



Relazione CUG

Agenzia per La Rappresentanza Negoziale della Regione Siciliana - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per La Rappresentanza Negoziale della Regione Siciliana

Acronimo: A.RA.N. SICILIA

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90144

Indirizzo: Via Trinacria, 36

Codice Amministrazione: alrnrns

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Regionali e Provinciale per la Rappresentanza Negoziale

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021-2023 2022-2024

[piano_azioni_positive_alrnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/alrnrns/2021-2023/piano_azioni_positive_alrnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (248.65 KB) [piano_azioni_positive_alrnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/alrnrns/2022-2024/piano_azioni_positive_alrnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (1020.96 KB)

2025

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

[piano_azioni_positive_alrnrns-](#)

[triennio_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alrnrs/2025-2027-sez-22c-del-piao-piao/piano_azioni_positive_alrnrs-triennio_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alrnrs/2025-2027-sez-22c-del-piao/piano_azioni_positive_alrnrs-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	2	2
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	3	5
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	30,00	50,00

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	4	7	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	3	4	7		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	42,86	57,14	100,00		

⁽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⁾

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	28,57
Categoria D	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria D	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 C	Diploma di scuola superiore	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	

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

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

In relazione alla composizione del personale dell'Aran Sicilia, come più volte evidenziato, è necessario ribilanciare le percentuali di Genere, in quanto tutto il personale con qualifica non dirigenziale è costituito da donne.

In particolare si evidenzia la necessità di aggiornare il comitato direttivo il prima possibile, e inoltre nel farlo occorre tener conto del rispetto delle quote di genere.

Inoltre risulta necessario il ripopolamento del personale con qualifica non dirigenziale, che risulta esiguo, rispetto alla ripresa dell'attività contrattuale, e appare importante che in tale operazione, è necessario inserire personale con specifiche competenze non solo tenendo conto della necessità di un equilibrio di genere, ma anche in considerazione delle fasce di età, infatti il 70% di tutto il personale (compreso l'organo di vertice) ha più di 60 anni di età.

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	Total	Total % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Total	Total % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	0	0	0	1	1	11,11	100,00	0	0	0	3	5	8	88,89	100,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	3	5	8		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	11,11			0,00	0,00	0,00	33,33	55,56	88,89		

⁽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⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

nell'anno 2023 nessun dipendente ha fruito di alcuna misura di conciliazione, e tale dato pone l'interrogativo sulla costatazione che se tali misure non sono state richieste, o se non sono state concesse (fruite) in quanto tale decisione non spetta al vertice dell'agenzia, ma alla Regione Siciliana, trattandosi di personale della Regione Siciliana, in comando presso l'Aran Sicilia

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti		0	0,00	58	100,00	58	100,00
Totale permessi		0	--	58	100,00	58	

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

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

Considerando l'età media dei dipendenti, l'osservazione necessaria è che oltre il 20% di essi ha diritto all'applicazione dei permessi L.104/1992. Tale dato, incrociato con le età, rimarca la necessità di integrare il numero di dipendenti con personale più giovane.

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

- 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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

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

Nell'ambito dell'obiettivo "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo", il 16 maggio si è svolto presso l'Aran Sicilia un incontro, organizzato dal C.U.G., nel corso del quale è stata effettuata, in presenza, anziché mediante il previsto questionario online, la verifica dell'intervento formativo svolto nell'anno precedente. Contestualmente è stato svolto uno dei 2 interventi formativi previsti dall'azione di cui all'obiettivo 2 "Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare". Ciò ha consentito al C.U.G. di poter effettuare in modo diretto la valutazione aggiornata del clima organizzativo presso l'Ente e, conseguentemente, di registrare le criticità sulle quali basare i futuri programmi di formazione/ intervento di tipo psicologico.

Sempre nell'ambito dell'obiettivo "Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo" è stata data attuazione all'azione 2 - Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative e le tematiche delle pari opportunità promosse in ambito non solo regionale (prevista dal PTAP).

Per ciò che attiene le azioni previste nel PTAP, occorre sottolineare, che esse si sono realizzate su progettazione e con la Supervisione del CUG, ma la realizzazione è stata svolta dallo Sportello di Ascolto Psicologico della Regione Siciliana, istituito sin dal 2013 presso il dipartimento della funzione Pubblica e del Personale, e oggi incardinato presso il Servizio 10 FP che si occupa di tutela della salute e sicurezza e che, tra le altre competenze ha "Governo e gestione del Benessere Organizzativo" per la regione siciliana e per i suoi dipendenti.

proprio in virtù di tale collegamento, si è scelto di modificare in corso d'opera quanto previsto per il miglioramento del Benessere organizzativo, tenendo conto delle nuove criticità emerse, e per adeguarlo al più ampio piano di miglioramento del Benessere Organizzativo della Regione Siciliana.

Occorre pertanto sottolineare la pronta disponibilità dell'Aran Sicilia nell'accogliere tempestivamente la proposta.

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 ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	16	20	100,00	28,17
Tematiche CUG	0	0	0	0	4	4	12,50	66,67	0	0	0	12	16	28	87,50	39,44
Competenze digitali	0	0	0	0	2	2	8,00	33,33	0	0	0	7	16	23	92,00	32,39
Totale ore	0	0	0	0	6	6			0	0	0	23	48	71		

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⁾
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	0,00	7,79	7,79			0,00	0,00	0,00	29,87	62,34	92,21		

⁽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

Non è mai stato redatto il bilancio di genere, né per l'Agenzia, né per la Regione Siciliana

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
		0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale		0		0		0		
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	--	--

Si riporta di seguito Analoga tabella redatta dalla Regione Siciliana

Inquadramento Retrib. netta media Uomini Retrib. netta media Donne Divario economico Divario economico %

A €20221,80 €19326,90 € -894,90 -4,63

B €21845,40 €20670,20 € -1175,20 -5,69

C	€28612,20	€26192,00	€ -2420,20	-9,24
D	€33460,70	€30150,50	€ -3310,20	-10,98
DIRIGENTI	€52577,10	€52927,10	€ 350,00	0,66

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 "egalitaria" 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 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: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

In relazione alle attività previste nell'ottica di interventi generali di promozione del benessere Organizzativo si è scelto di procedere alla verifica prevista dell'Obiettivo 1, in presenza piuttosto che a distanza, e contestualmente si è svolto uno degli incontri previsti dell'obiettivo 2.

Tale incontro si è svolto presso l'Aran Sicilia giorno 16 maggio 2023.

Come emerso dalle interviste e dai colloqui svolti nell'anno 2023, finalizzate all'aggiornamento della valutazione del clima organizzativo, in relazione agli interventi di gruppo da svolgersi attraverso lo sportello di ascolto, è emerso che è necessario che essi siano pianificati e programmati sulle esigenze rilevate dalla specifica tipologia di soggetti che devono accedervi.

Rispetto alle criticità rilevate nel triennio 2019-2022, le esigenze sono mutate e si sono ampliate negli ultimi 4 anni, così come sono cambiati i destinatari degli interventi e le criticità su cui devono basarsi i programmi di formazione/intervento di tipo psicologico.

Pertanto, per maggiore efficacia dell'intervento, si è proposto di allineare questi interventi a quelli previsti sullo stesso tema, dalla Regione Siciliana, con una programmazione degli interventi specifica, con una cadenza e periodicità funzionale allo scopo e agli obiettivi.

A tal fine è necessario produrre una carta dei servizi dello sportello di ascolto, da diffondere in modo capillare a tutti i dipendenti, e fare una informativa sullo sportello di ascolto anche attraverso la formazione sulle pari opportunità, benessere organizzativo e sull'antidiscriminazione e le molestie, che deve essere obbligatoria per tutti i dipendenti.

Tale attività deve essere parallelamente integrata da un programma di formazione e informazione trasversale sul benessere organizzativo, sulla valorizzazione del Personale dell'amministrazione, attraverso la costruzione un clima lavorativo positivo e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze - e il contrasto delle discriminazioni. Infatti le criticità riscontrate rispetto al personale che presta servizio all'Aran Sicilia, si sovrappongono perfettamente a quelle del personale regionale in genere, ovvero:

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.
4. Comunicazione, gioco di squadra, le relazioni interpersonali.
5. La definizione del problema e dei suoi confini.
6. Autodíagnosi ed approccio ai problemi.
7. La sfera dell'influenza personale nei confronti del problema.
8. La soluzione creativa che rompe gli schemi.
9. Comprendere le dinamiche delle relazioni interpersonali.
10. Cogliere gli elementi facilitanti di tali relazioni e utilizzarli in contesto organizzativo.
11. Favorire i processi di ascolto e di assertività.
12. Aprire alla dimensione empatica della relazione.
13. Acquisire consapevolezza di sé, conoscenza delle proprie risorse e dei propri limiti, capacità, fiducia in se stessi.
14. Ottenere padronanza di sé, senso di responsabilità, flessibilità di fronte ai cambiamenti.
15. Aumentare la motivazione, impegno, iniziativa.
16. Sviluppare empatia, riconoscimento degli altri, valorizzazione delle diversità, abilità sociali e relazionali.

17. Accettare pienamente sentimenti ed emozioni.

18. Migliorare la comunicazione nelle relazioni interpersonali.

19. Favorire la presa di coscienza del proprio ruolo personale e professionale al fine di migliorare il rendimento di ciascuno

A quanto rilevato con i questionari, si aggiunge quanto emerso dall'incontro del 16 maggio:

deriva dei valori condivisi, ovvero non è più chiaro ai dipendenti dell'Aran a quale amministrazione appartengono, ovvero per alcune cose dipendono dalla regione siciliana, per altre no, Bisogna ridefinire tali passaggi ed rilanciare l'immagine dell'agenzia per migliorare il benessere dei dipendenti, ed evidenziare che essi sono parte di un sistema che è comunque al servizio del cittadino

- demotivazione che deriva anche dalla sensazione che ormai l'amministrazione non risponde più a nessun bisogno del dipendente (carriera, sviluppo, valorizzazione)

- Innovazione vissuta come minaccia

- Mancanza di predisposizione al futuro

- Isolamento.

Pertanto si propongono azioni formative da rendere obbligatorie, e che nell'ottica della valorizzazione siano integrate a quelle previste dal piano di miglioramento del benessere organizzativo della Regione Siciliana, sia attraverso iniziative specifiche dell'Aran Sicilia

Bisogna riqualificare il personale ridando valore al ruolo e alle funzioni.

Inoltre è necessario rilanciare l'immagine dell'Agenzia infatti è necessario chiarire bene "Chi siamo e cosa Facciamo".

ovvero una Sorta di Campagna Informativa Semplice che riesca a trasmettere con chiarezza quale è il ruolo, funzioni, importanza, e che sia destinata a tutti i dipendenti della regione, e delle amministrazioni, e alle organizzazioni sindacali

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

I dipendenti dell'ARAN Sicilia accedono ai servizi dello Sportello di ascolto psicologico per il benessere organizzativo e per la valorizzazione del personale della P.A. della Regione Siciliana, in quanto l'amministrazione di appartenenza è la Regione Siciliana.

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

Il CUG ha proposto l'inserimento dei circoli di ascolto organizzativo all'interno degli interventi di gruppo previsti dallo sportello di ascolto psicologico per il benessere organizzativo e per la valorizzazione del personale della P.A. della Regione Siciliana, e la proposta è in corso di inserimento nel Piano di miglioramento del Benessere organizzativo dei dipendenti della Regione siciliana che è in corso di aggiornamento. Come già detto i Dipendenti dell'ARAN Sicilia possono accedervi in quanto sono dipendenti della Regione Siciliana.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

I'Azione è stata realizzata

Si è scelto di procedere alla verifica prevista dell'Obiettivo 1, in presenza piuttosto che a distanza, e contestualmente si è svolto uno degli incontri previsti dell'obiettivo 2. Tale incontro si è svolto presso l'Aran Sicilia giorno 16 maggio 2023.

Come emerso dalle interviste e dai colloqui svolti nell'anno 2023, finalizzate all'aggiornamento della valutazione del clima organizzativo, in relazione agli interventi di gruppo da svolgersi attraverso lo sportello di ascolto, è emerso che è necessario che essi siano pianificati e programmati sulle esigenze rilevate dalla specifica tipologia di soggetti che devono accedervi. Rispetto alle criticità rilevate nel triennio 2019-2022, le esigenze sono mutate e si sono ampliate negli ultimi 4 anni, così come sono cambiati i destinatari degli interventi e le criticità su cui devono basarsi i programmi di formazione/intervento di tipo psicologico. Pertanto, per maggiore efficacia dell'intervento, si è proposto di allineare questi interventi a quelli previsti sullo stesso tema, dalla Regione Siciliana, con una programmazione degli interventi specifica, con una cadenza e periodicità funzionale allo scopo e agli obiettivi.

Le criticità riscontrate rispetto al personale che presta servizio all'Aran Sicilia, si sovrappongono perfettamente a quelle del personale regionale inn genere, ovvero:

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.
4. Comunicazione, gioco di squadra, le relazioni interpersonali.
5. La definizione del problema e dei suoi confini.
6. Autodíagnosi ed approccio ai problemi.
7. La sfera dell'influenza personale nei confronti del problema.
8. La soluzione creativa che rompe gli schemi.
9. Comprendere le dinamiche delle relazioni interpersonali.
10. Cogliere gli elementi facilitanti di tali relazioni e utilizzarli in contesto organizzativo.
11. Favorire i processi di ascolto e di assertività.
12. Aprire alla dimensione empatica della relazione.

13. Acquisire consapevolezza di sé, conoscenza delle proprie risorse e dei propri limiti, capacità, fiducia in se stessi.
14. Ottenere padronanza di sé, senso di responsabilità, flessibilità di fronte ai cambiamenti.
15. Aumentare la motivazione, impegno, iniziativa.
16. Sviluppare empatia, riconoscimento degli altri, valorizzazione delle diversità, abilità sociali e relazionali.
17. Accettare pienamente sentimenti ed emozioni.
18. Migliorare la comunicazione nelle relazioni interpersonali.
19. Favorire la presa di coscienza del proprio ruolo personale e professionale al fine di migliorare il rendimento di ciascuno

A quanto rilevato con i questionari, si aggiunge quanto emerso dall'incontro del 16 maggio 2023 ovvero:

1. deriva dei valori condivisi, ovvero non è più chiaro ai dipendenti dell'Aran a quale amministrazione appartengono, ovvero per alcune cose dipendono dalla regione siciliana, per altre no, Bisogna ridefinire tali passaggi ed rilanciare l'immagine dell'agenzia per migliorare il benessere dei dipendenti, ed evidenziare che essi sono parte di un sistema che è comunque al servizio del cittadino
2. demotivazione che deriva anche dalla sensazione che ormai l'amministrazione non risponde più a nessun bisogno del dipendente (carriera, sviluppo, valorizzazione)
3. Innovazione vissuta come minaccia
4. Mancanza di predisposizione al futuro
5. Isolamento.

Pertanto si propongono azioni formative da rendere obbligatorie, e che nell'ottica della valorizzazione siano integrate a quelle previste dal piano di miglioramento del benessere organizzativo che verrà proposto la Regione Siciliana, sia attraverso iniziative specifiche dell'Aran Sicilia

- Bisogna riqualificare il personale ridando valore al ruolo e alle funzioni.
- Inoltre è necessario rilanciare l'immagine dell'Agenzia infatti è necessario chiarire bene "Chi siamo e cosa Facciamo".

Obiettivo:

Promozione e diffusione della cultura delle pari opportunità

Azioni/ Iniziative

Diffusione, mediante il sito web istituzionale, di iniziative e buone prassi su tematiche delle pari opportunità

I'Azione è stata realizzata nonostante le difficoltà dovute all'assenza del tecnico informatico

<http://www.aransicilia.it/cug.htm> (<http://www.aransicilia.it/cug.htm>)

IL CUG della Regione Siciliana e dell'Aran Sicilia predispone 2 newsletter a cadenza semestrale dal titolo "CUG SottoLente" e due numeri speciali rispettivamente uno per la giornata internazionale dell'8 marzo dedicata ai diritti delle donne e per la pace, ed uno per la giornata internazionale del 25 novembre contro la violenza sulle donne che vengono diffusi ai dipartimenti regionali ed altri enti ed istituzioni.

L'Aran Sicilia ha diffuso tali documenti ai propri dipendenti e inoltre li ha pubblicati nella sezione dedicata al CUG sul proprio Sito Istituzionale.

Tale pagina dedicata al CUG è costantemente aggiornata.

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative

Formazione su tematiche legate al lavoro in modalità agile e al rischio di stress correlato alle nuove modalità lavorative

I'azione è stata realizzata

In relazione alle attività previste da questa azione, esse sono state svolte unitamente alle azioni previste per la Promozione del Benessere organizzativo, sempre nella Formazione/incontro del 16 Maggio 2023.

Alla luce delle esigenze mutate, per quanto previsto in tale obiettivo, in linea con quanto deciso dalla Regione Siciliana, si è stabilito che è necessario produrre una carta dei servizi dello sportello di ascolto, da diffondere in modo capillare a tutti i dipendenti, e fare una informativa sullo sportello di ascolto anche attraverso la formazione sulle pari opportunità, benessere organizzativo e sull'antidiscriminazione e le molestie, che dalle ultime direttive e aggiornamenti normativi sul tema, deve essere resa obbligatoria per tutti i dipendenti.

Tale attività deve essere parallelamente integrata da un programma di formazione e informazione trasversale sul benessere organizzativo, sulla valorizzazione del Personale dell'amministrazione, attraverso la costruzione un clima lavorativo positivo e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze - e il contrasto delle discriminazioni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedura comparata e Trasparente

Tipologia di atto: DDG del Dirigente Generale del Dipartimento Funzione Pubblica e Personale della Regione Siciliana

Data: 31/03/2023

Organo sottoscrittore: Dirigente Generale del Dipartimento Funzione Pubblica e Personale della Regione Siciliana

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 **tutti**
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

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

Esiste una sede virtuale?: **No**

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

Rete nazionale dei CUG

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

- Criteri di valutazione del personale
- Piani di formazione 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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Nel precedente triennio è stato pianificato ed attivato, un piano di miglioramento del benessere dell'ambiente lavorativo con il modello di formazione-intervento e come percorso partecipato finalizzato a mettere in rete diversi attori che persegono tali finalità. E' emersa la necessità di pianificare l'attività di promozione del Benessere organizzativo e individuale attraverso un piano maggiormente incisivo e trasversale, che realizzi effettivamente il cambiamento che ci si prefigge.

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

redazione, pubblicazione e diffusione della newsletter "CUG SottoLente"

diffusione della NewsLetter della Rete Nazionale dei CUG

attività di Informazione, Formazione seminariale e Convegni

Considerazioni conclusive

In relazione alle materie di competenza del CUG, occorre evidenziare come tutto ciò che è stato proposto è stato sempre accolto con grande apertura e spirito di collaborazione, sia da parte del vertice apicale, che da parte di tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia. Ovviamente le condizioni di sofferenza dell'Agenzia (che non dipendono da essa) hanno reso più complicato lo svolgersi di alcune attività, per es. una tempistica adeguata rispetto alla funzione consultiva per i pareri obbligatori, che sono stati richiesti nel 2023 con tempi ristretti, ma a causa di ritardi derivati dal mancato rinnovo del vertice politico, che ha comportato un ritardo consistente rispetto all'attività da svolgere entro il 31 dicembre.

Si evidenzia però come, già da subito, si è aperto un dialogo per facilitare il rilascio dei pareri in tempi congrui, anticipando al CUG la bozza dei documenti, in modo che esso possa inviare osservazioni e contributi per le materie di competenza in tempo utile, per poi rilasciare parere sul documento definitivo.

Occorre altresì evidenziare nuovamente che occorre rilanciare l'immagine dell'Agenzia attraverso una campagna informativa destinata a tutti gli utenti finali della stessa (es. dipendenti regionali OO.SS. ecc...) rispetto a funzioni e utilità, specificità, e di conseguenza "ripopolare" la struttura con personale qualificato, nel rispetto anche delle norme sulla parità.

Nel complesso nonostante le criticità emerse, il CUG reputa che l'ARAN Sicilia ha fatto quanto in suo potere nel perseguire gli obiettivi di parità, benessere organizzativo e antidiscriminazione, con i mezzi che ha a disposizione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziiale-della-regione-siciliana-2024>