



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia per La Rappresentanza Negoziabile della Regione Siciliana - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia per La Rappresentanza Negoziabile della Regione Siciliana

Acronimo: A.RA.N. SICILIA

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90144

Indirizzo: Via Trinacria, 36

Codice Amministrazione: alnrns

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Regionali e Provinciale per la Rappresentanza Negoziabile

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021-2023

2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)) (248.65 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)) (1020.96 KB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

(248.65 KB)

(1020.96 KB)

2025

2025-2027 (sez. 2.2.c del PIAO)

[piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-](#)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-della-regione-siciliana-2023>

---

[triennio\\_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno\\_2025.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alnrns/2025-2027-sez-22c-del-piao/piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alnrns/2025-2027-sez-22c-del-piao/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno_2025.pdf)) (391.98 KB)

---





## 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
Organo di vertice	Commissario straordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di III fascia di ruolo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	Categoria C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		0	0	0	0	2	0	0	0	4	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	40,00	40,00

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>
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	3	7	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	4	3	7		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	57,14	42,86	100,00		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria D	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria D	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	28,57
Categoria C	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria B	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Totale personale		0		7		7	
Totale % sul personale complessivo		0,00		70,00		70,00	

<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

Dall'analisi delle tabelle sopra riportate, si rileva che allo stato attuale, essendo il Comitato Direttivo scaduto in data 08/08/2022 ed in procinto di rinnovo, al 31/12/2022 l'organo di vertice è costituito dal Commissario straordinario mentre il resto (n. 9 unità) del personale appartiene alla Regione Siciliana.

Il personale risulta quindi composto da n. 2 uomini, rispettivamente n. 1 Commissario straordinario e n.1 dirigente di III fascia di ruolo e da n. 8 donne di cui n. 1 dirigente di III fascia di ruolo e n. 6 unità suddivise tra le categorie B,C,D. a cui si aggiunge 1 unità appartenente al Bacino "Emergenza Palermo ex PIP".

Per i profili di inquadramento non dirigenziale con i relativi titoli di studio si rileva la presenza di n. 7 donne, di cui n. 2 unità con laurea, n. 2 con laurea magistrale, n. 3 con diploma di scuola superiore. si tratta quindi di una distribuzione di genere tutta al femminile.

Tale situazione è l'esito non solo del generale invecchiamento del personale regionale che progressivamente raggiunge l'età pensionabile, ma è anche l'effetto di normative che hanno reso meno "allettante" il lavoro presso l'agenzia, e che hanno comportato una vera e propria fuga da essa.

Le OO.SS. si sono già attivate per sollecitare al presidente della Regione, la nomina del al vertice politico dell'ARAN Sicilia, al loro sollecito questo comitato aggiunge la necessità di dover rispettare in esso la quota di genere prevista per legge.

Per ciò che riguarda il personale amministrativo, essendo esso personale dipendente della Regione Siciliana, in comando presso L'Aran Sicilia, occorre sollecitare, non solo il ripopolamento dell'Agenzia, rimasta con pochissime unità di personale a causa di quanto sopra esposto, ma in tale operazione bisognerà prediligere il personale con qualifica non dirigenziale di sesso maschile in quanto da un punto di vista di genere l'Agenzia risulta essere totalmente sbilanciata.

Tale situazione non può essere ritenuta di poco conto in quanto, alla luce delle ultime normative in merito, anche le P.A. devono produrre la Certificazione di Genere.

## 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	0	0	0	0	1	1	11,11	100,00	0	0	0	4	4	8	88,89	100,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	4	4	8		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	11,11			0,00	0,00	0,00	44,44	44,44	88,89		

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

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

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

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

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

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

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

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

In merito alla tipologia di presenza lavorativa le 9 unità di personale svolgono attività a tempo pieno.

Inoltre le tabelle evidenziano come la maggior parte del personale ha un'età superiore a 60 anni, quindi oltre a provvedere dal punto di vista di bilanciamento di genere, bisognerà provvedere anche rispetto alla necessità di inserire nuovo personale come ricambio generazionale.

### 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	0	0,00	56	100,00	56	100,00

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale permessi	0	--	56	100,00	56	

<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

Cos' come indicato nelle note alla tabella 1.10, i 56 permessi giornalieri ai sensi della L.104/1992 sono stati fruiti da n.2 dipendenti per una media di 28 gg ciascuno.

### 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?  Sì

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

Iniziativa n.1.1: Registrazione al portale nazionale dei CUG direttiva n.2/2019 (prevista dal PTAP).

La richiesta di registrazione è stata inoltrata il 27.7.2022; la registrazione è stata completata il 27.10.2022, a seguito dell'avvenuta attivazione del profilo di Aran Sicilia.

Iniziativa n.1.2: Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale (prevista dal PTAP). Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise.

L'azione è stata realizzata in collaborazione con il Comitato unico di garanzia e lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione, che ha sede c/o il dipartimento regionale della Funzione pubblica e Personale. La formazione si è articolata in 2 giornate aula, della durata di 6 ore e 30 min. ciascuna, in data 15 novembre 2022 e 2 dicembre 2022, con la modalità di formazione teorica e laboratorio pratico/esperienziale attraverso esercitazioni, laboratori su "Ascolto e benessere Individuale e di gruppo" focalizzato sull'ascolto di se stessi e degli altri (dimensione soggettiva e sociale), come fondamento per la gestione del proprio agire in relazione a una buona conoscenza e gestione delle emozioni in relazione al ruolo e alle responsabilità sul lavoro. Tra la prima e la seconda giornata è stata effettuata la rilevazione del Benessere organizzativo dell'ARAN Sicilia. Il questionario somministrato ha fatto

riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di marzo 2020 e successivo periodo di lavoro fino a dicembre 2021, svolto in smart working semplificato/in presenza ed è stato finalizzato 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 di lavoro. All'indagine, non a carattere obbligatorio, hanno partecipato 8 dipendenti.

Iniziativa n.2.1: Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO.

L'azione è stata posta in essere mediante predisposizione di un prospetto recante la mappatura dei processi di Aran Sicilia per l'individuazione delle aree a rischio corruzione. I singoli processi sono raggruppati all'interno di macroprocessi e per ciascun processo sono indicati le strutture responsabili e le linee di attività.

Il PTAP dell'Aran Sicilia, riferito al triennio 2022-2024, di fatto è un'aggiornamento del piano precedente, e nella definizione degli obiettivi ha modificato la denominazione. Nella *sezione 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"* nell'indicare le azioni realizzate, sono state riportate le denominazioni degli obiettivi, indicate nel PTAP precedente. Tale scelta non costituisce una difficoltà in quanto le azioni per la realizzazione dei singoli obiettivi sono quelle previste e pianificate. La ridefinizione della denominazione dei due obiettivi era stata stabilita al fine di dare una maggiore rilevanza al miglioramento del Benessere Organizzativo che costituisce l'obiettivo trasversale da perseguire nel triennio. Pertanto gli obiettivi e le azioni sono state descritte riportando di seguito negli obiettivi entrambe le denominazioni.

**Ob. 1 "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo": Iniziativa 1 Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;**

**Az. 1 - Registrazione al portale nazionale della rete nazionale dei CUG dir n.2/2019**

E' stata effettuata la registrazione dell'Ente al portale nazionale dei CUG a previa richiesta di registrazione inoltrata il 27.7.2022 e completata il 27.10.2022, a seguito dell'avvenuta attivazione del profilo di Aran Sicilia.

**Soggetti attuatori: ARAN Sicilia**

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

**Ob. 1 "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo": Iniziativa 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale;**

**Az. 2 - Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale.**

Con nota prot. n. 199 del 14/12/2022 indirizzata all'ARAN Sicilia il CUG ha proposto la realizzazione di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente ,riferita all'esperienza di SW emergenziale, in collaborazione con lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione che è all'interno del Serv. 10 del Dip. Reg della Funzione Pubblica e del Personale. La formazione si è articolata in 2 giornate aula, della durata di 6 ore e 30 min. ciascuna, in data 15 novembre 2022 e 2 dicembre 2022, con la modalità di formazione teorica e laboratorio pratico/esperienziale attraverso esercitazioni, laboratori su sull'ascolto di se stessi e degli altri (dimensione soggettiva e sociale), come fondamento per la gestione del proprio agire in relazione al ruolo e alle responsabilità sul lavoro. Tra la prima e la seconda giornata è stata effettuata la rilevazione del Benessere organizzativo dell'ARAN Sicilia. Il questionario somministrato online con link trasmesso dallo sportello di Ascolto, ha fatto riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di marzo 2020 e successivo periodo di lavoro fino a dicembre 2021, svolto in smart working semplificato/in presenza ed è stato finalizzato 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 di lavoro. All'indagine, non a carattere obbligatorio, hanno partecipato 8 dipendenti. I risultati generali della rilevazione sono stati utilizzati nella giornata del 2 dicembre 2022, per una riflessione sulle criticità riscontrate e per raccogliere proposte finalizzate a individuare il miglioramento del benessere organizzativo attraverso di strategie condivise. In particolare si è impostato il contenuto della formazione/intervento su:

1. Favorire l'acquisizione delle conoscenze e dei metodi necessari per migliorare il lavoro in "team " secondo un approccio flessibile.
2. Migliorare la propria capacità di affrontare la complessità.
3. Accrescere la capacità di comunicare con altre persone con le quali si instaurano relazioni professionali, imparando a distinguerli dalle relazioni personali.

Infatti si è trattato di un intervento su un gruppo reale, ovvero si tratta di un gruppo che preesiste e che ha al suo interno dei legami più o meno intensi tra i membri. E' stato realizzato un report di sintesi dei risultati dell'intervento e documento di proposta finale per il miglioramento.

Soggetti attuatori: ARAN Sicilia , Sportello di ascolto e CUG

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

**L'Az. 3 aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e diffusione delle iniziative di P.O.** è stata realizzata, ma occorre implementarla anche con la collaborazione attiva del CUG

**Soggetti attuatori: ARAN Sicilia**

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

**Obiettivo 2. Favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo. Iniziativa 1 Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.**

**Az. 1 Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO.**

L'azione è stata posta in essere mediante predisposizione di un prospetto recante la mappatura dei processi di Aran Sicilia per l'individuazione delle aree a rischio corruzione. I singoli processi sono raggruppati all'interno di macroprocessi e per ciascuno di essi sono indicate le strutture responsabili e le linee di attività. E' stato elaborato il report di sintesi dei risultati dell'intervento.

**Soggetti attuatori: ARAN Sicilia**

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

### 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>
Aggiornamento professionale	0	0	0	0	8	8	57,14	38,10	0	0	0	0	6	6	42,86	6,67
Tematiche CUG	0	0	0	0	13	13	13,40	61,90	0	0	0	45	39	84	86,60	93,33
Totale ore	0	0	0	0	21	21			0	0	0	45	45	90		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	0,00	18,92	18,92			0,00	0,00	0,00	40,54	40,54	81,08		

<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? Sì

In merito alla tabelle relative alla fruizione della formazione si sulla base della somma oraria di fruizione della formazione, il confronto tra i due generi non è indicativo in quanto come sappiamo la componente amministrativa è composta da 1 uomo e 8 donne.

Possiamo solo dedurre che apparentemente tutto il personale ha partecipato sia all'aggiornamento professionale che ai corsi relativi alle tematiche proposte dal CUG.

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>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<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

Non è stata istituita alcuna commissione di concorso, così come indicato nella nota alla tabella.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

L'Aran Sicilia si avvale di personale regionale pertanto si deve fare riferimento a quanto rilevato dall'Amministrazione del Dipartimento della funzione Pubblica e del Personale che ha elaborato nel format di pertinenza le relative tabelle.

e che si riporta di seguito:

Inquadramento per livello	UOMINI	DONNE	Divario economico
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti

%				
<b>A</b>	19284,74	18442,66	842,08	
4,37				
<b>B</b>	20828,96	19692,00	1136,95	
5,46				
<b>C</b>	27834,27	25538,83	2295,44	
8,25				
<b>D</b>	32512,56	30060,64	2451,92	
7,54				
<b>DIRIGENZA</b>	46842,27	47023,54	-181,27	-0,39
<b>Totale personale</b>	<b>147302,8</b>	<b>140757,67</b>	<b>6545,12</b>	
<b>100,00%</b>				

#### % sul personale complessivo

Come si evince dalla tabella sopra riportata, ad eccezione del personale appartenente alla dirigenza, per ciò che attiene al divario economico di genere calcolato con la media netta delle retribuzioni omnicomprensiva, vi è un'importante differenza a svantaggio delle donne nei livelli non dirigenziali, nonostante gli istituti contrattuali si applicano in maniera "egualitaria" a tutto il personale a prescindere dal genere.

Come già ipotizzato negli anni precedenti, tale divario potrebbe essere spiegato attraverso una riflessione che coinvolge il concetto pari opportunità (che non significa uguale, ma significa avere le stesse opportunità in base alla propria specificità). Tale retribuzione netta media omnicomprensiva comprende anche la retribuzione data dal lavoro straordinario, da incarichi retribuiti ed è influenzata dalle assenze che prevedono decurtazione. pertanto, in un contesto sociale in cui culturalmente e tradizionalmente sono le donne (lavoratrici e non) ad occuparsi della cura dei figli, dei genitori anziani e della cura della casa, è probabile che la differenza sia data da un ridotta partecipazione delle donne al lavoro straordinario, da una minore disponibilità ad assumere incarichi che comportano un maggiore impegno orario, o anche da un maggior ricorso a giorni di malattia (dovuti alle differenze fisiologiche legate alla fertilità e/o alla menopausa). si ribadisce che è necessaria un'analisi di approfondimento per verificare tali ipotesi, che potrebbe essere effettuata attraverso il bilancio di genere, e il divario potrebbe essere ridotto inserendo degli istituti contrattuali legati alla specificità genetica o che riducano il gap che deriva dallo stereotipo che il lavoro di cura (dei familiari e della casa) sia una questione femminile.

**Tale osservazione viene riportata in questa relazione che è indirizzata (tra gli altri) al vertice dell'Aran Sicilia in quanto tutta la parte relativa alla contrattazione è attribuita a questa agenzia anche per i dipendenti della regione Siciliana, gli istituti dei CCNL, nel recepimento e applicazione alla specificità della antropoculturale e Sociale Siciliana, devono essere personalizzati e contestualizzati, altrimenti si rende vana e si riduce ad una mera duplicazione, la specificità del CCRL per la Sicilia. in fondo già una differenza in passato è stata fatta su alcuni articoli del Codice di comportamento del Dipendente regionale rispetto al codice adottato nello stato, a partire dalle analisi relative al rischio corruttivo. analoga riflessione e analisi dovrebbe essere fatta e tenuta in considerazione rispetto agli stereotipi legati al 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?:

Con Nota n. 0000199 del 14 Novembre 2022, è stato avviato quanto previsto nel PTAP dell'Aran Sicilia 2022-2023- Obiettivo 1- Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo, Az. 2-: Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale. L'azione è stata realizzata secondo la modalità di Formazione/intervento in collaborazione con il Comitato unico di garanzia e lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione, che ha sede c/ il dipartimento della Funzione Pubblica e Personale - Servizio 10, in particolare la formazione è stata erogata dalla Dott.ssa Giuffrida Giuseppina Ida E., e dal Dott. Gioietta Tommaso, entrambi Psicologi, Psicoterapeuti ed esperti in materia di Benessere organizzativo e rischio psicosociale e psicologi dello Sportello di ascolto psicologico. Tra la prima e la seconda giornata è stata effettuata la rilevazione del Benessere organizzativo dell'ARAN Sicilia.

Considerato l'esiguo numero di dipendenti, i risultati di tale rilevazione vengono resi omettendo distinzioni tra qualifiche età, anzianità di servizio e sesso, in quanto renderebbe identificabili le persone.

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 2021 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 pertanto all'indagine hanno partecipato 8 dipendenti su 9. Considerato l'esiguo campione, si sono esaminati i risultati generali aggregando tutto il personale, rinviando ad apposita restituzione in presenza le criticità relative alle differenze di ruolo e genere.

I risultati sono in linea con la analoga valutazione fatta per i dipendenti della Regione Siciliana, ma i risultati a cui ci si riferisce vanno interpretati considerando che per l'Aran il "Capo" è il Vertice politico dell'ARAN Sicilia, e come amministrazione si riferiscono all'ente Regione Siciliana, mentre si riferiscono Aran Sicilia per le altre sezioni relative al settore/gruppo di appartenenza. Il grado di benessere organizzativo interno è pari a 2.19, che è in linea con quello regionale, ma basso rispetto al punteggio medio ottimale di 3,5. I Punteggi superiori al valore medio interno costituiscono i punti di forza, quelli inferiori, le criticità. Queste in particolare, sono relative all'immagine dell'amministrazione, il senso di appartenenza, il "Capo" e la mia crescita, relazioni tra colleghi, discriminazioni e il contenuto del lavoro. In base alla presentazione di tali risultati, si è impostato il contenuto della formazione/intervento del 2 dicembre 2022.

**Gli Obiettivi della formazione intervento, a seguito della Valutazione del Benessere organizzativo, sono stati:**

1. Favorire l'acquisizione delle conoscenze e dei metodi necessari per migliorare il lavoro in "team" secondo un approccio flessibile.
2. Migliorare la propria capacità di affrontare la complessità.
3. Accrescere la capacità di comunicare con altre persone con le quali si instaurano relazioni professionali, imparando a distinguerli dalle relazioni personali.

**In Particolare i Contenuti e le finalità della formazione si sono focalizzati su:**

1. Comunicazione, gioco di squadra, le relazioni interpersonali.
2. La definizione del problema e dei suoi confini.

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

*Infatti si è trattato di un intervento su un gruppo reale, ovvero si tratta di un gruppo che preesiste e che ha al suo interno dei legami più o meno intensi tra i membri, non solo di tipo professionale, ma anche di tipo personale ed emozionale. ciò accade nei piccoli gruppi, in cui spesso le influenze tra le diverse sfere relazionali possono interferire con il clima e benessere organizzativo e con il benessere individuale.*

#### 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 Pubblica Amministrazione", 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. 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.

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).

Le attività dello sportello devono intendersi come percorsi di “*formazione/intervento*” finalizzate all'acquisizione di una rinnovata consapevolezza delle proprie risorse, capacità e competenze, o se è il caso come un punto di partenza da cui partire, per rivolgersi ad altre strutture e/o professionisti.

Lo sportello ha l'obiettivo 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 da lavoro-correlato, mobbing, straining e burn-out;
- offrire ai lavoratori, uno “spazio” di ascolto in cui i dipendenti hanno la possibilità di manifestare i vissuti soggettivi derivanti da possibili discordanze tra aspettative, bisogni e contesto reale di lavoro;
- stimolare percorsi di conoscenza delle proprie caratteristiche personali e competenze trasversali che possono avere ricadute nello svolgimento della propria mansione lavorativa, individuando punti di forza e aree potenziabili, che permettano di fornire spunti utili anche per un'analisi dei bisogni formativi;
- offrire metodi d'intervento per gestire i problemi di stress lavoro-correlato e di mobbing, distinguendoli da problematiche di tipo differente, che prevedono altri percorsi di intervento;
- offrire un'indicazione su quali sono le strategie e strutture idonee per affrontare le problematiche individuate;
- 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 percorso formativo a supporto dei dipendenti regionali per problematiche originate nell'ambiente di lavoro, attraverso due tipologie di approccio e differenti percorsi in base alle esigenze, individuale e di gruppo, con percorsi di orientamento, focus-group ecc.. Pertanto, le attività e i servizi erogati presso lo sportello, devono essere considerati come “*formazione/intervento nell'ambito della attività lavorativa*” individuale e/o di gruppo, finalizzata alla prevenzione e protezione dei lavoratori rispetto ai rischi psicosociali di cui al citato art. 28 comma 1, e discende dagli obblighi datoriali ai sensi dell'art. 17 comma 1, lettera a e dell'art. 37 del T.U. 81/08 e s. m. i.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il PTAP dell'Aran Sicilia, riferito al triennio 2022-2024, di fatto è un'aggiornamento del piano precedente, e nella definizione

degli obiettivi ha modificato la denominazione. Nella sezione 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" nell'indicare le azioni realizzate, sono state riportate le denominazioni degli obiettivi, indicate nel PTAP precedente. Tale scelta non costituisce una difficoltà in quanto le azioni per la realizzazione dei singoli obiettivi sono quelle previste e pianificate. La ridefinizione della denominazione dei due obiettivi era stata stabilita al fine di dare una maggiore rilevanza al miglioramento del Benessere Organizzativo che costituisce l'obiettivo trasversale da perseguire nel triennio. Pertanto gli obiettivi e le azioni sono state descritte riportando di seguito negli obiettivi entrambe le denominazioni.

**Ob. 1 "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo": Iniziativa 1 Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;**

*Az. 1 - Registrazione al portale nazionale della rete nazionale dei CUG dir n.2/2019*

E' stata effettuata la registrazione dell'Ente al portale nazionale dei CUG a previa richiesta di registrazione inoltrata il 27.7.2022 e completata il 27.10.2022, a seguito dell'avvenuta attivazione del profilo di ARAN Sicilia.

**Soggetti attuatori: ARAN Sicilia**

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Ob. 1 "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo": Iniziativa 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale;**

*Az. 2 - Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale.*

Con nota prot. n. 199 del 14/12/2022 indirizzata all'ARAN Sicilia il CUG ha proposto la realizzazione di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente ,riferita all'esperienza di SW emergenziale, in collaborazione con lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione che è all'interno del Serv. 10 del Dip. Reg della Funzione Pubblica e del Personale. La formazione si è articolata in 2 giornate aula, della durata di 6 ore e 30 min. ciascuna, in data 15 novembre 2022 e 2 dicembre 2022, con la modalità di formazione teorica e laboratorio pratico/esperienziale attraverso esercitazioni, laboratori su sull'ascolto di se stessi e degli altri (dimensione soggettiva e sociale), come fondamento per la gestione del proprio agire in relazione al ruolo e alle responsabilità sul lavoro. Tra la prima e la seconda giornata è stata effettuata la rilevazione del Benessere organizzativo dell'ARAN Sicilia. Il questionario somministrato online con link trasmesso dallo sportello di Ascolto, ha fatto riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di marzo 2020 e successivo periodo di lavoro fino a dicembre 2021, svolto in smart working semplificato/in presenza ed è stato finalizzato 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 di lavoro. All'indagine, non a carattere obbligatorio, hanno partecipato 8 dipendenti. I risultati generali della rilevazione sono stati utilizzati nella giornata del 2 dicembre 2022, per una riflessione sulle criticità riscontrate e per raccogliere proposte finalizzate a individuare il miglioramento del benessere organizzativo attraverso di strategie condivise. In particolare si è impostato il contenuto della formazione/intervento su:

1. Favorire l'acquisizione delle conoscenze e dei metodi necessari per migliorare il lavoro in "team " secondo un approccio flessibile.
2. Migliorare la propria capacità di affrontare la complessità.
3. Accrescere la capacità di comunicare con altre persone con le quali si instaurano relazioni professionali, imparando a distinguerli dalle relazioni personali.

Infatti si è trattato di un intervento su un gruppo reale, ovvero si tratta di un gruppo che preesiste e che ha al suo interno dei

legami più o meno intensi tra i membri. E' stato realizzato un report di sintesi dei risultati dell'intervento e documento di proposta finale per il miglioramento.

*Soggetti attuatori: ARAN Sicilia , Sportello di ascolto e CUG*

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

Obiettivo:

Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere

**Ob. 1 "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo": Iniziativa 3: Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere**

*L'Az. 3 aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e diffusione delle iniziative di P.O. è stata realizzata, ma occorre implementarla anche con la collaborazione attiva del CUG*

**Soggetti attuatori: ARAN Sicilia**

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

Obiettivo:

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

**Obiettivo 2. Favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo. Iniziativa 1 Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.**

*Az. 1 Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO.*

L'azione è stata posta in essere mediante predisposizione di un prospetto recante la mappatura dei processi di Aran Sicilia per l'individuazione delle aree a rischio corruzione. I singoli processi sono raggruppati all'interno di macroprocessi e per ciascuno di essi sono indicate le strutture responsabili e le linee di attività. E' stato elaborato il report di sintesi dei risultati dell'intervento.

**Soggetti attuatori: ARAN Sicilia**

**Il risultato atteso è stato raggiunto .**

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Procedura comparata e trasparente, a

	seguito di interpello e 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione
Esiste una sede fisica del cug?:	No
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:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Progetto e realizzazione, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale realizzato in collaborazione con lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione che è all'interno del Serv. 10 del Dip. Reg della Funzione Pubblica e del Personale avviato con nota prot. n. 199 del 14/11/2022.

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

Il Cug e l'Aran Sicilia hanno redatto in sinergia il Piano Triennale Delle Azioni Positive, gli interventi e le indagini proposte sono stati accolte positivamente con l'intento di analizzare il livello di benessere organizzativo, al fine di creare un piano di miglioramento, considerando la forte criticità percepita dai dipendenti dell'agenzia per via dell'esigua numerosità di personale a fronte della richiesta lavorativa.

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 della Regione Siciliana e dell'Aran Sicilia, redige Semestralmente (con l'aggiunta di 2 numeri speciali) una newsletter denominata "CUG SottoLente" che viene inviata per Email a tutto il personale, e viene pubblicata sulla Pagina web Istituzionale all'indirizzo

<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/area-riservata-al-personale-regionale/comitato-unico-garanzia>

## 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

Con nota prot. n. 0000 219 del 07/12/2022 è stata organizzata una giornata di formazione online giorno 13 dicembre 2022 su piattaforma teems dal titolo: "il Comitato Unico di Garanzia: organismo a sostegno del cambiamento nelle pubbliche amministrazioni", focalizzata sul CUG, funzioni e relazioni, era destinata al personale della Regione Siciliana, ai/le presidenti e componenti dei CUG del territorio siciliano e ai/le dipendenti delle loro amministrazioni, compresi i dipendenti ARAN Sicilia.

## Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'ARAN Sicilia trasmette al CUG la nota prot. n. 977 del 07/12/2022 con l'ipotesi di CCRI per l'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana per l'anno 2022 per il relativo parere. Il parere non è stato rilasciato in quanto la data per la firma definitiva era già fissata in tempi anticipati rispetto a quelli previsti per il rilascio. Si trattava quindi adempimento formale, non contenutistico

## Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Con email del 15 /12/2022 l'ARAN ha trasmesso il testo di ipotesi di CCRI per l'applicazione dell'art.90 del CCRL 2016/2018 del comparto non dirigenziale (Fo.R.D. 2022), proposto da Aran Sicilia alle OO.SS. per il rilascio del parere di competenza del CUG al fine di individuare se si ravvisano possibilità di discriminazione indiretta e/o disparità di trattamento. Il parere non è stato rilasciato per le stesse motivazioni sopra riportate

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

con nota prot. n. 00090 del 14/03/2023, indirizzata all'ARAN Sicilia è stato redatto un report attività relativo all'anno 2022, risultato di quanto rilevato e condiviso, e di quanto emerso dai questionari e dalle osservazioni agli incontri realizzati nel 2022, al fine di pianificare eventuali azioni di miglioramento e/o intervento frutto di strategie condivise

## 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

Il CUG e L'ARAN Sicilia, rispetto al PTAP lavorano in costante raccordo monitorando lo stato di attuazione del Piano e all'occorrenza modificando azioni e contenuti, in relazione ai risultati raggiunti, cercando di armonizzare i contenuti del Piano con la Performance e con il Piano del fabbisogno Formativo.

## Considerazioni conclusive

L'esperienza Come CUG dell'ARAN Sicilia, è un'esperienza complessivamente favorevole per la maggior parte degli ambiti di azione.

Ogni proposta e ogni iniziativa, vengono accolte positivamente e con entusiasmo, e spesso, il CUG viene interpellato per le vie brevi anche rispetto a dubbi o chiarimenti su argomenti specifici di sua competenza.

Il forte raccordo è reso molto efficace anche grazie all'individuazione della **Referente dell'Aran Sicilia per il CUG** che per la sua preparazione, ma soprattutto passione, curiosità ed entusiasmo unitamente al ruolo che svolge dentro l'agenzia, rende le interlocuzioni produttive ed efficaci.

Un aspetto da migliorare riguarda i compiti consultivi del CUG, ed i Particolare I Pareri Obbligatori.

Il legislatore ha voluto inserire per tra i compiti consultivi del CUG pareri obbligatori (non vincolanti) su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

Tale passaggio è stato voluto in quanto bisognerebbe considerare il CUG come una risorsa a favore dell'amministrazione che sui temi sopra elencati ha una visione differente dall'amministrazione e dalle OOS, in quanto, sulla scorta delle analisi e delle indagini sui propri temi di competenza, ha delle informazioni in più e da un'ottica differente e specializzata per la **promozione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Pertanto, il parere del CUG sui punti sopra elencati è obbligatorio in quanto può offrire un contributo nell'ottica delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che deriva dai risultati dei compiti di verifica e dalla realizzazione di azioni positive proposte, e che possono sfuggire al Vertice Politico, Amministrativo e alle OOS che giustamente focalizzano la loro attenzione su altro.

Richiede un parere pochi giorni prima dell'adozione dell'atto, senza lasciare i 20 gg previsti per legge, significa semplicemente che il parere viene richiesto esclusivamente come adempimento, e che non essendo vincolante, con molta probabilità, non verrà minimamente preso in considerazione.

Inoltre, occorre anche rappresentare che il CUG non è solo la Presidente, Ma che esso è composto da 18 titolari e altrettanti supplenti più La presidente, e che per il rilascio di un parere tutti i componenti devono essere convocati in una seduta ordinaria o straordinaria, avere la possibilità di visionare le ipotesi, fare le loro proposte e osservazioni, e il parere che unifica tali osservazioni va deliberato dal Comitato, di Cui il presidente è solo un Rappresentante.

In conclusione, provando a migliorare le modalità e i tempi relativi alle richieste di parere da parte dell'ARAN Sicilia al CUG (pur considerando le enormi difficoltà che l'agenzia si è trovata a dover affrontare per via della scadenza del Comitato direttivo e dell'esigua numerosità di personale rispetto al Lavoro da svolgere),

**si conclude che**

**l'esperienza di CUG dell'Aran Sicilia è Fortemente Positiva, e che in generale L'Aran Sicilia è attenta alla promozione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

**e si segnala che è necessario potenziare tale agenzia con l'invio di nuovo personale (soprattutto di sesso maschile nei livelli non dirigenziali).**

si indica di seguito il Link all'Homepage dell'Aran Sicilia che ha messo in evidenza a sinistra il link alla sezione dedicata al CUG, a conferma di quanto sopra evidenziato in grassetto.

<http://www.aransicilia.it/index.htm>

---

#### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-della-regione-siciliana-2023>