



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Siciliana - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Siciliana

Acronimo:	REGSIC
Regione:	Sicilia
Provincia:	PA
Comune:	Palermo
CAP:	90129
Indirizzo:	Palazzo D' Orleans - Piazza Indipendenza 21
Codice Amministrazione:	r_sicili
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
20/22	21/23
piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2022-anno_2020.pdf) (3.6 MB)	piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2123-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2123-anno_2021.pdf) (212.28 KB)
2022	2023
22/24	23/25
piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf	piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf



anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2022.pdf) (244.88 KB)	anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2023.pdf) (266.21 KB)
--	--

2024	2025
24/26	25/27

piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2024.pdf) (244.61 KB)	piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2025.pdf) (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	CATEGORIA D	3	15	62	1202	705	5	15	48	422	307
Personale non dirigente	CATEGORIA C	9	16	146	980	814	6	18	71	542	387
Personale non dirigente	categoria B	1	6	68	574	100	0	3	72	1201	184
Personale non dirigente	Categoria A	0	7	94	841	144	0	2	101	1364	247
Dirigente di livello generale	Dirigente Generale	0	0	0	11	10	0	0	0	3	4
Dirigente di livello non generale	2 fascia Area/Servizio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	3 fascia Area/Servizio	0	0	4	98	200	0	0	4	68	76
Dirigente di livello non generale	2 fascia unità operativa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	3 Fascia Unità operativa	0	0	1	69	96	0	0	0	38	43
Dirigente di livello non generale	3 Fascia consulenza studio ricerca	0	0	0	2	2	0	0	0	1	3
Dirigente di livello non generale	Altro	0	0	1	7	23	0	0	0	2	3
Organo di vertice	3 fascia	0	0	0	7	4	0	0	0	5	1
Organo di vertice	CATEGORIA D	0	0	1	14	12	0	0	4	17	4

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	CATEGORIA C	0	1	2	10	9	0	1	2	9	2
Organo di vertice	categoria B	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0
Organo di vertice	Categoria A	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Organo di vertice	3 fascia esterni	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Totale personale		13	45	380	3817	2121	11	39	302	3677	1263
Totale % sul personale complessivo		0,11	0,39	3,26	32,71	18,18	0,09	0,33	2,59	31,51	10,82

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	9	153	222	43	429	63,37	7,13	4	5	85	118	36	248	36,63	4,82
Tra 3 e 5 anni	2	8	6	10	4	30	63,83	0,50	1	5	4	5	2	17	36,17	0,33
Tra 5 e 10 anni	7	13	228	1358	101	1707	35,50	28,37	6	11	255	2613	216	3101	64,50	60,24
Superiore a 10 anni	0	20	116	2433	1282	3851	68,36	64,00	1	15	85	1107	574	1782	31,64	34,62
Totale	11	50	503	4023	1430	6017			12	36	429	3843	828	5148		
Totale %	0,10	0,45	4,51	36,03	12,81	53,89			0,11	0,32	3,84	34,42	7,42	46,11		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	473	40,43	697	59,57	1170	10,76
Categoria A	Diploma di scuola superiore	568	37,54	945	62,46	1513	13,91
Categoria A	Laurea	11	32,35	23	67,65	34	0,31

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A	Laurea magistrale	29	38,16	47	61,84	76	0,70
CATEGORIA A	Master di I livello	6	60,00	4	40,00	10	0,09
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	80	68,97	36	31,03	116	1,07
Categoria B	Diploma di scuola superiore	532	32,13	1124	67,87	1656	15,23
Categoria B	Laurea	34	40,48	50	59,52	84	0,77
Categoria B	Laurea magistrale	97	29,85	228	70,15	325	2,99
Categoria B	Master di I livello	5	17,24	24	82,76	29	0,27
Categoria B	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,03
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	408	78,92	109	21,08	517	4,75
Categoria C	Diploma di scuola superiore	1259	63,71	717	36,29	1976	18,17
Categoria C	Laurea	82	60,74	53	39,26	135	1,24
Categoria C	Laurea magistrale	220	62,86	130	37,14	350	3,22
Categoria C	Master di I livello	17	38,64	27	61,36	44	0,40
Categoria C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,03
Categoria D	Diploma di scuola superiore	1181	76,24	368	23,76	1549	14,24
Categoria D	Laurea	185	70,61	77	29,39	262	2,41
Categoria D	Laurea magistrale	586	67,36	284	32,64	870	8,00
Categoria D	Master di I livello	52	40,00	78	60,00	130	1,20
Categoria D	Dottorato di ricerca	9	40,91	13	59,09	22	0,20
Totale personale		5837		5037		10874	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le tre tabelle sopra riportate, costituiscono le tabelle 1.1, 1.4 e 1.7 della relazione dell'amministrazione.

Occorre evidenziare come nella tabella 1.1 non è previsto il totale per genere e il totale dei dipendenti.

Sommando le diverse voci deduciamo che gli uomini sono n. 6376 e le donne 5292 per un totale di 11668 unità di personale di cui n.115 sono appartenenti al personale interno ed esterno assegnato agli uffici di gabinetto indicato in tabella con il nome di "Organo di vertice".

Nella tabella 1.4 relativa al personale inquadrato nei livelli non dirigenziali, è previsto il totale del personale per genere, ma non il totale dei dipendenti con qualifica non dirigenziale

Gli uomini sono 6017, e le donne 5148 per un totale di 11162, comprensivo del personale con qualifica non dirigenziale, interno ed esterno degli uffici di gabinetto.

Nella tabella 1.7 relativa al personale con qualifica non dirigenziale, il totale dei dipendenti è 10874 di cui 5837 uomini e 5037 donne, la differenza nei totali tra le due tabelle è data dal personale interno ed esterno che presta servizio presso gli uffici di gabinetto. Tali uffici sono stati appena ricostituiti e ancora la specifica del titolo di studio, in particolare per gli esterni, non è disponibile, pertanto l'amministrazione ha scelto di escluderli da questa tabella.

Sulla scorta delle informazioni della tabella 1.1 tutto il personale regionale è composto per il 53,89% da uomini, e per il 46,11% donne. In particolare , il personale con qualifica non dirigenziale è composto dal 53,67% da uomini e per il 46,32% da donne.

un altro dato che va posto in primo piano è che **il 64,23% di tutto il personale ha un'età compresa tra 51 e 60 anni, e ad esso si aggiunge il 29% del personale che ha un'età superiore ai 60 anni.**

Pertanto in generale tale dato evidenzia il rischio di un alto gap dovuto all'età e la necessità di provvedere per tempo ad avviare le procedure per assumere nuovo personale per il ricambio generazionale, nei differenti profili di inquadramento, ovviamente con specifico profilo professionale e competenze tecniche specifiche in base alle nuove necessità che derivano dall'ormai obbligatorio ammodernamento dell'amministrazione.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	11	43	366	3588	1772	5780	53,83	99,01	11	37	283	3510	1116	4957	46,17	98,35
Part Time >50%	2	2	6	26	12	48	37,50	0,82	0	2	14	48	16	80	62,50	1,59
Part Time ≤50%	0	0	2	8	0	10	76,92	0,17	0	0	1	2	0	3	23,08	0,06
Totale	13	45	374	3622	1784	5838			11	39	298	3560	1132	5040		
Totale %	0,12	0,41	3,44	33,30	16,40	53,67			0,10	0,36	2,74	32,73	10,41	46,33		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	3	5	3	13	43,33	3,33	0	1	2	11	3	17	56,67	8,54
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	1	0	2	100,00	0,51	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	9	71	26	107	47,35	27,44	1	2	16	82	18	119	52,65	59,80
Personale che fruisce di orari flessibili	0	3	19	37	18	77	69,37	19,74	0	1	4	16	13	34	30,63	17,09
Part-time orizz.77,78%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
Part time orizzontale al 90,28 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time a richiesta 33%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,26	0	0	0	1	0	1	50,00	0,50
personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	1	0	1	25,00	0,26	0	0	0	3	0	3	75,00	1,51
part-time orizzontale	0	0	0	0	1	1	50,00	0,26	0	0	0	1	0	1	50,00	0,50
Part time misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	1	2	100,00	0,51	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto	0	0	1	2	0	3	100,00	0,77	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part-time verticale al 36,11%	0	0	1	1	0	2	100,00	0,51	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part-time misto al 76,79%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 36,11%	0	0	0	1	1	2	66,67	0,51	0	0	0	0	1	1	33,33	0,50
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 82%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 30,68%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 63,88%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
Personale turnista	0	1	12	99	53	165	93,75	42,31	0	0	0	10	1	11	6,25	5,53
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part-time verticale 65%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,50
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 92,3%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale 81,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale 16%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
patr time a richiesta verticale 63,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,50
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale 91,6%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 84,62%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,50
personale che fruisce di part-time a richiesta verticale al 81,94%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part-time a richiesta orizzontale 55,56%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
tipo part-time e percentuale 90,27%	1	0	0	0	0	1	100,00	0,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
tipo part-time e percentuale 33,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,50
tipo part-time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,50
Totale	1	7	46	227	109	390			1	5	22	132	39	199		
Totale %	0,17	1,19	7,81	38,54	18,51	66,21			0,17	0,85	3,74	22,41	6,62	33,79		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

le tabelle sopra riportate corrispondono alle tabelle 1.2 e 1.9 della relazione dell'amministrazione.

La tabella 1.2 "ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, è stata compilata riferendosi non all'intero personale indicato nella tabella 1.1, ma riferendosi al personale di qualifica non dirigenziale, ed escludendo anche il personale che presta servizio presso gli uffici di gabinetto (organo di vertice), pertanto il totale è pari a 10878 unità di cui solo 141 unità fruiscono di part time, che è pari all'1,3% del personale con qualifica non dirigenziale.

Di queste 141 unità il 41,13% è costituito da uomini, e il 58,87% da donne.

per ciò che riguarda la tipologia di part-time il 90,78% di essi è in part-time superiore al 50% e di essi il 37% sono uomini e il 62% sono donne.

Anche se l'incidenza di chi ricorre al Part-time rispetto al totale del personale è irrisoria (1,3%) è doveroso evidenziare che il fatto che la netta maggioranza di esso sia donna, soprattutto con un Part-time al 50%, pone l'interrogativo relativo alla motivazione.

Sarebbe importante approfondire attraverso una indagine, in quanto un part.time con percentuale superiore al 50% può essere richiesto sia per dedicarsi ad altra attività libero professionale, sia come misura di conciliazione vita lavoro.

Confrontando tali dati con quelli riportati nella tabella 1.9 in particolare nella seconda, nella terza e nella 4 riga che sono riferite al personale che usufruisce di altre misure di conciliazione quali lavoro agile, telelavoro o orari flessibili, sono sempre maggiormente le donne che vi ricorrono, ad eccezione della flessibilità oraria che è fruita maggiormente dagli uomini. tale osservazione rafforza l'esigenza di approfondire il quesito precedente, in quanto forse anche il part-time richiesto dalle donne con percentuale pari o superiore al 50% non è richiesto per motivi professionali, ma deriva da esigenze legate al lavoro di cura o lavoro domestico, o da altri stereotipi e pregiudizi.

si tratta solo di ipotesi interrogative, che meritano un approfondimento da parte dell'amministrazione anche ai fini di proporre azioni positive in merito.

in riferimento alla tabella 1.9, e in particolare all'eccessivo livello di diversificazione delle tipologie di Part.time, ai fini della presente relazione per gli anni a venire, si segnala che è sufficiente inserire come intestazione di riga, oltre alle voci "Personale che fruisce di telelavoro", "Personale che fruisce di Lavoro agile", "Personale che fruisce di orari flessibili", "Personale che fruisce di Part-time Verticale <50%", "Personale che fruisce di Part-time Verticale >50%", "Personale che fruisce di Part-time orizzontale <50%", "Personale che fruisce di Part-time Orizzontale >50%", "Personale che fruisce di Part-time Misto <50%", "Personale che fruisce di Part-time Misto >50%",

tutte le altre specificazioni risultano superflue e poco utili ai fini della presente relazione.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	16240	54,31	13664	45,69	29904	62,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	8463	50,17	8405	49,83	16868	35,18
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	669	74,42	230	25,58	899	1,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	222	80,14	55	19,86	277	0,58
Totale permessi	25594	53,38	22354	46,62	47948	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento alla tabella 1.10 relativa alla Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere, come già indicato negli anni precedenti, il numero di permessi orari, o il numero di permessi giornalieri risulta essere un dato incompleto se non si ha come parametro di riferimento il numero di dipendenti che ne usufruisce.

Pertanto il Cug, si è rivolto all'ufficio che ha fornito il dato sulla , e per le vie brevi ha ottenuto le seguenti informazioni.

Il totale del personale che usufruisce dei permessi L.104/1992 è pari a 2727 unità, ovvero al 27,37% del totale del personale (rif. tab 1.1), di essi 1264 (il 46,4%) sono uomini) e 1463 (53,6%) sono donne.

Pertanto gli uomini hanno fruito in media di 12,84 permessi giornalieri in un anno ciascuno, e le donne di 9,34 permessi giornalieri in un anno ciascuna.

Analogo conteggio va fatto rispetto al numero di permessi orari fruiti : gli uomini in un anno hanno usufruito in media di n. 6 h e 33 min di permessi orari, le donne di circa 5 h e 50 min.

Il dato sulla fruizione dei permessi ai sensi L.104/1992 cos'è più chiaro e meno preoccupante. Ciò che va invece posto in evidenza è che ha diritto a tali permessi il 27,37% del personale regionale, e non sappiamo se ne ha diritto per se stesso o per occuparsi di altri.

Anche questa alta percentuale mette in evidenza come la media delle età del personale della regione è molto alta-

non si hanno informazioni sul numero di persone che usufruisce di congedi parentali, ma l'anche l'esiguità dei valori assoluti riferiti al numero di permessi giornalieri e orari dà una forte indicazione sull'anzianità della popolazione regionale.

Considerata questa variabile, molte delle misure applicate in altre amministrazioni non sarebbero attualmente efficaci nella nostra amministrazione.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- 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

Il Dipartimento Urbanistica, con nota prot. n. 264 del 09/01/2023 ha comunicato che: con nota prot. n. 16927 del 25 novembre 2022, tutto il personale del predetto Dipartimento è stato portato a conoscenza del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Regione Siciliana per il triennio 2022-2024, in particolare è stata richiamata l'attenzione riguardo ai contenuti del paragrafo 3.2 "Organizzazione del lavoro agile e telelavoro" dando comunicazione dell'avvio di un "Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale" sulla scorta delle domande di partecipazione prodotte dai dipendenti, essendo risultato superiore al numero di postazioni autorizzabili, hanno proceduto alla redazione di una graduatoria sulla scorta dei criteri di priorità riportati nel progetto A seguito di ciò verranno stipulati gli accordi individuali di telelavoro. Con nota prot. n. 3300 del 21/02/2022 è stato chiesto a tutto il personale la compilazione di un apposito questionario relativo alla "ricognizione del benessere organizzativo, lavoro agile e azione amministrativa" al fine di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Dall'esame delle relative risultanze non sono emerse particolari problematiche o casi di discriminazione, diretta o indiretta.

Infine, si fa presente che i predetti obiettivi e le predette azioni sono riconducibili alle tre seguenti macroaree:

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

Tale macroarea era già presente nelle precedenti programmazioni con lo scopo di individuare e attuare, compatibilmente con le risorse disponibili, 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 tali da ridurre la capacità di movimento. L'atto di indirizzo all'ARAN per il rinnovo del CCRL del comparto non dirigenziale dell'Amministrazione regionale per il triennio 2019/2021 approvato dalla Giunta regionale con deliberazione 135 del 2022 include al paragrafo 4.9 il lavoro agile, affinché trovi adeguata disciplina in sede di rinnovo del contratto, quale misura organizzativa finalizzata a consentire il miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'Amministrazione regionale. In attesa del rinnovo contrattuale e in mancanza di adeguata disciplina, l'Amministrazione si è attivata per la sperimentazione concreta del telelavoro. Ciò anche in attuazione degli impegni assunti con la sottoscrizione dell'Accordo per il ripianamento decennale del disavanzo ed in coerenza con gli esiti della contrattazione collettiva nazionale.

Promozione del B.O. e individuale: Il B.O. è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, sia da quelle assunte a livello generale, in materia di gestione delle persone, sia 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, riconoscimento e apprezzamento del lavoro svolto. A tal proposito è stato pianificato ed attivato, a seguito delle informazioni ottenute dall'elaborazione dei report di sintesi per dipartimento relativi alla rilevazione del B.O. percepito, un piano di miglioramento del benessere dell'ambiente lavorativo con il modello di formazione- intervento e come percorso partecipato finalizzato in primo luogo a mettere in rete diversi attori e diverse competenze che all'interno dell'Amministrazione perseguono tali finalità (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 5 DFP); in secondo luogo, si è mirato ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto.

Promozione delle pari opportunità: tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e attivazione di misure contro la violenza di genere: Si tratta delle attività relative al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking e alle pari opportunità a seguito della redazione del codice di condotta. È stata creata nel 2022 la rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi. Sono stati previsti degli eventi informativi e formativi di sensibilizzazione sul Codice di condotta, rivolti a tutti i dipendenti, al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, l'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo le pari opportunità per tutti attraverso la formazione e garantendo lo sviluppo professionale dei dipendenti. La macro area ha il fine di focalizzare il contrasto alle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità, e la lotta alla violenza di genere, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso le figure istituzionali presenti in amministrazione.

Il Piano delle Azioni positive è stato adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le Amministrazioni dello Stato [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", prevede che la programmazione a sostegno delle pari opportunità concorre a definire il risultato dell'amministrazione all'interno del ciclo di gestione della performance e che il sistema di misurazione della performance organizzativa tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il Piano triennale delle Azioni positive, inoltre, è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministro della funzione pubblica e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità e che come previsto dalla succitata Direttiva, in ragione del collegamento del Piano con il ciclo della performance, **è stato oggetto di revisione ed aggiornamento annuale, ed è monitorato sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che sono emersi e quindi è stato modificato, integrato ed ampliato, attraverso la raccolta di pareri, osservazioni, al fine di valutare da una parte l'effettiva realizzazione di ogni azione positiva, dall'altra di misurarne l'efficacia rispetto agli obiettivi prefissati e di poter aggiornare e sviluppare gli obiettivi stessi, che potranno essere adattati alle eventuali mutate esigenze, in special modo a seguito del periodo di emergenza sanitaria. Il presente Piano che è un aggiornamento è stato elaborato ed adottato con il contributo del "Comitato Unico di Garanzia" dell'Amministrazione della Regione Siciliana.**

In continuità con i precedenti Piani, il PTAP 22/24 è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Amministrazione regionale l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione ed è stato inserito così come previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, all'interno del PIAO 2022/24 approvato con D.G.R. n.513 del 20/09/2022.

L'adozione e/o aggiornamento dei Piani triennali non è solo un atto formale, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure e meccanismi di azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni e di comprendere meglio le cause delle disparità e di identificare le strategie più adatte a combatterle.

In generale si considerano realizzate quasi tutte le azioni del piano ad eccezione delle azioni 1 e 2 dell'obiettivo 1 e l'azione 1 dell'obiettivo 2.

In particolare: l'azione 1 dell'obiettivo 1 avrebbe dovuto identificare e sperimentare l'efficacia di specifici indicatori all'interno del SMVP per la valutazione del lavoro agile o del telelavoro a cura del tavolo tecnico istituito nel 2021 che non si è mai riunito nell'anno 2022, anche in considerazione del fatto che **il contesto incerto legato alla situazione epidemiologica da Covid-19 ed alle sue conseguenze**, ha messo in pratica il lavoro agile come la modalità ordinaria di lavoro, sempre in forma semplificata senza necessità dell'accordo individuale. Quindi si è determinata un'accelerazione dell'applicazione dell'istituto, che si è svolta su presupposti diversi a discapito dei principi cardine caratterizzanti dello smart working, vale a dire la volontarietà e la flessibilità del luogo e dell'orario di lavoro. Con nota prot. 131731 del 14/12/21 l'Area 1 "Affari della direzione e Coordinamento" aveva proposto ai componenti del Gruppo di lavoro, ritenendoli idonei per la valutazione del lavoro agile, gli indicatori allegati al SMVP per l'anno 2022, nelle more della definizione del quadro normativo e contrattuale inerente l'organizzazione del lavoro agile, e la proposta veniva transitoriamente condivisa, pertanto nell'anno 2022 l'amministrazione piuttosto che individuare e applicare i nuovi indicatori, si è concentrata sulla definizione del quadro normativo e contrattuale per l'applicazione di tali forme di conciliazione in uno stato di ordinarietà. si dovrebbero ridefinire le denominazioni delle azioni e la loro descrizione.

L'azione 2 dell'obiettivo 1 non è stata realizzata, il tavolo tecnico non è stato costituito.

Infatti, l'applicazione del nuovo riassetto organizzativo, il cambio del vertice amministrativo e politico hanno determinato dei rallentamenti soprattutto nei passaggi di competenze e l'azione è rimasta sospesa in attesa della definizione delle responsabilità e l'azione è stata inserita da realizzare nell'anno 2023.

Per gli stessi motivi ai quali si aggiungono le nuove nomine dei dirigenti di struttura intermedia, e i ritardi nella contrattualizzazione, avvenuta a dicembre hanno determinato la necessità di rimodulare nella forma e nei tempi rispetto a quelli previsti, l'azione 1 dell'obiettivo 2 e pertanto ai fini di dell'efficacia dell'azione, si è scelto di procedere con l'avvio delle

interviste (che sono ancora in corso) e con la formazione/intervento solo su un settore specifico che al suo interno non aveva subito variazioni, rinviando al 2023 le interviste a campione e la relativa formazione per tutte le altre strutture.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	11	0	11	47,83	0,26	0	0	3	8	1	12	52,17	0,33
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	14	185	451	650	63,48	15,51	0	2	8	142	222	374	36,52	10,20
settoriale	1	5	10	89	65	170	43,81	4,06	3	0	17	134	64	218	56,19	5,94
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	6	3	11	100,00	0,30
giuridico normativo	0	5	13	218	189	425	46,20	10,14	0	7	28	274	186	495	53,80	13,50
informatica	9	4	0	8	8	29	50,00	0,69	0	9	0	8	12	29	50,00	0,79
contratti	1	0	1	4	6	12	80,00	0,29	0	1	1	1	0	3	20,00	0,08
Altro	5	20	229	1819	821	2894	53,39	69,05	2	13	181	1786	544	2526	46,61	68,87
Totale ore	16	34	267	2334	1540	4191			5	32	240	2359	1032	3668		
Totale ore %	0,20	0,43	3,40	29,70	19,60	53,33			0,06	0,41	3,05	30,02	13,13	46,67		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Anche per il 2022 la Regione Siciliana non ha redatto il Bilancio di genere. come evidenziato nella sezione 1, esso potrebbe essere utile a spiegare il differenziale retributivo medio netto omnicomprensivo presente tra uomini e donne a sfavore delle donne, nei livelli professionali non dirigenziali, oltre che i dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione.

Al fine della prima redazione, 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, Valorizzazione delle differenze e pari opportunità. 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).

Si propone di avviare quanto necessario al fine di redigere tale tipologia di bilancio, e di proporlo come Azione all'assessorato economia ai fini della sua redazione .

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO CPI - SIS	5	83,33	1	16,67	6	7,69	Uomo
CONCORSO CPI - SAM	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO CPI - AML	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO CPI - SML	3	50,00	3	50,00	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - EFI	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - AVV	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - TEC	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - AMM	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - SIT	5	83,33	1	16,67	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - COG	5	83,33	1	16,67	6	7,69	Uomo
CONCORSO RAF - AGR	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
CONCORSO CPI - IAC	3	50,00	3	50,00	6	7,69	Donna
CONCORSO CPI - OML	4	66,67	2	33,33	6	7,69	Uomo
Totale personale	53		25		78		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per ciò che attiene la composizione per genere delle commissioni di concorso, dalla tabella sopra riportata si evidenzia che su 13 concorsi, in 2 di essi la composizione era al 50%, in 8 di essi la percentuale delle donne era pari ad un terzo (33,33%) e in 3 commissioni era pari al solo 16,67 %.

Solo in una commissione, l'incarico di Presidente è stato affidato ad una donna.

Pertanto occorre obbligatoriamente sottolineare il mancato rispetto in diverse commissioni di quanto disposto in tema di rappresentanza di genere e soprattutto in riferimento alla scelta del Presidente, anche **sulla scorta delle informazioni della tabella 1.1 dalla quale emerge che tutto il personale regionale è composto per il 53,89% da uomini, e per il 46,11% donne.**

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 A	€19284,70	€18442,70	€ -842,00	-4,57
Categoria B	€20829,00	€19692,00	€ -1137,00	-5,77
CATEGORIA C	€27834,30	€25538,80	€ -2295,50	-8,99
CATEGORIA D	€32512,60	€30060,60	€ -2452,00	-8,16
DIRIGENTI	€46842,30	€47023,50	€ 181,20	0,39

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 8,99%.

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, o riduzione dell'orario di lavoro, come ad esempio i dati del Part.time con tutte le considerazioni espresse nella sezione 2 della presente relazione.

Anche se l'incidenza di chi ricorre al Part-time rispetto al totale del personale è irrisoria (1,3%) è doveroso evidenziare che il fatto che la netta maggioranza di esso sia donna, soprattutto con un Part-time al 50%, pone l'interrogativo relativo alla motivazione.

Confrontando tali dati con quelli riportati nella tabella 1.9 in particolare nella seconda, nella terza e nella 4 riga che sono riferite al personale che usufruisce di altre misure di conciliazione quali lavoro agile, telelavoro o orari flessibili, sono sempre maggiormente le donne che vi ricorrono, ad eccezione della flessibilità oraria che è fruita maggiormente dagli uomini.

Tale osservazione rafforza l'esigenza di approfondire il quesito precedente, in quanto forse anche il part-time richiesto dalle donne con percentuale pari o superiore al 50% non è richiesto per motivi professionali, ma deriva da esigenze legate al lavoro di cura o lavoro domestico, o da altri stereotipi e pregiudizi, e ovviamente determina se pur in piccola parte, una minore retribuzione media per categoria e per genere.

Un'altro elemento da verificare potrebbe essere chiedersi se le donne svolgono meno lavoro straordinario. Questo 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.

In ogni caso, sarebbe opportuno pianificare un'analisi sulle cause di tali differenze, che come già affermato potrebbe avere tra le sue componenti la redazione del 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?:

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 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.

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.

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. Di seguito si riporta il grafico di distribuzione dei questionari in percentuale per assessorati.

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 nella futura analisi di dettaglio.

Per ciò che attiene le sedi di lavoro, sono presenti tutte e 9 le province ma vi è una eccessiva eterogeneità rispetto alle diverse rappresentanze. Considerato l'esiguo campione, in questa fase si sono esaminati i risultati generali, rinviando ad apposita successiva indagine le analisi di dettaglio. Dalla rilevazione del 2021 emergeva un 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 alle sue conseguenze. 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 emergenziale, 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.

Da una prima analisi delle interviste rese su questi dati, e da una rilevazione su uno specifico ufficio finalizzata a · rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, e a · identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici., tali dati vengono in linea generale confermati pertanto, conclusa la fase di intervista, qualora venissero confermate le criticità, con la formazione/intervento si dovrebbe intervenire su:

1. Favorire l'acquisizione delle conoscenze e dei metodi necessari per migliorare il lavoro in "team " secondo un approccio flessibile
2. Comunicazione, gioco di squadra, le relazioni interpersonali.
3. La definizione del problema e dei suoi confini.
4. Autodiagnosi ed approccio ai problemi.
5. La sfera dell'influenza personale nei confronti del problema.
6. La soluzione creativa che rompe gli schemi.
7. Comprendere le dinamiche delle relazioni interpersonali.
8. Cogliere gli elementi facilitanti di tali relazioni e utilizzarli in contesto organizzativo.
9. Favorire i processi di ascolto e di assertività.
10. Aprire alla dimensione empatica della relazione.
11. Acquisire consapevolezza di sé, conoscenza delle proprie risorse e dei propri limiti, capacità, fiducia in se stessi.
12. Ottenere padronanza di sé, senso di responsabilità, flessibilità di fronte ai cambiamenti.
13. Aumentare la motivazione, impegno, iniziativa.
14. Sviluppare empatia, riconoscimento degli altri, valorizzazione delle diversità, abilità sociali e relazionali.
15. Accettare pienamente sentimenti ed emozioni.
16. Migliorare la comunicazione nelle relazioni interpersonali.
17. Favorire la presa di coscienza del proprio ruolo personale e professionale al fine di migliorare il rendimento di ciascuno .

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Regione Siciliana si basa sulla professionalità dello psicologo per il sostegno psicologico alla persona e/o del gruppo ed è finalizzato alla valorizzazione del

lavoratore e alla promozione del benessere organizzativo per migliorare la performance dell'amministrazione. Lo Sportello, 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 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, 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 lavoro-correlato, ambiguità e conflitti di ruolo, scarse possibilità di sviluppo professionale, mobbing, persecuzioni e vessazioni sul posto di lavoro, molestie, problematiche di personalità per le quali sono stati fatti invii ad altre strutture, mancata aderenza tra competenze, 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.

Obiettivi:

- accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del mobbing, delle molestie, delle discriminazioni ecc..., operando una attenta analisi di discernimento che porti ad evidenziare eventuali problematiche psicofisiche individuali;
- prevenire ed affrontare dinamiche organizzative disfunzionali quali stress da lavoro-correlato, mobbing, straining e burn-out;
- offrire ai lavoratori, uno "spazio" di ascolto in cui avere 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 hanno 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.

L'attività è stata configurata come Counseling psicologico a supporto dei dipendenti regionali per problematiche originate nell'ambiente di lavoro, attraverso n.2 differenti approcci, individuale e di gruppo, con percorsi di orientamento, focus-group ecc.. l'accesso allo stesso è stato 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. i., e per facilitare l'accesso, è stata sperimentata (con credenziali e strumenti privati) la possibilità di fruizione online con l'utilizzo di piattaforme utilizzate dagli psicologi in quanto rispettano i necessari standard di

sicurezza, per le quali oggi si chiede l'accesso sulla rete interna dell'amministrazione.

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

Le azioni sopra descritte vengono attuate con l'impiego delle risorse umane e strumentali di cui già l'amministrazione dispone o attraverso l'attivazione di specifici progetti in determinati settori.

Non può tuttavia non evidenziarsi come l'attuazione coordinata delle diverse azioni pianificate richiederebbe un suo pur modesto specifico stanziamento, in coerenza con le previsioni dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

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.

L'Amministrazione regionale intende realizzare gli obiettivi e le azioni di seguito indicate che sono riconducibili a tre macroaree:

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

L'obiettivo è costituito:

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

L'azione consiste nell'individuazione di indicatori idonei alla valutazione delle misure adottate, rivolte a tutto il personale;

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

L'azione consiste: 1) nell'istituzione di un tavolo tecnico per la realizzazione di un database unico che consenta di analizzare in ottica di genere e in relazione all'età, qualifica di anzianità di servizio etc., personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione finalizzata al-life rivolto a tutto il personale, i cui previsti soggetti coinvolti sono il Dip. della FunzionePubblica, Segreteria generale Arit, tutti i Dip. e CUG;

2) l'azione consiste nella realizzare di una prima analisi, sulla base delle indicazioni dell'all. 1 della direttiva 2/19 della PCM riferita all'anno 2022 con destinatario tutto il personale, i cui soggetti coinvolti sono il Dip. Funz Pubbl. ed il Tavolo tecnico.

L'azione 1 dell'obiettivo 1 avrebbe dovuto identificare e sperimentare l'efficacia di specifici indicatori all'interno del SMVP per la valutazione del lavoro agile o del telelavoro a cura del tavolo tecnico istituito nel 2021 che non si è mai riunito nell'anno 2022, anche in considerazione del fatto che **il contesto incerto legato alla situazione epidemiologica da Covid-19 ed alle sue conseguenze**, ha messo in pratica il lavoro agile come la modalità ordinaria di lavoro, sempre in forma semplificata senza necessità dell'accordo individuale. Quindi si è determinata un'accelerazione dell'applicazione dell'istituto, che si è svolta su presupposti diversi a discapito dei principi cardine caratterizzanti dello smart working, vale a

dire la volontarietà e la flessibilità del luogo e dell'orario di lavoro. Con nota prot. 131731 del 14/12/21 l'Area 1 "Affari della direzione e Coordinamento" aveva proposto ai componenti del Gruppo di lavoro, ritenendoli idonei per la valutazione del lavoro agile, gli indicatori allegati al SMVP per l'anno 2022, nelle more della definizione del quadro normativo e contrattuale inerente l'organizzazione del lavoro agile, e la proposta veniva transitoriamente condivisa, pertanto **nell'anno 2022 l'amministrazione piuttosto che individuare e applicare i nuovi indicatori, si è concentrata sulla definizione del quadro normativo e contrattuale per l'applicazione di tali forme di conciliazione in uno stato di ordinarietà. Si dovrebbero ridefinire le denominazioni delle azioni e la loro descrizione.**

L'azione 2 dell'obiettivo 1 non è stata realizzata, il tavolo tecnico non è stato costituito.

Infatti, l'applicazione del nuovo riassetto organizzativo, il cambio del vertice amministrativo e politico hanno determinato dei rallentamenti soprattutto nei passaggi di competenze e l'azione è rimasta sospesa in attesa della definizione delle responsabilità e l'azione è stata inserita da realizzare nell'anno 2023.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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

L'azione consiste: 1) Realizzazione delle interviste con i dirigenti a partire dall'indagine sul benessere organizzativo riferita all'anno 2020 al fine di pianificare azioni di miglioramento del B.O. a seguito del rientro in presenza. Destinatario dell'azione è tutto il personale ed i soggetti coinvolti sono il Dip. della Funzione pubblica, Area1, il ☐☐ Servizio 10, Sportello di ascolto e altri.

2) ☐☐ Interventi formativi in presenza o a distanza, sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo, basati sui risultati delle indagini secondo le proposte ed i programmi di formazione/intervento presentate nel 2020. I destinatari sono tutto il personale regionale, i presidenti ed i componenti CUG, del territorio siciliano, su progettazione del CUG, del Dip. della Funzione pubblica e di tutti i Dipartimenti regionali.

Il CUG ha partecipato all'invito con mail del 9 febbraio 2022 all'evento organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG "Riconoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza".

Con nota prot. n. 199 del 14/11/2022 avviata Formazione/Intervento per tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo [...] con Sportello di Ascolto Psicologico presso Dip. Funz. Pubbl.

Con nota prot. n. 199 del 14/11/2022 avviata Formazione/Intervento per tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo [...] con Sportello di Ascolto Psicologico presso Dip. Funz. Pubbl.

Obiettivo:

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

Azione 1 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

È stato realizzato l'aggiornamento dei Consiglieri/e di Fiducia. 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. I soggetti coinvolti sono il Consigliere di Fiducia FP, il Serv- 5, l' albo dei formatori interni della R.S. e delle Consigliere di parità del territorio, nonché di tutte le figure necessarie.

È stata realizzata l' istituzione di una Rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi. Nomina del referente della Rete

dei Consiglieri di Fiducia da potere individuare nel Consigliere di Fiducia del dipartimento della Funzione Pubblica edel Personale. Sogetti destinatari sono stati tutti i consiglieri di fiducia ed i soggetti coinvolti sono stati il Dip. Funz Pubbl, e l'Area Affari Gen.

Il CUG nella persona della sua Presidente con email del 13/01/2022 ha ricevuto l'invito da parte INAF relazionare da alla giornata dell'11 febbraio 2022 alla "Giornata Internazionale della donna e delle ragazze nella scienza.

Az 2 - Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - dalla pianificazione al monitoraggio implementazione dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.

Si è svolta la sperimentazione della formazioniversity disability oriented in modalità e-learning, e/o Fad per la PEO. Destinatari dell'azione il personale con disabilità visiva. Soggetti coinvolti Dip. della Funzione Pubblica, Serv. 5 e Dip. Reg. per l'innovazione in collaborazione con CUG e altri.

Azione 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.

L'azione prevede l'elaborazione di un manuale delle buone prassi a conclusione del percorso effettuato, destinato a tutto il personale

Az_4 Misure per favorire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità in relazione al benessere organizzativo ed alla gestione dell'emergenza.

L'azione prevede la creazione di un opuscolo informativo online sull'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità con proposte di misure di miglioramento.

Destinatario è tutto il personale Funzione Pubblica ed il tavolo tecnico permanente degli RSPP.

Azione 5 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna. Destinato a tutte le donne.

L'azione prevede Apertura ulteriori sportelli nell'ambito dei CPI Provinciali di Agrigento, Caltanissetta, Catania,Enna,Messina, Palermo, Ragusa e Siracusa in particolare presso le varie U.O.B della Sicilia.

Soggetti coinvolti Dip.del lavoro, dell'imp. dell'orient, dei servizi e delle attività formative -Direzione e CPI di tutte le province e loro articolazioni (U.O.B. Centri per l'impiego).

Azione 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.

L'Azione ha previsto un' attività di formazione trasversale ed avvio delle attività in tirocinio. Destinatari donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenza. Soggetti coinvolti Dipartimento del lavoro,dell'imp. dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative, Direzione, e servizi competenti.

Azione 7 - Adozione e condivisione da parte della regione siciliana della Carta Euromediterranea per l'eguaglianza di tra donne e uomini nella vita locale "Euromediterranean charter for equality for women and men in local life locale Euromediterranean charter for equality of women and men in local life".

Con nota prot. n. 0000178 del 04/11/2022 il CUG con ill DAE ed il COPPEM ha organizzato n. 3 incontri operativi finalizzati anche alla stesura di un protocollo di intesa Destinatari dell'azione sono il personale dell'amministrazione regionale e gli enti locali.

Azione 8 - Partecipazione alla task force gender issue (CRPM) da parte dei rappresentanti designati dall'on.le presidente della Regione Siciliana e per il COPPEM giusta nota presidenziale n. 3369 del 27 maggio 2021.

L'azione ha previsto la partecipazione alle attività del gruppo di lavoro e due incontri online. Destinatari sono le regioni d'Europa della CPRM; soggettin coinvolti sono il DAE, COPPEM.

Partecipazione on line Evento CRPM Gender Task Force Workshop Feb 24.02.22_

Azione 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

1)Attuazione e diffusione delle azioni del Piano Regionale medicina di genere - Area ABCD- disseminazione e messa in rete dei servizi "genere specifici" tramite sito web regionale; destinatari tutto il personale del SSR, le aziende sanitarie e ospedaliere e territoriali del SSR, policlinici universitari, soggetti coinvolti Assessorato reg.le salute, Dip. Autonomie locali e F.P., tutti i dipartimenti, CUG, MMG, PLS, ARPA e Società scientifiche.

2) Diffusione e divulgazione nei luoghi di lavoro della medicina di genere. destinatari tutto il personale del SSR, le aziende sanitarie e ospedaliere e territoriali del SSR, policlinici universitari, Ospedali e IRCSS ; soggetti coinvolti Assessorato reg.le salute, Dip. Autonomie locali e F.P., tutti i dipartimenti, CUG, MMG, PLS, ARPA e Società scientifiche.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

La procedura di nomina dei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione è avvenuta a seguito di procedura comparativa trasparente, attraverso la quale si è proceduto alla selezione dei candidati e del presidente, previa verifica dei requisiti

Tipologia di atto:

D.D.G. N. 3648

Data:

14/09/2022

Organo sottoscrittore:

Regione Siciliana Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale

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

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Le azioni sopra descritte vengono attuate con l'impiego delle risorse umane e strumentali di cui già l'amministrazione dispone o attraverso l'attivazione di specifici progetti.
--	--

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	No
----------------------------	----

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	
---	--

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Non so
--	--------

Attività

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

- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Piani di formazione del personale

Con email n. 80 del 25/05/2023 e n. 82 del 27 maggio 2022 al Servizio 16 formazione il CUG nell'ambito dei suoi poteri propositivi si è espresso in merito al fabbisogno formativo e all'offerta formativa del CUG e materie affini .

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

Il CUG con email del 13/01/2022 ha aderito all'invito da parte dell' INAF ad intervenire con un proprio argomento alla giornata dell'11 febbraio 2022 "Giornata Internazionale della donna e delle ragazze nella scienza. Con nota del DAE n. 6159 del 11/10/2022, acquisita al prot. n. 0000134 del 04/11/2022 il CUG con il DAE ed il COPPEM ha organizzato n. 3 incontri operativi per la diff. della Carta Euromed. Nota è stata fatta g. 13 dicembre una g. di formaz. componenti CUG ed altri organismi

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

Nota Serv 5 F.P n 110545 del 09/11/2022, (prot/CUG 0000195 del 09/11/2023 percorso form n. 3 g. rivolto ai/lle C.d.F organizzato dal C.d. F del Dip. Reg. della F.P , con il CUG della Regione Siciliana, di cui 1 delle giornate è stata dedicata al benessere dei lavoratori; nota 130219 del 28/12/2022 il C. d.F. relaziona attività; nota n. 130779 del 29/12/2023 costituisce Rete reg C.d.F e nomina suo referente; nota 128233 del 22/12/ S.10 Fp proposta manuale sulle nuove prassi.

Sulla richiesta di pareri al CUG

Con note da n. prot 87 a 100 e 111,113, 114, 118 (dal 29 giugno al 1/8 luglio 2022) il CUG ha rilasciato parere sui C.d.F. Con nota 000051/CUG dell' 01 marzo 2022 - rilascio parere CUG 2022- Format 2; con nota prot. n. 0000111 del 27/07/2022 è stato reso il parere contributo sul PTAP; con nota prot. n. 0000150 del 02/11/2022 è stato reso parere sul SMVP



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

Il CUG R.S ha pubblicato 2 numeri semestrali della news letter "SottoLente e 2 numeri rispettivamente l'8 marzo per la Giornata internazionale della donna ed il 25 novembre "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne".

nota . 00005 del 24 /01/2023 nell'ambito dei poteri di verifica il CUG si è espressa sul questionario della RNC sul RESPID;

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

con nota n. 000006 del 24/01/2023 si è espresso sul monitoraggio promosso dalla Rete Nazionale dei CUG relativo alle indagini sul benessere organizzativo.

Nota del Serv 5 F.P n 110545 del 09/11/2022, (prot/CUG 0000195 del 09/11/2023 avviato percorso form n. 3 g. rivolto ai/le C.dF organizzato dal C.d. F del Dip. Reg. della F.P , con il CUG della Regione Siciliana, di cui 1 delle giornate è stata dedicata al benessere dei lavoratori

cug in scadenza

Il 26 /10/21 scaduto il mandato quadrienn del CUG rinnovato mediante Avviso per le acquisizione manifestazioni di interesse per la nomina del Presid.e dei comp. mediante accertamento dei requisiti per quelli di parte amministrativa da parte di apposita commissione

DDG n. 533 del 25/02/2022 - nomina della Presidente del CUG; DDG.n. 933 del 31/03/2022 - ricostituzione del CUG;

D.D.G. N. 3648 del 14/09/2022 ricostituzione CUG a seguito della Variazione delle OO.SS. rappresentative.

Considerazioni conclusive

nota . 00005 del 24 /01/2023 nell'ambito dei poteri di verifica il CUG si è espressa sul questionario della RNC sul RESPID; con nota n. 000006 del 24/01/2023 si è espresso sul monitoraggio relativo alle indagini sul benessere organizzativo. Con email n. 80 del 25/05/2023 e n. 82 del 27 maggio 2022 al Servizio 16 formazione il CUG nell'ambito dei suoi poteri propositivi si è espresso in merito al fabbisogno formativo e all'offerta formativa del CUG e materie affini .

Con note da n. prot 87 a 100 (dal 29 giugno al 7 luglio 2023 , il CUG ha rilasciato parere sulle proposte per il CDF.

Il CUG nella persona della sua Presidente con email del 13/01/2022 ha ricevuto l'invito da parte INAF relazionare da alla giornata dell'11 febbraio 2022 alla "Giornata Internazionale della donna e delle ragazze nella scienza ed ha partecipato con un proprio intervento.

Con nota n 130779 del 29/12 2022, dell'Area Affari generali, acquisita al prot. n. 000001 del 12/01/2023 del CUG R.S. è stata ufficializzata la costituzione della Rete regionale dei/le Consiglieri/e di Fiducia il cui referente è il dott. Tommaso Gioietta, Consigliere di fiducia, in carica presso il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica.

Con nota prot. n. 110545 del 09/11/2023, acquisita al protocollo del CUG R.S con n. 195 del 09/11/2022 è stato avviato un percorso formativo per l'esercizio al ruolo di Consigliere/a di Fiducia dei Dipartimenti Regionali-Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Siciliana 2022-2024- Deliberazione n. 513 del 20 settembre 2022 della Giunta Regionale. Sezione 2.2.6 "Pari opportunità ed equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive 2022-2024 - Macroarea 3. Obiettivo 3. Azione 1" articolato in n. 2 giornate - 14 e 21 novembre dalle ore 09: alle ore 14:00 e g. 30 novembre dalle ore 09:00 alle 14:00 svoltesi presso il Dipartimento Reg. della Funzione Pubblica e del Personale, Sala Conferenze, piano terra, Viale Regione Siciliana, n. 2194 - Palermo. la 1 giornata ha trattato il Codice di condotta, il concetto di molestia il concetto di molestia sessuale (già ambito di intervento dei compiti istituzionali dei precedenti Consiglieri/e di Fiducia), il concetto di Mobbing e differenze con altre situazioni di malessere lavorativo, il concetto di Stalking occupazionale, il concetto di benessere organizzativo, il concetto di pari

opportunità, il concetto di discriminazione, il nucleo di ascolto organizzato un caso di mobbing nella P.A.; la 2 giornata ha trattato Compiti e funzioni del/la Consigliere/a di fiducia, la Procedura informale, quando e come usarla, la Procedura formale, quando e come usarla, requisiti delle procedure, presa in carico del caso, ascolto empatico, tecniche di comunicazione, riservatezza dei dati, misure preventive; la 3 giornata ha trattato Il CUG della Regione Siciliana: compiti propositivi, consultivi e di verifica. Funzioni di garanzia nella messa in rete delle figure istituzionali di tutela del benessere dei lavoratori; i Piani triennali di azioni positive e Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), il Benessere organizzativo.

Con nota 132 del 06/10/2022, è stata convocata seduta ordinaria CUG e insediamento per nuova composiz. ai sensi DDG 3648 del 14/09/2022 per modif. ed integr. del DDG . 1213 del 12/04/2022

A seguito della comunicazione sulla variazione del numero delle OO.SS. rappresentative, si è dovuto procedere all'ampliamento della composizione del CUG attendendo la segnalazione della nuova organizzazione sindacale di un titolare e di un supplente, e facendo scorrere la graduatoria stilata in precedenza delle altre due unità di personale dell'amministrazione per un titolare e un supplente.

Il nuovo CUG pertanto è stato ricostituito con D.D.G. N. 3648 del 14/09/2022 ricostituzione CUG a seguito della Variazione delle OO.SS. rappresentative. e successivamente si è insediato, e si è reso operativo.

Con nota del DAE n. 6159 del 11/10/2022, acquisita al prot. n. 0000134 del 04/11/2022 il CUG con il DAE ed il COPPEM ha organizzato n. 3 incontri operativi finalizzati anche alla stesura di un protocollo di intesa per l' "**Adozione e condivisione da parte della regione siciliana della Carta Euromediterranea per l'eguaglianza di tra donne e uomini nella vita locale "Euromediterranean charter for equality for women and men in local life locale Euromediterranean charter for equality of women and men in local life"**. Destinatari dell'azione sono il personale dell'amministrazione regionale e gli enti locali. Gli incontri si sono svolti in n. 3 giornate rispettivamente 9-22-29 novembre 2022.

Con nota prot. 128233 del 22/12/2022 del Servizio 10 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale è stata avanzata proposta di adozione del manuale delle nuove prassi in riferimento " PIAO Sezione PTAP 2022/2024 - Macroarea 3 - Ob. 3 Az.3 "Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere".

In conclusione con tutti i cambiamenti intercorsi tra assetto organizzativo, rotazione dei dirigenti, apicali e non, variazione de vertice politico, ricostituzione del CUG, variazione della normativa relativa ai piani, con introduzione del PIAO, si ritiene in generale che, seppur con molte difficoltà ed in uno stato di continuo cambiamento, si ritiene che il CUG e l'amministrazione abbiano collaborato al meglio possibile.

Sicuramente si è resa ancora più evidente la necessità di dare maggiore visibilità al CUG, alle sue funzioni come valore aggiunto dell'amministrazione, per riuscire ad armonizzare meglio nei tempi le diverse parti del PIAO, e inoltre appare sempre più necessaria l'istituzione di un capitolo di spesa per sostenere le attività del CUG e per finanziare le Azioni positive, così come previsto dalla normativa (art. 57 del 57 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.)

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-siciliana-2023>