



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Siciliana - 2024

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-2022.pdf>) (244.88 KB)

[anno_2023.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2023.pdf>) (266.21 KB)

2024

24/26

[piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-](#)

[anno_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2024.pdf>) (244.61 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
Personale non dirigente	CATEGORIA D	13	65	87	1022	842	16	63	80	360	303
Personale non dirigente	CATEGORIA C	5	17	123	745	983	5	18	62	422	469
Personale non dirigente	categoria B	1	5	50	546	134	0	2	46	1098	298
Personale non dirigente	CATEGORIA A	0	7	46	794	218	0	2	50	1251	387
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE APICALE	0	0	0	11	14	0	0	3	6	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE STRUTTURE INTERMEDIE	0	1	8	89	213	0	0	3	57	89
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI STRUTTURE DI PICCOLE DIMENSIONI	0	0	1	61	107	0	0	0	27	51
Organo di vertice	Dirigente	0	0	0	13	11	0	0	0	5	3
Totale personale		19	95	315	3281	2522	21	85	244	3226	1600
Totale % sul personale complessivo		0,17	0,83	2,76	28,76	22,11	0,18	0,75	2,14	28,28	14,03

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	16	68	82	146	43	355	60,17	6,14	20	62	59	69	25	235	39,83	4,70
Tra 3 e 5 anni	1	4	81	127	14	227	61,68	3,92	0	1	48	71	21	141	38,32	2,82

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⁾
Tra 5 e 10 anni	3	16	48	807	218	1092	96,64	18,88	9	5	9	10	5	38	3,36	0,76
Superiore a 10 anni	0	13	108	2057	1933	4111	47,30	71,06	0	20	130	3016	1415	4581	52,70	91,71
Totale	20	101	319	3137	2208	5785			29	88	246	3166	1466	4995		
Totale %	0,19	0,94	2,96	29,10	20,48	53,66			0,27	0,82	2,28	29,37	13,60	46,34		

⁽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⁾
personale non dirigenziale	Inferiore al Diploma superiore	921	52,99	817	47,01	1738	16,15
personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	3435	53,02	3044	46,98	6479	60,21
personale non dirigenziale	Laurea	315	60,23	208	39,77	523	4,86
personale non dirigenziale	Laurea magistrale	1009	56,91	764	43,09	1773	16,48
personale non dirigenziale	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
personale non dirigenziale	Master di II livello	82	37,61	136	62,39	218	2,03
personale non dirigenziale	Dottorato di ricerca	14	48,28	15	51,72	29	0,27
Totale personale		5776		4984		10760	
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

Il personale della della Regione Siciliana, comprensivo del personale della dirigenza apicale è composto da 6232 uomini, e 5176 donne, per un totale 11408.

Facendo una differenza tra la prima tabella e la seconda, risulta che la dirigenza è composta da 456 uomini e da 600 donne, per un totale di 1056 persone. Il personale con qualifica non dirigenziale è formato da 5776 uomini e 4984 donne, per un totale di 10760 persone.

Tale dato non combacia con la somma dei dirigenti estratta dalla tabella 1. Tale discrepanza non consente di fare osservazioni di genere certe riferite ai livelli di responsabilità.

Occorre evidenziare invece come, nonostante l'espletamento dei primi concorsi, e l'assunzione di nuovo personale, la

situazione del personale illustrata nella tabella "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere" continua a evidenziare come una buona parte del personale ha oltre 60 anni e probabilmente, nei prossimi 3 anni esso sarà posto tutto in pensione, pertanto occorre bandire altri concorsi, per favorire l'accesso di personale qualificato nei diversi settori.

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	18	97	308	3094	2194	5711	53,81	98,77	22	86	232	3118	1445	4903	46,19	98,32
Part Time >50%	2	4	8	32	13	59	42,14	1,02	0	2	13	46	20	81	57,86	1,62
Part Time ≤50%	0	0	2	9	1	12	80,00	0,21	0	0	0	2	1	3	20,00	0,06
Totale	20	101	318	3135	2208	5782			22	88	245	3166	1466	4987		
Totale %	0,19	0,94	2,95	29,11	20,50	53,69			0,20	0,82	2,28	29,40	13,61	46,31		

⁽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 telelavoro	0	0	7	36	14	57	37,50	12,75	1	1	10	56	27	95	62,50	15,55
Personale che fruisce del lavoro agile	1	1	2	15	14	33	44,00	7,38	0	1	3	21	17	42	56,00	6,87
Personale che fruisce di orari flessibili	0	8	31	152	51	242	41,09	54,14	0	1	9	63	274	347	58,91	56,79
PT VERTICALE < o = 50%	0	2	4	18	7	31	75,61	6,94	0	0	1	7	2	10	24,39	1,64
PT VERTICALE > 50%	0	1	6	21	9	37	38,54	8,28	0	0	5	31	23	59	61,46	9,66
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	5	5	50,00	1,12	0	0	2	1	2	5	50,00	0,82
PT ORIZZONTALE > 50%	1	4	1	6	5	17	29,31	3,80	0	2	12	18	9	41	70,69	6,71

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⁾
PT MISTO < o = 50%	0	2	0	5	0	7	77,78	1,57	0	0	0	2	0	2	22,22	0,33
PT MISTO > 50%	1	1	3	10	3	18	64,29	4,03	0	0	3	7	0	10	35,71	1,64
Totale	3	19	54	263	108	447			1	5	45	206	354	611		
Totale %	0,28	1,80	5,10	24,86	10,21	42,25			0,09	0,47	4,25	19,47	33,46	57,75		

⁽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

Per ciò che riguarda la flessibilità oraria, occorre evidenziare che rispetto agli anni precedenti essa sembra meglio distribuita tra i diversi generi.

si evidenzia ancora una maggiore richiesta da parte degli Uomini, di Part-time superiore al 50% (ovvero che consente l'espletamento di una seconda attività)

Per i fini di tale analisi, sarebbe interessante poter integrare questo dato si part-time, con le richieste di autorizzazioni alla libera professione, per avere un dato certo e non semplici deduzioni.

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	19094	44,05	24256	55,95	43350	59,84
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11974	44,85	14724	55,15	26698	36,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1182	66,22	603	33,78	1785	2,46
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	251	41,35	356	58,65	607	0,84
Totale permessi	32501	44,87	39939	55,13	72440	

⁽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 tabella 1.10, si condivide l'osservazione fatta dall'amministrazione rispetto ai totali che il portale somma numericamente sia come permessi orari che giornalieri in unico blocco.

Tuttavia siamo in grado di evidenziare che, rispetto alla L.104/1992 il numero di uomini e di donne è in valori assoluti equivalente.

appare interessante l'informazione che invece sono in valori assoluti più gli uomini che le donne a usufruire di congedi Parentali.

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

- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

La Realizzazione degli obiettivi Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno 2023 - è stata portata avanti con interesse e precisione, nonostante difficoltà legate alla soppressione di alcune strutture che avevano proposto azioni, o al pensionamento o trasferimento di coloro che seguivano alcune attività. pertanto per alcune azioni non si sono reperite informazioni. e si considerano non realizzate

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

Az. 1 Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro

L'azione non realizzata Non è pervenuta alcuna documentazione relativa all'azione.

Az. 2 Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione

L'azione non realizzata

Ob. 2 Promozione del benessere organizzativo e individuale

Az. 1 Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'Amministrazione

L'azione è stata realizzata

Le attività previste entro giugno 2023 sono state realizzate così come previste nel piano.

Alla luce di quanto emerso, dalle attività del 1 sem si è scelto di rimodulare le attività da realizzare per amplificare e migliorare l'effetto delle azioni messe in campo, affinché fossero effettivamente efficaci, pertanto si è rinunciato alla realizzazione di un percorso di formazione, destinato ad un solo gruppo di 12-15 dirigenti, per consentire la programmazione

di una attività più ampia da inserire nella programmazione delle azioni anno 2024.

In relazione allo Sportello di ascolto psicologico 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, è emerso che è necessario che essi siano pianificati e programmati sulle esigenze rilevate dalla specifica tipologia di soggetti che devono accedervi pertanto, mentre resta immutata la modalità di accesso ai servizi individuali, l'accesso ai servizi di gruppo, per maggiore efficacia, deve essere reso "su richiesta", in modo da consentire una programmazione degli interventi specifica, con una cadenza e periodicità funzionale allo scopo e agli obiettivi.

Az. 2 Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali

Evento in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni e diffusione di un documento informativo sul cug (la diffusione del documento sul CUG è stata rinviata a seguito degli aggiornamenti normativi intervenuti ed in programma)

L'azione è stata realizzata con la formazione fatta giorno 8 marzo 2023 in collaborazione con la città metropolitana di Palermo e qualcosa del documento sul cug è stato inserito nella news letter "Sotto-Lente"

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

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

A seguito di quanto prefissato sono state realizzate:

1. Indicazione del numero 1522 sui siti delle pagine istituzionali dei Dipartimenti regionali
2. Opuscolo sui/le Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana
3. Formazione dei CDF progettata dal CdF del dip FP e dal CUG
4. Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, trimestrali su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo
5. Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta diffusione della cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi da lavoro. evento

L'azione è stata realizzata

Az. 2 Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented

L'azione non è stata realizzata.

Az. 3 promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, e nell'ottica dell'inclusione lavorativa

Diffusione del Manuale buone prassi inserire modalità di diffusione è almeno un incontro informazione/formazione nel territorio regionale

L'azione è stata realizzata

La fonte del dato indicata sopra è errata il Manuale è stato pubblicato sul sito istituzionale e con email del 22 dicembre 2023 al servizio competente, è stato richiesto l'invio a tutti i dipendenti.

link: [Manuale delle Buone Prassi Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone prassi di gestione](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-12/Manuale%20buone%20prassi_0.pdf)
(https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-12/Manuale%20buone%20prassi_0.pdf)

L'evento è stato realizzato il 28 settembre 2023 giusta nota prot. 76587 dell'11/09/2023, destinato a tutti gli RSPP del territorio regionale e ai dirigenti generali con interventi del S10-FP coordinamento RSPP, CUG, Rete Consiglieri/e di Fiducia, e Uff. Proc. disciplinari.

Az. 4 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna - Dipartimento del Lavoro

L'azione non realizzata Non è pervenuta alcuna documentazione relativa all'azione.

Az. 5 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale - AVVISO 31/2019 LAVORO ED IMPRESA ARTIGIANA DONNE - Dip. del Lavoro

L'azione è stata realizzata

Az. 6 Adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea

Formazione del personale regionale e degli Enti locali attraverso seminari /convegni/incontri per

l'adozione della Carta - 2 eventi

L'azione è stata realizzata

Az. 7 Partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa

Partecipazione alle attività del gruppo di lavoro, 2 iniziative - incontri on line

L'azione è stata realizzata

Az. 8 Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere Promozione e tutela della salute

L'azione non realizzata Non è pervenuta alcuna documentazione relativa all'azione.

Az. 9 Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere

L'azione è stata realizzata

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⁾
contratti	16	40	128	636	712	1532	75,51	15,31	12	52	64	33	336	497	24,49	6,78
economico - finanziaria	0	40	144	720	892	1796	55,64	17,95	16	16	96	592	712	1432	44,36	19,54

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⁾
giuridico normativo	36	256	368	1304	660	2624	52,10	26,22	8	288	140	1308	668	2412	47,90	32,91
informatica	8	84	180	472	660	1404	58,50	14,03	8	72	104	332	480	996	41,50	13,59
internazionale europea	12	88	124	240	320	784	56,00	7,83	24	112	76	204	200	616	44,00	8,40
Manageriale	0	0	4	140	376	520	54,05	5,20	0	0	8	182	252	442	45,95	6,03
personale e organizzazione	16	264	400	236	28	944	55,73	9,43	28	216	168	218	120	750	44,27	10,23
settoriale	0	4	12	28	4	48	50,00	0,48	4	4	0	8	32	48	50,00	0,65
Sicurezza	0	0	12	184	160	356	72,36	3,56	0	0	0	92	44	136	27,64	1,86
Totale ore	88	776	1372	3960	3812	10008			100	760	656	2969	2844	7329		
Totale ore %	0,51	4,48	7,91	22,84	21,99	57,73			0,58	4,38	3,78	17,13	16,40	42,27		

⁽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

l'amministrazione non ha ancora mai redatto il Bilancio di genere.

Il Cug si è riproposta di promuovere degli incontri formativi e informativi con coloro che dovrebbero redigerlo, affinché possa essere uno degli obiettivi del nuovo Piano

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
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

nell'anno 2023 non sono state costituite commissioni di concorso

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 %
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 omnicomprensive, 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 una 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 politico e amministrativo al fine di tener conto, nel recepimento di atti e nella loro applicazione nonché nei rinnovi dei CCRL, della specificità Antropo-culturale e sociale Siciliana. Tali documenti devono essere personalizzati e contestualizzati, altrimenti si rende vana la necessità di recepimento attivo e si riduce ad una mera duplicazione, 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

La Regione Siciliana ha da tempo dato rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere dell'organizzazione finalizzando gli interventi alla valorizzazione del personale, in quanto il "Benessere organizzativo è stato inteso come la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori".

A tal proposito, 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 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 per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale); 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.

Dagli esiti delle interviste strutturate e degli incontri realizzati sulla base delle criticità emerse dalle indagini e dai laboratori sull'ascolto attivo realizzati, è 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, coordinando le attività delle diverse strutture che si occupano di Benessere e Valorizzazione del Personale, tenendo conto delle criticità emerse.

Come emerso dalle interviste e dai colloqui svolti nell'anno 2023, finalizzate all'aggiornamento della valutazione del clima organizzativo, le esigenze sono mutate e si sono ampliate negli ultimi 4 anni, così come sono cambiati i destinatari degli interventi e le criticità.

A tal fine è necessario avviare 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.

Tale proposta è stata accolta tempestivamente, e le prime azioni sono state già inserite nel PTAP 2024-2026.

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

Lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica

Amministrazione, presente sin dal 2013 nella Regione Siciliana, dal 2022 ha assunto una propria configurazione, nell'ottica di un servizio a disposizione di tutte le strutture regionali, rafforzandone la funzione anche con la circolare FP_Prot_29944 del 21-3-2022 con oggetto "Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione" - Rischi psicosociali art. 17, comma 1, lettera a, dell'art. 28, comma 1 e dell'art. 37 del T.U. 81/08. che chiarisce che "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 all' 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.

La gestione degli accessi ai servizi, è gestita direttamente dagli psicologi dello sportello per garantire il più possibile la privacy degli utenti. Inoltre ove possibile, in relazione alla tipologia di problematica e al tipo di servizio necessario, compatibilmente con l'efficacia, possono essere svolti percorsi individuali a distanza, per il personale che lavora lontano dalla sede fisica dello sportello.

Dopo un primo contatto, che avviene via email o telefonicamente, anche da recapiti privati del dipendente, finalizzato alla prenotazione di un appuntamento per accogliere la richiesta dell'utente, si svolge un primo incontro individuale che determina la scelta tra i seguenti percorsi, in base alle esigenze rilevate:

- percorso di orientamento (2-3 incontri)
- percorso breve (5 incontri)
- percorso di orientamento (2-3 incontri) + percorso breve (5 incontri)

L'approccio individuale, attraverso l'uso della relazione, facilita lo sviluppo delle risorse personali migliorando la conoscenza di sé, elaborare conflittualità e migliorare le relazioni con gli altri.

L'altra tipologia di intervento dello sportello consiste in un approccio di gruppo, ovvero:

1. Percorso di intervento individuale attraverso il Gruppo (8-10 incontri)
2. Interventi di gruppo
3. Focus group (dettaglio da definire a progetto in base alle esigenze)
4. Circoli di Ascolto Organizzativo (progetto in base alle esigenze)
5. Formazione/intervento (progetto in base alle esigenze)
6. ad essi si aggiunge

N.1 o 2 colloqui/incontri di verifica dei risultati raggiunti a distanza di tempo (follow-up)

Tra le opzioni messe in campo dallo Sportello c'è la possibilità di integrare gli incontri individuali, che comunque mantengono una loro pregnanza, con incontri di gruppo, laddove si riscontrino delle criticità riferibili a fattori relazionali più articolati.

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DEL DIRITTO ALLE PARI OPPORTUNITÀ, ALLA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E IN CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, ALLE MOLESTIE E AL MOBBING NELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE SICILIANA è stato adottato con con D.D.G.1888 del 4.05.2020, e ha istituito la figura del/la Consigliere/a di fiducia per la tutela del diritto alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing, per ciascun dipartimento, e nel corso del 2023 sono stati riuniti in una rete regionale istituzionalizzata. tale struttura lavora sia in autonomia che in collegamento col il CUG e pertanto ne rappresenta l'aspetto esecutivo per la gestione dei singoli casi, per le materie di competenza.

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

rispetto alle segnalazioni pervenute al CUG, la maggior parte erano richieste di informazioni, ed esse sono poi state rinviate alle strutture competenti (OO.SS., CdF, e UPD e altre) per la loro risoluzione, chiedendo agli stessi di riferire sugli esiti della vicenda ai fini del monitoraggio e per poter proporre eventualmente misure correttive o preventive

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

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

tale obiettivo era già presente nelle precedenti programmazioni con lo scopo di individuare nuovi indicatori in seno al SMVP che fossero efficaci e per la valutazione del personale in Smart Working e 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.

Negli anni precedenti era stato costituito un gruppo di lavoro per perseguire queste azioni, ma esso non si è riunito nell'anno 2023, pertanto **l'azione non è stata realizzata** e l'obiettivo non è stato raggiunto.

esso è stato rimodulato e reinserito nel nuovo PIAO in quanto ritenuto comunque necessario

Az. 2 Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione

L'azione non realizzata

Obiettivo:

Ob. 2 Promozione del benessere organizzativo e individuale

Az. 1 Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'Amministrazione

L'azione è stata realizzata

Le attività previste entro giugno 2023 sono state realizzate così come previste nel piano.

Alla luce di quanto emerso, dalle attività del 1 sem si è scelto di rimodulare le attività da realizzare per amplificare e migliorare l'effetto delle azioni messe in campo, affinché fossero effettivamente efficaci, pertanto si è rinunciato alla realizzazione di un percorso di formazione, destinato ad un solo gruppo di 12-15 dirigenti, per consentire la programmazione di una attività più ampia da inserire nella programmazione delle azioni anno 2024.

In relazione allo Sportello di ascolto psicologico 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, è emerso che è necessario che essi siano pianificati e programmati sulle esigenze rilevate dalla specifica tipologia di soggetti che devono accedervi pertanto, mentre resta immutata la modalità di accesso ai servizi individuali, l'accesso ai servizi di gruppo, per maggiore efficacia, deve essere reso "su richiesta", in modo da consentire una programmazione degli interventi specifica, con una cadenza e periodicità funzionale allo scopo e agli obiettivi.

Obiettivo:

Ob. 2 Promozione del benessere organizzativo e individuale

Az. 2 Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali

Evento in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni e diffusione di un documento informativo sul cug (la diffusione del documento sul CUG è stata rinviata a seguito degli aggiornamenti normativi intervenuti ed in programma)

L'azione è stata realizzata con la formazione fatta giorno 8 marzo 2023 in collaborazione con la città metropolitana di Palermo e qualcosa del documento sul cug è stato inserito nella newsletter "Sotto-Lente".

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

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

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.

È prevista una seconda edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati e dei consiglieri in carica che non hanno partecipato alla prima edizione della formazione al fine dell'esercizio del ruolo.

È stata svolta un'attività laboratoriale a cadenza trimestrale rivolta ai/alle Consiglieri/e di Fiducia in carica che sono stati/e già formati/e su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo.

Sono stati realizzati 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. L'obiettivo 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.

A seguito di quanto prefissato sono state realizzate:

1. Indicazione del numero 1522 sui siti delle pagine istituzionali dei Dipartimenti regionali
2. Opuscolo sui/le Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana
3. Formazione dei CDF progettata dal CdF del dip FP e dal CUG
4. Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, trimestrali su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo
5. Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta diffusione della cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi da lavoro. evento

L'azione è stata realizzata

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

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

Attuazione a regime della formazione diversity disability oriented in modalità e-learning e/o FAD

L'iniziativa non è stata realizzata.

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 3 promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, e nell'ottica dell'inclusione lavorativa

La diffusione del Manuale delle Buone Prassi Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone prassi di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione, è stato pubblicato sul sito istituzionale al seguente link [Manuale delle Buone Prassi Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone prassi di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-12/Manuale%20buone%20prassi_0.pdf) (https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-12/Manuale%20buone%20prassi_0.pdf)

e con email a tutto il personale regionale (attraverso mailing list del Servizio 8 - Innovazione, Modernizzazione e Gestione Banche Dati del Personale)

Con Nota **Prot. n. 76587 del 11/09/2023** è stato organizzato l'incontro di informazione/formazione nel territorio regionale per mettere in rete diversi attori e diverse competenze, (SPP - CUG, Consiglieri di Fiducia) che si occupano di inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle differenze.

L'incontro si è svolto **giorno 28 settembre 2023** alle **ore 10.00** presso i locali di Via Magliocco, 46 Palermo, con invito prioritario ai Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Il Tema trasversale derivava dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che assume un ruolo sempre più importante a difesa del lavoratore in quanto richiama non soltanto aspetti legati alla sicurezza sul posto di lavoro ma pone particolare attenzione su temi legati alla violenza, alle molestie e allo stress lavoro-correlato.

In particolare, la Convenzione ILO (International Labour Organization) n. 190 contro la violenza e le molestie prevede all'articolo 9 che *"Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere..."*.

Alla luce della legislazione vigente e stante la recente entrata in vigore della convenzione ILO 190 sopra richiamata, i rischi di violenza, di molestie e i correlati rischi psico-sociali sono da considerare nella gestione e sicurezza sul lavoro e vanno introdotti nel documento di valutazione dei rischi, con le conseguenti misure per la prevenzione e gestione dei casi e con l'inserimento di interventi formativi e informativi alla dirigenza e al personale.

Il programma della giornata ha previsto i seguenti interventi:

- *"La valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro"*. Art. 28 del D.Lgs. 81/2008. Dott. **Santi D'Alessandro** - Dirigente Servizio 10 - Prevenzione e protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro.
- *"Molestie, mobbing e contrasto alle discriminazioni nell'ambiente di lavoro: il Consigliere di Fiducia"* Dott. **Tommaso Gioietta** - Referente della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia. Dirigente del Servizio: Dott. Santi D'Alessandro; Tel. 0917073912 email: santi.dalessandro@regione.sicilia.it sicurezza.fp@regione.sicilia.it Viale Regione Siciliana 2194 - 90135 Palermo
- *"La Convenzione ILO 190 in pratica: indicazioni su valutazione e gestione violenze e molestie come rischi lavorativi"*. Do.ssa **Giuseppina Ida Elena Giuffrida**, Presidente del CUG Regione Siciliana
- *"Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici alla luce del nuovo DPR.81 del 13 giugno 2023"* Dott.ssa **Gabriella Garifo** - Dirigente Servizio 15 - Ufficio provvedimenti disciplinari e attività ispettiva della Funzione Pubblica.

L'azione è stata realizzata

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 4 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna - Dipartimento del Lavoro

L'azione non realizzata Non è pervenuta alcuna documentazione relativa all'azione.

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 5 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale - AVVISO 31/2019 LAVORO ED IMPRESA ARTIGIANA DONNE - Dip. del Lavoro

L'azione è stata realizzata così come prevista

Con nota prot. n. 701 dell'08.01.2024 il Dipartimento Lavoro comunica che "...Oltre alla già programmata attività di "Accompagnamento all'attività d'impresa ed aiuto al recepimento di fondi dedicati all'Impresa Donna", oggi finanziata a carico del POC Sicilia 2014/2020, si è previsto di programmare delle nuove Azioni..."

Obiettivo:

Ob.3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 6 Adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea

Formazione del personale regionale e degli Enti locali attraverso seminari /convegni/incontri per

l'adozione della Carta - 2 eventi

L'azione è stata realizzata

Si è concordato e organizzato un seminario dal tema "L'impegno locale per un'economia di giustizia di genere" in data 13 dicembre 2023 in modalità ibrida (presenza e remoto) presso il DAE rivolto al personale dell'Amministrazione. Obiettivo principale del seminario è stato quello di fornire le definizioni di bilancio di genere e gli strumenti pratici per redigerlo e affrontare gli aspetti legati alla promozione della partecipazione femminile al mondo dell'imprenditoria, e, più in generale, all'economia locale, in un'ottica di sviluppo sostenibile dei territori, attraverso testimonianze di buone pratiche. Fra i relatori oltre ai referenti del CUG, del DAE e del Coppem, la Prorottrice alla Inclusione, Pari opportunità e politiche di genere Prof.ssa Beatrice Pasciuta dell'Ateneo palermitano ha affrontato la stesura del bilancio di genere e il piano sulla parità di genere adottato dall'Università, illustrando i risultati conseguiti dall'analisi eseguita sui vari ambiti: docenti, studenti, personale amministrativo, ma anche sul lato occupazionale post laurea e delle carriere.

Sebbene l'ateneo sia avanti nella promozione delle pari opportunità, permane tuttora un gap di genere rispetto alla media europea. Si è ritenuto utile fare intervenire una rappresentanza dei Distretti Produttivi e dei Cluster siciliani, per la valenza economica nel territorio regionale che essi hanno, quali Reti del tessuto imprenditoriale in grado di proiettarsi negli scenari internazionali, per far conoscere realtà che mirano a favorire la crescita imprenditoriale femminile in un'ottica di sviluppo sostenibile.

L'architetto Federica Fernandez cluster manager del Cluster Ecodomus sull'architettura sostenibile ha evidenziato come i cluster abbiano canali preferenziali per accedere ai finanziamenti europei e a programmi di internazionalizzazione essendo costituiti dal mondo della ricerca e delle imprese. Il cluster siciliano Ecodomus, riesce ad avere possibilità di scambi

commerciali coi paesi emergenti (Canada, Emirati,) essendo un'eccellenza nell'utilizzo di materiali di recupero ed ecocompatibili e con la presenza di una compagine al femminile che si è rivelata un'arma vincente.

La Presidente del Nuovo Distretto Produttivo Orafi ed argentieri di Sicilia, nonché presidente CNA regionale del comparto orafi ed argentieri, Dott.ssa Giuliana Di Franco ha illustrato come il settore orafo sia penalizzato da un mercato globalizzato; tuttavia, il recupero di un mestiere della tradizione siciliana ovvero la lavorazione artigianale di pregio, riesce a garantire una certa occupabilità per le donne e soprattutto in territori a rischio spopolamento. Il distretto riunisce circa 60 realtà imprenditoriali e la sua forza è data dalla capacità di fare rete, anche per fronteggiare l'esiguità dei finanziamenti a favore delle imprese del settore.

L'Architetto Fabrizio Fiscelli presidente dell'Associazione I.D.E.A. nonché Agenzia per il lavoro ha portato l'esperienza del proprio Ente di formazione circa il reinserimento lavorativo delle donne che escono da condizioni di difficoltà/marginalità attraverso tirocini formativi con le aziende del territorio.

Si è altresì collaborato e partecipato quali relatori insieme al Coppem, al convegno " Euromed Focus Time - Verso la piena partecipazione delle donne alla vita pubblica dei governi locali" a Capaci il 24 agosto 2023 nell'ambito del festival Muliebris per la promozione della "Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale" alle amministrazioni comunali invitate che hanno altresì aderito in quella sede alla Carta euromed. l'incontro è stato un confronto attivo e costruttivo con la cittadinanza sul tema della partecipazione femminile alla vita pubblica locale. Nota prot. n. 959 del 06.02.2024 dip. Affari Extraregionali

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 7 Partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa

Partecipazione alle attività del gruppo di lavoro, 2 iniziative - incontri on line

L'azione è stata realizzata

La Regione Siciliana ha partecipato fra i relatori con la propria referente della Task force del Dipartimento degli Affari Extraregionali al Seminario dal tema: Come le Regioni intendono contribuire al contrasto alla violenza di genere in Europa e nel vicinato? promosso a Firenze in data 08 giugno 2023 presso la sede della Presidenza della Regione Toscana,) in occasione del Bureau politico della Conferenza delle Regioni Periferiche e Marittime d'Europa (C.R.P.M.). Per l'intervento a tale seminario nella sessione sul potenziale ruolo delle regioni nelle attuali discussioni dell'UE sulla violenza di genere, ci si è avvalsi della fattiva collaborazione del Dipartimento Regionale della famiglia e delle politiche Sociali per il reperimento di informazioni e dati per quanto di competenza nonché di un confronto con un'associazione territoriale Mille colori Onlus che gestisce il Centro Antiviolenza Lia Pipitone di Palermo. Pertanto per la relazione da presentare a Firenze il Servizio 1 del DAE ha elaborato un documento oltre ad una presentazione in power point. Si è altresì data la possibilità di seguire l'evento on line anche ai dipartimenti regionali e ai referenti CUG attraverso apposito invito fornendo agenda e link per il collegamento da remoto, oltre a pubblicare la notizia sul sito Web Istituzionale del Dipartimento degli Affari Extraregionali. Obiettivo del seminario è stato quello di condividere esperienze fra le Regioni di Europa per la adozione di buone pratiche, ed ha previsto una serie di interventi da parte di autorevoli rappresentanti istituzionali e associazioni che si occupano di contrasto alla violenza di genere.

Dopo i saluti istituzionali del Governatore della Regione Toscana e del segretariato della CRPM, le sessioni di lavoro si sono articolate su un confronto tra le Regioni d'Europa: Mursia, Regione Basca, Galles, Catalogna e rappresentanti del Parlamento Europeo, per analizzare il ruolo dei territori nella messa a punto di azioni concrete tese a raggiungere gli obiettivi delineati dalla Commissione europea nella proposta di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. La Regione Siciliana ha fornito un contributo al dibattito, illustrando l'esperienza amministrazione in materia di Centri Antiviolenza e attuazione del reddito di libertà, rappresentando pur tuttavia che persistono delle criticità dovute alla

carezza di risorse finanziarie per far fronte al funzionamento dei Centri Antiviolenza, pochi nel territorio regionale e spesso carenti di operatori qualificati.

Il COPPEM attraverso la propria referente della task force On Gender Related issues, ha presentato la Carta Euromediterranea per le pari opportunità, un documento elaborato e condiviso da oltre 50 enti pubblici e privati del panorama euromediterraneo che si articola in 40 punti fra cui anche il tema della discriminazione e della violenza di genere. Nel corso del seminario alcuni relatori hanno altresì delineato gli strumenti europei per finanziare le attività dei centri antiviolenza, quali ad esempio il programma a gestione diretta UE CERV/ Daphne. Si è promossa altresì la partecipazione ai prossimi avvisi del programma europeo a gestione diretta bando CERV 2024 Daphne di intesa col coordinamento della task force sulle pari opportunità della CRPM, nota 7863 del 01 dicembre 2023 inviata ad Anci Sicilia sulle iniziative riguardanti le azioni a contrasto della violenza di genere e la nota 7868 del 01 dicembre 2023 inviata al competente Dipartimento Regionale della famiglia e delle politiche Sociali. Nota prot. 959 del 06.02.24 Dip. Affari Extraregionali

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 8 Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere Promozione e tutela della salute

L'azione non realizzata Non è pervenuta alcuna documentazione relativa all'azione.

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Az. 9 Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere: Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia.

Istituzione e insediamento di un tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione Siciliana

L'azione è stata realizzata così come previsto

Con not prot. n. 918 del 09/01/2024 il Dip. della Famiglia trasmette la tabella relativa all'aggiornamento 2024/2026 in prosecuzione dell'attività già avviata nel 2023.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Procedura comparata e trasparente

Tipologia di atto:

decreto del Dirigente Generale del
Dipartimento Funzione Pubblica e Personale

Data:

31/03/2022



Organo sottoscrittore: Dirigente Generale

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: tutte le azioni del piano cos' come in esso indicato, sono state 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:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto
OIV
RSPP, OO.SS.,

Attività

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

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

parità del territorio di riferimento

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

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

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

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di 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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

In data 15 febbraio 2023, il CUG ha stipulato una convenzione con l'Accademia delle Scienze estere (Uniaccademia) campus per tutta l'Italia della Westbrook University Università Telematica USA per lo svolgimento di uno stage - tirocinio per counselor psicologico per la promozione del benessere organizzativo con la Presidente del CUG in qualità di tutor.

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

Nell'ambito delle ATTIVITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 - MACROAREA 3. OBIETTIVO 3. AZIONE 1: realizzazione del LABORATORIO PRATICO CON I/LE CONSIGLIERI DI FIDUCIA I PER L'ESERCIZIO DEL RUOLO - organizzato dal Consigliere di Fiducia della Funzione Pubblica in collaborazione del CUG.

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

Con nota prot. n. 63571 del 13luglio e con nota n 92415 del 03/11/2023 acquisita al prot. n. 200/cug del 13 luglio 2023 il CUG viene convocato in qualità di componente nel Gruppo di lavoro per il coordinamento ed il supporto dei servizi di prevenzione e protezione dell'amministrazione regionale

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

Con nota del Servizio 5 prot. n. 79107 del 19 settembre acquisita al prot CUG con prot. n. 219 del 19 settembre , comunica che nell' ambito delle ATTIVITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 - MACROAREA 3. OBIETTIVO 3. AZIONE 1 - per la Sezione 2.2.6 Pari opportunità ed equilibrio di genere, ad iniziativa del Consigliere di fiducia in collaborazione con il CUG si svolge il percorso formativo costituito da tre giornate per la formazione dei consiglieri di fiducia.

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

In occasione della giornata delle donne e delle ragazze nella scienza di giorno 11 febbraio al quale la Presidente del CUG è intervenuta all'evento con un intervento sul cug - e le pari opportunità nel mondo del lavoro, alla luce delle nuove direttive e in relazione agli obiettivi di "agenda 2030"

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

Con note prot nn. 000053/CUG del 06 marzo 2023 e seguenti il Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con il CUG della Città Metropolitana di Palermo e la Rete Regionale dei Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana ha organizzato in occasione della Giornata Internazionale della Donna dell'08 marzo un convegno dal titolo "La giornata internazionale dei diritti della donna e per la pace".

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

EVENTO CAPACI DEL 24 AGOSTO 2023 -CARTA EUROMEDITERRANA - FOCUS TIME "VERSO UNA PIENA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE ALLA VITA PUBBLICA DEI GOVERNI LOCALI."

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

Con email del 7 novembre la prorettrice per le pari opportunità di UNIPA acquisita prot.CUG con n. 260 del 03novembre 2023 ha invitato la Presidente del CUG seminario di studi su "Bilancio di genere e amministrazioni pubbliche. Il caso del Comune di Palermo a cui la Presidente ha aderito con nota email prot. n. 261 dell' 8 novembre.

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 DAE in collaborazione del CUG organizza il SEMINARIO FORMATIVO "ENTI LOCALI: QUALI STRUMENTI PER LA PARITA' DI GENERE?" SALA FASINO - DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE - PIAZZA DON LUIGI STURZO, 36, PALERMO 13 dicembre 2023

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

IL CUG predispose 2 newsletter semestrali dal titolo "SottoLente" + 2 numeri speciali rispettivamente dedicati alla giornata internazionale dell'8 marzo ed alla giornata internazionale del 25 novembre contro la violenza sulle donne che vengono diffusi ai dipartimenti regionali ed altri enti ed istituzioni.

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

L'Assessorato regionale Agricoltura con nota prot.n 11151/gab del 13 febbraio 2023, acquisita al prot. n 37/CUG del 13 febbraio ha investito il CUG ai fini della costituenda Commissione per il Monitoraggio per il "piano Strategico della PAC 2023/2027 - complemento di programmazione per lo Sviluppo Rurale Sicilia",.

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

L'assessore dell'Agricoltura con nota prot. n. 79999 del 04/05/2023, acquisita con nota prot. n.122 del 04/05/2023/CUG ha convocato ILCUG, in qualità di componente del Comitato di Sorveglianza per il Partenariato Piano Strategico per la PAC 2023/2027 e incontri seguenti

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Con nota prot . 333/CUG del 12/12/2023 viene rilasciato all'ARAN Sicilia parere sull'ipotesi di contratto collettivo regionale Fondo Risorse decentrate 2023.

Con nota prot. n. 352 del 22 dicembre il CUG rilascia parere favorevole con osservazioni e contributi alle documentazioni presentate Al Comitato di Monitoraggio Regionale del PSP 2023/ alla luce dei principi sulle pari opportunità

Criteri di valutazione del personale

Con delibera di Giunta del 21/03/2023 è stato approvato il documento di aggiornamento per il 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel quale sono stati inseriti e condivisi i contributi resi dal CUG con parere n. 150 del 02/11/2022.

Con nota n 183 del 19 giugno 2023 il CUG rilascia parere all'ARAN Sicilia sul SMVP- aggiornamento anno 2023.

Il CUG con nota prot. n. 327 del 07/12/2023 rilascia parere sul SMVP anno 2024 della Regione Siciliana

Piani di formazione del personale

Con nota prot. n. 23/CUG del 24 gennaio il CUG esprime parere favorevole sul piano della formazione professionale regionale per il triennio 2023/2025

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

il CUG ha rilasciato 8 pareri per la nomina dei Consiglieri di Fiducia dei Dipartimenti regionali.

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

Con nota prot. N. 90/CUG del 14/03/2024 il Comitato ha trasmesso all'ARAN il "REPORT ATTIVITA' RELATIVA AL 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."

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

Con prot. n. 109/ del 20/04/2023 è stata trasmessa agli organi competenti la relazione dell'ARAN SICILIA secondo il format 2 prevista dalla direttiva 2/2019 PCM

Con prot n. 112 del 27/04/2023 /CUG è stata trasmessa agli organi competenti la relazione dell'Amministrazione della Regione Siciliana secondo il format 2 prevista dalla direttiva 2/2019 PCM

Considerazioni conclusive

Nell'anno 2023 nell'amministrazione Regione Siciliana ci sono stati tantissimi cambiamenti a seguito dell'applicazione del riassetto organizzativo, trasferimenti dei dirigenti e pensionamenti. Molte competenze sono state accorpate in altri uffici, e molti servizi hanno "ereditato" le azioni positive previste già in fase conclusiva, senza aver partecipato alla realizzazione delle fasi precedenti (il 2023 era l'ultimo anno del triennio precedente), pertanto è stato complesso e complicato reperire le informazioni su quanto era stato realizzato.

in generale sembra essersi rafforzato il ruolo del CUG, in un rapporto sempre più stretto e collaborativo, (prova ne è il fatto che esso è stato inserito in diversi partenariati e tavoli di coordinamento).

La Regione Siciliana persegue fermamente l'applicazione delle pari opportunità, la lotta alle discriminazioni, e il benessere dei lavoratori.

La strada è ancora lunga e tortuosa, ma rispetto agli anni precedenti sembra esserci maggiore sinergia e collaborazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-siciliana-2024>