla comunicazione per la diffusione della Medicina di Genere, un ruolo nella governance delle politiche di prevenzione, promozione della salute e contrasto alle disuguaglianze. Il Piano Regionale per la diffusione e applicazione della medicina di Genere, si configura come strumento di riferimento sui tre aree di intervento - clinica e ricerca, diffusione e formazione, informazione e comunicazione - in continuità con quanto stabilito nel Piano Nazionale. Tra le prime azioni di comunicazione già realizzate dal Tavolo Regionale in numerosi eventi organizzati dalle Strutture Sanitarie, dalle Associazioni del terzo settore si riporta:

- attivazione della sezione dedicata alla medicina di genere sul portale della regione siciliana "Costruire Salute" a cui ha fatto seguito anche l'attivazione in alcuni siti web Aziendali di spazi dedicati alla Medicina di Genere, come per esempio Asp Siracusa, A.O. Cannizzaro di Catania.
- realizzazione di un sistema di rete per la promozione e lo sviluppo della salute e medicina di genere con funzioni di osservatorio locale e supporto con il Tavolo Regionale.
- Intervista del 20 gennaio 2021 "Medicina di Genere: l'impegno della Regione Siciliana" inserita sul sito regionale "Costruite Salute".
- In diretta da "Il Moderatore" una puntata sulla Medicina di precisione in data 18 febbraio 2021, 03-03.
- Webinar in data 24 febbraio 2021 con tutti i Referenti Aziendali costituenti i Gruppi di Lavoro Medicina di Genere attivati.
- Webinar regionale "Ciascuno a suo modo: La Medicina di Genere in Sicilia" in data 24 aprile 2021 in collaborazione con CEFPAS di Caltanissetta.
- Convegno "Ragione e Sentimento, Il ruolo della Comunicazione al tempo del Covid-19", promosso

- e organizzato dall'Assessorato Regionale della Salute USC in data 23Luglio 2021
- Approfondimento "La medicina di genere per ridurre le diseguaglianze di salute".
  - Convegno "La medicina di genere: scusate il ritardo... " MareFestival Salina Premio Troisi 1-3 luglio 2021;
  - Relazione alla Giornata Nazionale della Malattia di Parkinson, oggi il convegno "La Cura oltre la cura" in data 27 novembre 2021;
  - Istituzione presso OMCEO Sicilia di un Gruppo di lavoro Permanente sulla Medicina di Genere per promuovere un nuovo approccio di medicina.
  - Avvio Programma multimodulare di "Formazione Formatori in Medicina di Genere" novembre 2021.
  - Relazione al Convegno Nazionale AOGOI "La salute della donna oltre la pandemia" in data 6 dicembre 2021.
  - Avvio programma seminari multimodulari in "Psichiatria di consultazione e di Genere" dicembre 2021.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	selezione da parte della commissione con procedura comparata e trasparente a seguito di avviso pubblico destinato ai dipendenti con aggiunta delle designazioni sindacali
Tipologia di atto:	D.D.G 993 e s.m.i. del Dip. reg. della Funzione Pubblica e del Personale
Data:	31/03/2022
Organo sottoscrittore:	Dirigente Generale del Dip. reg. della Funzione Pubblica e del Personale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì

Sede virtuale : segreteria amministrativa online

Credenziali Meet (GSuite) del CUG per riunioni a distanza

Protocollo informatico

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

## 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione 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
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

## Approvazione regolamento sul funzionamento del CUG

il 26 Maggio 2021 è stato aggiornato il regolamento del CUG secondo le modifiche ed integrazioni introdotte con la Direttiva 2/2019 della PCM.

di seguito il Link al nuovo regolamento

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR\\_PersonaleAffariGenerali/PIR\\_Areematiche/PIR\\_home\\_old/PIR\\_ComitatoUnicodiGaranzia/Regolamento%20CUG\\_agg%2026%20maggio%202021.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGenerali/PIR_Areematiche/PIR_home_old/PIR_ComitatoUnicodiGaranzia/Regolamento%20CUG_agg%2026%20maggio%202021.pdf)

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

il CUG fa parte del Gruppo di lavoro promozione del benessere organizzativo - In data 16 settembre 2021, presso i locali del Dipartimento della Funzione pubblica e del Personale, giusta convocazione n. 95351 del 03/09/2021, si è svolto un tavolo di confronto inerente la realizzazione delle attività pianificate e il primo incontro di Formazione/intervento destinato ai dirigenti. Si è svolta una attività di "Ascolto organizzativo" così come già previsto nel Progetto 1 pianificato nel 2020.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

nel settembre 2021 attraverso il gruppo di lavoro promozione del benessere organizzativo si è avviato per i dipendenti il Progetto di "formazione/intervento per la gestione dell'ansia e del panico con il training autogeno" con destinatari il personale con qualifica non dirigenziale che ha come obiettivo generale creare nuovi modelli di riferimento che potenzino il senso di responsabilità, i valori etici, di legalità sia a livello individuale quanto nei singoli gruppi

## Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

8/2/21-Compilazione questionario Rete Nazionale dei CUG e nomina referenti per il CUG della regione siciliana in tutte le commissioni della rete nazionale e per l'Ufficio Studi della rete, così come stabilito nella riunione del 29 gennaio 2021

partecipazione a webinar del 23/02/21 sulla compilazione online del Format 2 del Portale dei CUG

## attuazione delle Azioni Positive del PTAP

riunione tavolo tecnico per il SMVP e Benessere organizzativo -Ob.1 Az.1 del PTAP 2021-2023

---

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

attività di tutoraggio per tirocinio post-lauream di psicologia (6 Mesi per 615 ore) su tematiche del Benessere, pari opportunità, mobbing, stalking stress lavoro correlato Convenzione UNIPD.

---

## Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Disponibilità alla docenza in Master 1 livello UniPA - Giurisprudenza su Politiche di Pari opportunità denominato Genia.

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

*Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni. evento 15 giugno 2021 - "Il Comitato Unico di Garanzia: competenze, funzioni e relazioni".*

---

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

07/09/2021 - adesione progetto S.A.A.S.L. - in coll. con UNIPA - Supporto all'autonomia e Autodeterminazione Socio lavorativa per le donne vittima di Violenza

---

## Consultazioni e chiarificazioni con la Formazione Aziendale per implementazione tematiche ai sensi della Direttiva n.2/19

riunione con il Serv.16 ai fini dell'inserimento nel Piano della Formazione di misure per favorire Le Pari Opportunità e l'Inclusione delle Persone con disabilità sensoriali

---

## Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Partecipazione al webinar del 15.05.2021 organizzato dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia dal titolo: "Le Pubbliche Amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro".

---

## Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Partecipazione al webinar del 30.03.2021, organizzato da INAIL direzione regionale Liguria e dalla Rete Nazionale dei CUG, dal titolo: "Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro".

---

### Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Carta Euromediterranea per la parità e l'uguaglianza tra uomini e donne-

26/03/2021-adesione e coinvolgimento e incontri preliminari , 19/04/2022 prot. n. 2298 del Dip Affari extrareg.

proposta di coinvolgimento firma della Carta Euromediterranea, 28 aprile riunione operativa via skype per definire le linee-predisposizione per adozione della carta con delibera di giunta.

---

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

prot 0000095 del 04 giugno 2021 trasmissione proposta PTAP 21/23 Regione Siciliana

---

### Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

La presidente del cug è Co Coordinatrice della Commissione Salute e Sicurezza della Rete nazionale, pertanto Partecipazione ai lavori preliminari e alle riunioni della Commissione.

---

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

redazione pubblicazione e diffusione della News Letter del Cug della Regione Siciliana "CUG Sotto-Lente" sono stati redatti 2 Numeri semestrali.

---

### attuazione delle Azioni Positive del PTAP

il cug è stato coinvolto e/o ha partecipato a tutte le fasi relative alle azioni Positive, dalla redazione, aggiornamento realizzazione e Monitoraggio dell'attuazione del PTAP 2021-23.

---

### diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

8 marzo 2021 partecipazione all'evento della giornata di inaugurazione dello "sportello donna" destinato alle donne vittime di violenza , presso il Dipartimento Regionale Lavoro.

---

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

8 marzo Partecipazione come relatrice al webinar "lavorare con e per le donne"organizzato dalla Commissione distrettuale Rotary - Area donne del Rotary Club Palermo

---

## Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

### Partecipazione

il 30 marzo 2021 al - Webinar organizzato Dall'INAIL- riconoscere e prevenire le molestie sui luoghi di lavoro  
e al webinar 14 maggio 2021 "Dopo la ratifica della convezione OIL strumenti e strategie nella PA"

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

rilascio parere su riassetto organizzativo della Regione Siciliana

Prot. n. 0000202 del 7 ottobre 2021 parere contributo sulla rimodulazione dei dipartimenti e prot. 0000203 dell'11 ottobre 2021

### altro?

rilascio Parere sul SMVP della Regione Siciliana prot. n.196 parere contributo sul SMVP del 21 settembre 2021

## Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

adesione alla proposta di coinvolgimento del DAE per la task force on gender issue prot. n. 0000165

## attuazione delle Azioni Positive del PTAP

il Cug della regione Siciliana e anche il Cug dell'Aran Sicilia, pertanto con nota Prot. n.00000108 del 10 giugno 2022, è stato comunicato a questo cug l'approvazione del PTAP ARAN SICILIA 21-23 precedentemente proposto.

## Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

il cug ha ricevuto molteplici segnalazioni o richieste di informazioni/intervento relative alle materie di competenza, e prontamente ha fornito chiarimenti, ha indirizzato alle figure/strutture idonee per la risoluzione della problematica rappresentata.

## Considerazioni conclusive

Il 26 ottobre 2021 è scaduto il mandato del CUG e contestualmente l'amministrazione ha avviato le procedure per il rinnovo/ricostituzione, pertanto esso ha continuato ad operare, così come previsto, per le attività ordinarie, ma si è limitato nella progettazione e pianificazione e negli impegni da assumere per gli anni successivi, non avendo certezza della nuova composizione e delle conferme dei componenti, anche per via dei numerosi pensionamenti di componenti di parte amministrazione.

Il CUG è stato ricostituito nel 2022, ed in particolare a marzo è stata nominata la presidente, e ad aprile si sono concluse le procedure di selezione con successiva riscostituzione dell'intero Comitato.

L'Amministrazione, nella selezione, ha operato in modo da garantire continuità senza dispersione di competenze, e

contemporaneamente ha garantito la rappresentatività di entrambi i generi e eterogeneità rispetto alle qualifiche, sedi di lavoro e appartenenza geografica.

Molto c'è ancora da migliorare, ma progressivamente sembra che si stia diffondendo sempre di più la prassi di lavorare in sinergia in tutti i settori di competenza del cug, con l'amministrazione, l'OIV e i diversi Tavoli tecnici, puntando sempre più al Cambiamento e miglioramento dell'Amministrazione.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-siciliana-2022>