



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Siciliana - 2025

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



<p>anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2022.pdf) (244.88 KB)</p>	<p>anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2023.pdf) (266.21 KB)</p>
<p>2024</p>	<p>2025</p>
<p>24/26</p>	<p>25/27</p>
<p>piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2024.pdf) (244.61 KB)</p>	<p>piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positiva_r_sicili-2025.pdf) (3.33 MB)</p>



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	15	107	126	841	948	14	99	86	328	333
Personale non dirigente	categoria c	23	75	143	561	1104	18	117	133	367	522
Personale non dirigente	categoria B	3	5	47	501	165	0	2	36	950	437
Personale non dirigente	categoria a	0	7	30	718	289	0	2	27	1108	539
Organo di vertice	Dirigente	1	1	3	8	15	0	0	1	6	4
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE APICALE	0	0	1	8	16	0	0	0	4	7
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE STRUTTURE INTERMEDIE	0	0	3	65	208	0	0	1	46	92
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI STRUTTURE DI PICCOLE DIMENSIONI	0	0	1	31	70	0	0	0	21	42
Totale personale		42	195	354	2733	2815	32	220	284	2830	1976
Totale % sul personale complessivo		0,37	1,70	3,08	23,80	24,52	0,28	1,92	2,47	24,65	17,21

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	38	160	129	59	6	392	48,16	6,87	30	197	133	52	10	422	51,84	8,25
Tra 3 e 5 anni	0	2	85	242	62	391	63,58	6,85	2	1	40	132	49	224	36,42	4,38

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	8	9	22	6	48	59,26	0,84	0	5	8	15	5	33	40,74	0,64
Superiore a 10 anni	0	24	119	2302	2432	4877	52,35	85,44	0	17	98	2556	1768	4439	47,65	86,73
Totale	41	194	342	2625	2506	5708			32	220	279	2755	1832	5118		
Totale %	0,38	1,79	3,16	24,25	23,15	52,72			0,30	2,03	2,58	25,45	16,92	47,28		

⁽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 dirigente	Inferiore al Diploma superiore	940	52,16	862	47,84	1802	16,65
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	3240	52,33	2952	47,67	6192	57,20
personale non dirigente	Laurea	299	59,44	204	40,56	503	4,65
personale non dirigente	Laurea magistrale	1119	53,57	970	46,43	2089	19,30
personale non dirigente	Master di I livello	79	37,62	131	62,38	210	1,94
personale non dirigente	Dottorato di ricerca	14	46,67	16	53,33	30	0,28
Totale personale		5691		5135		10826	
Totale % sul personale complessivo		49,57		44,73		94,29	

⁽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 le tabelle sopra indicate, esse nello specifico corrispondono alle tabelle 1.1 , 1.4, e 1.7.

Si evidenzia la completezza dei dati delle tabelle 1.1 e 1.4 che di conseguenza finalmente mostrano le percentuali sul totale del personale , e pertanto è possibile evidenziare che la distribuzione del personale per genere e fasce d'età reca poche differenze tra uomini e donne invece, tali variabili incrociate con i libelli di inquadramento evidenziano delle fasce dirigenziali con età superiore ai 60 anni e nella categoria D e C con età tra 51 e 60, e superiore a 60 anni, una netta prevalenza di uomini. Tale dato, legato all'età, potrebbe essere ancora un residuo delle precedenti modalità di reclutamento del personale, che avveniva in epoca in cui ancora non erano applicate le politiche di Pari opportunità, anche in seguito alla considerazione che nelle stesse fasce di età si ha una netta prevalenza di donne nelle categorie A e B (livelli più bassi) - rappresentazione numerica del Soffitto di vetro.

Anche la Tabella 1.4 evidenzia gli effetti dell'applicazione delle politiche di pari opportunità sull'anzianità nei livelli. infatti mentre vi è un certo equilibrio di genere nel personale con anzianità inferiore a tre anni, nelle fasce di anzianità superiori, si

evidenzia una netta prevalenza del genere maschile.

per cò che attiene la tabella 1.7, con forte rammarico devo rappresentare che essa così come fornita, risulta poco utile, in quanto rappresenta solo i valori assoluti e le percentuali del personale con qualifica non dirigenziale distribuite per titolo di studio.

tali informazioni avrebbero dovuto essere distinte per Categoria A, categoria B, Categoria C e Categoria D, in modo da poter comprendere se il titolo di studio rappresenta la corretta fascia di appartenenza, o no, e inoltre avrebbe consentito anche di avere un dato indiretto su eventuali punti di fragilità o vulnerabilità rispetto al Benessere organizzativo.

l'eccessiva sintesi rende la tabella poco significativa.

per il futuro si raccomanda all'ufficio incaricato dall'amministrazione dell'inserimento dati, di porre maggiore attenzione a tale tabella.

le voci potrebbero essere per l'inquadramento le 4 categorie, per i titoli di studio quelle già inserite, con la possibilità di completare meglio la specifica, in quanto il master di 1 livello implica una laurea triennale e non magistrale. il Dottorato, invece implica una iper specializzazione, così come le scuole di specializzazione post laurea alle quali si accede dopo la laurea magistrale e sono ben diverse dal biennio specialistico post laurea triennale.

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	40	193	338	2586	2486	5643	52,84	98,86	32	218	270	2711	1806	5037	47,16	98,44
Part Time >50%	1	3	4	30	15	53	41,09	0,93	0	2	9	40	25	76	58,91	1,49
Part Time ≤50%	0	0	2	5	5	12	75,00	0,21	0	0	0	4	0	4	25,00	0,08
Totale	41	196	344	2621	2506	5708			32	220	279	2755	1831	5117		
Totale %	0,38	1,81	3,18	24,21	23,15	52,73			0,30	2,03	2,58	25,45	16,91	47,27		

⁽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

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⁾

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	5	3	2	34	36	80	40,40	23,67	0	4	15	65	34	118	59,60	21,85
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	1	1	2	33,33	0,59	0	0	0	4	0	4	66,67	0,74
Personale che fruisce di orari flessibili	2	11	11	88	103	215	36,94	63,61	0	25	27	184	131	367	63,06	67,96
Personale che fruisce di Part-time maggiore o uguale al 50%	1	1	0	20	9	31	41,33	9,17	0	2	5	26	11	44	58,67	8,15
PersPersonale che fruisce di Part-time minore del 50%	0	1	1	7	1	10	58,82	2,96	0	0	0	4	3	7	41,18	1,30
Totale	8	16	14	150	150	338			0	31	47	283	179	540		
Totale %	0,91	1,82	1,59	17,08	17,08	38,50			0,00	3,53	5,35	32,23	20,39	61,50		

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

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

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

Le tabelle sopra riportate si riferiscono alle tabella 1.2 e alla tabella 1..9 della relazione dell'amministrazione.

Si ribadisce per iscritto quanto ampiamente più volte indicato per le vie brevi in relazione ad un errore che era presente nell'inserimento già nell'anno 2024. per ciò che attiene il tipo di presenza nella tabella 1.2, il parametro fondamentale per poter fare delle considerazioni è la quantità di tempo Part.Time richiesto. Infatti, chi richiede un Part-Time inferiore al 50%, lo fa sicuramente o per ragioni personali, o per conciliare esigenze familiari ecc..., chi invece richiede un part-time uguale o superiore al 50%, potrebbe richiederlo per ragioni professionali, quindi per svolgere altra attività.

come l'anno scorso, anche quest'anno nella tabella 1.2 nelle intestazioni di riga si è indicato erroneamente Part-Time superiore al 50%, e poi Inferiore o Uguale. Tale suddivisione non supporta questo comitato ai fini le considerazioni necessarie, inoltre il parametro è stato corretto nella tabella 1.9 in cui 2 righe riguardano proprio la fruizione del part-time, questa volta suddivisa anche per fasce di età. La sottoscritta ha cercato quindi di estrapolare i dati corretti prendendo i totali di riga dalla tabella 1.9, in modo da dedurre quanti uomini e quante donne fruiscono di part-time uguale al 50% per poi riuscire comunque a poter fare le opportune considerazioni, dopo aver eseguito le necessarie operazioni matematiche.

Tale tentativo è fallito in quanto i dati sono totalmente differenti. Dalla tabella 1.2 risulta che usufruiscono di part -Time un totale di n.65 uomini e n.80 donne. Dalla tabella 1.9 risultano invece un totale di n.41 uomini e n.51 donne. che fruiscono di Part-time. pertanto è evidente la totale discrepanza dei dati che mette in dubbio anche la Certezza dei dati inseriti e relativi alle altre misure di conciliazione.

Come si ripete da anni occorre maggiore cura e attenzione da parte dell'amministrazione nella raccolta e nell'inserimento delle informazioni richieste da questo portale in quanto è dal confronto tra differenti sezioni che è possibile dedurre quanto necessario per le finalità previste.

Pertanto anche questa sezione risulta poco consistente.

per correggere negli anni tali imprecisioni, più volte si è proposto la creazione di un data base unico e

regionale che raccolga progressivamente le informazioni così come sono richieste da questo portale, in modo da ridurre al minimo tali errori. La proposta è stata anche inserita nel PTAP, ma mai avviata e realizzata. Inoltre il continuo cambio del referente o dei collaboratori che si occupano dell'inserimento dei dati, determina il reiterarsi degli errori ,in quanto si usano sempre gli schemi precedenti, e contemporaneamente il portale come struttura di inserimento è visionabile solo quando è attivo.

Questo comitato continua costantemente a dare indicazioni prima e durante l'inserimento, ma l'amministrazione pone attenzione solo durante l'inserimento, quando il portale è aperto, e a quel punto, trattandosi di moltissimi dati vista la grandezza dell'amministrazione, diventa troppo difficile ottenerli in tempi brevi.

si è scelto di inserire qui tale commento proprio al fine di evidenziare carenza della necessaria attenzione preventiva, da parte dell'amministrazione, a raccogliere e trasmettere tali informazioni.

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	13606	37,51	22667	62,49	36273	45,08
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	12531	30,47	28591	69,53	41122	51,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	692	28,42	1743	71,58	2435	3,03
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	295	47,12	331	52,88	626	0,78
Totale permessi	27124	33,71	53332	66,29	80456	

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

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

Nella relazione dell'amministrazione dell'anno 2024 riferita all'anno 2023, chi ha inserito i dati ha avuto cura di specificare in nota il numero di persone diviso per genere, che usufruisce dei permessi, in modo da poter calcolare il numero di permessi giornalieri e orari pro capite per anno.

tale informazione quest'anno non è stata inserita, rendendo inutile anche tale tabella in quanto non sappiamo se fruiscono di tali permessi per 1 giorno o 2 tutti gli 11481 dipendenti o se invece, il numero di dipendenti è inferiore ne ne usufruiscono per più giorni.

Si ribadisce l'evidenza della SUPERFICIALITA? nella compilazione di tali sezioni.

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

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Per ciò che riguarda il piano triennale delle azioni positive, inserito nella sezione 2.2.6 del PIAO 2024-2026 come allegato al piano della Performance della Regione Siciliana, così come esplicitato nella direttiva 2/2019 della PCM, quanto sopra relazionato dall'amministrazione, rappresenta quanto realizzato nell'anno 2024 che costituisce la 3 annualità di attuazione. Tale precisazione è necessaria in quanto molti Obiettivi e molte azioni, erano stati proposti, avviati o inseriti, in un contesto che è differente da quello attuale, e alcune azioni sono state rimodulate, o rinviate anche a causa degli aggiornamenti Normativi, o del cambio dei vertici amministrativi o dei dirigenti, o del personale incaricato di seguire le attività, che in questo triennio è stato collocato in quiescenza. Pertanto la conclusione di alcune attività, o l'avvio di alcune azioni, rinviate sistematicamente negli aggiornamenti, testimoniano che in qualche modo, o non si è compreso ciò di cui si tratta, o non lo si reputa prioritario. Tuttavia, per altre azioni, o obiettivi, pur essendosi verificate le stesse circostanze, la personale e soggettiva disponibilità e volontà di chi ha "ereditato" l'attività, ha permesso di portarla avanti, e in alcuni casi con grande interesse.

In quanto sopra relazionato dall'amministrazione, non si è rispettato l'ordine del PTAP 2024-2026 pertanto di seguito indicherò numero di obiettivo e azione secondo l'ordine sopra esposto, con la numerazione originale del PTAP, con la relativa valutazione, ed eventuali osservazioni

Ob. 1 Az.1 a cura del serv. 7 FP - l'azione è stata realizzata

Ob. 2 Az.1 a cura del serv. 10 FP - l'azione è stata realizzata, con rinvio dei tempi relativi alla redazione definitiva del PBO, che all'interno contiene riferimenti al PIAO 2025, approvato a gennaio

Ob. 3 Az.1 a cura del CDF FP e del DG FP - l'azione è stata realizzata in parte, tutte le attività sono state realizzate ad eccezione della Costituzione del GDL per l'aggiornamento del Codice. **Il CDF ha sollecitato il Dirigente Generale per l'avvio dei lavori, ma non ha ricevuto riscontro.**

Ob.3 Az.5 a cura del Dip. Agricoltura - L'azione è stata realizzata

Ob. 3 Az.6 a cura del serv. 5 FP - l'azione è stata realizzata

Ob. 3 Az.10 a cura del Dip. Famiglia - l'azione è stata realizzata

Ob. 1 Az.2 a cura del Dip. FP -DG - l'azione proposta 3 anni fa dalla direzione, è stata rinviata ogni anno e non è stata realizzata

Ob. 3 Az.2 a cura del Dip. Famiglia (a seguito di nota FP n. 60882 del 14/11/2019) - l'azione non è stata ne sollecitata dal dipartimento F.P. che ne attribuiva la competenza, e quindi non è stata realizzata

Ob. 3 Az.3 a cura dell'Autorità di bacino - l'azione è stata realizzata

Ob. 3 Az.4 a cura del Comando Corpo Forestale - l'azione è stata realizzata

Ob. 3 Az.8 a cura del DAE- l'azione è stata realizzata

Ob. 3 Az.9 a cura del DAE - l'azione è stata realizzata

Ob. 3 Az.11 a cura del Dip. Programmazione - l'azione non è stata realizzata

Ob. 3 Az.7 a cura del Dip. Lavoro - l'azione Proposta con nota n. 701 dell'8/01/2024 - che costituiva la relazione delle attività 2023 e proposte per l'anno 2024, non è stata relazionata. A seguito della richiesta di riferire sulle attività del PTAP - il Dip. Lavoro con nota n. 4532 del 04/02/2025 ha riferito che non era stata proposta alcuna azione relativa al PTAP. a seguito di altri solleciti verbali, nella considerazione che l'avviso previsto era stato fatto, non si è avuto alcun riscontro. pertanto, ai fini delle azioni Positive, tale obiettivo risulta non realizzato.

Quanto sopra esposto richiede una riflessione. Sembra che ancora a livello apicale, per alcuni settori, non si sia compreso cosa è il PTAP, cosa sono le Azioni Positive, e l'importanza delle pari Opportunità. è necessario dare impulso alla conoscenza è l'importanza del piano, evidenziare perché è connesso al Piano della Performance, e per non rendere la compilazione del Format 1 e Format 2 un mero adempimento amministrativo, **occorre che il Vertice politico e Amministrativo e l'OIV, a cui questa relazione si indirizza tengano conto sia nelle linee di indirizzo (non è sufficiente la frase nonché gli obiettivi del PTAP) sia nella validazione della relazione della Performance** ai punti relativi alla salute di genere, salute delle risorse, ecc... a cui questa relazione si riferisce.

Se quanto previsto ed esplicitato nella direttiva 2/2019 che si rivolge in primis ai soggetti sopra indicati non viene applicato, ogni sforzo di miglioramento risulta pura formalità e adempimento. Prova ne è il fatto che quasi tutte le attività sono realizzate a costo zero, che in questo ambito non è virtù, ma si traduce in mancato investimento.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria	18	90	108	474	1020	1710	53,37	10,80	12	42	138	594	708	1494	46,63	9,82
Aggiornamento professionale	162	1152	1320	3198	5574	11406	49,39	72,03	90	1080	1206	4422	4890	11688	50,61	76,81
Competenze manageriali/Relazionali	72	774	606	426	18	1896	64,62	11,97	36	474	408	102	18	1038	35,38	6,82
Tematiche CUG	0	18	0	42	162	222	25,17	1,40	0	30	54	204	372	660	74,83	4,34
Violenza di genere	0	6	0	12	18	36	23,08	0,23	0	6	6	54	54	120	76,92	0,79
settoriale	6	0	30	168	360	564	72,31	3,56	0	24	36	66	90	216	27,69	1,42
Totale ore	258	2040	2064	4320	7152	15834			138	1656	1848	5442	6132	15216		
Totale ore %	0,83	6,57	6,65	13,91	23,03	51,00			0,44	5,33	5,95	17,53	19,75	49,00		

⁽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

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

No

In merito alla tabella 3 b. relativa alla fruizione della formazione, occorre evidenziare che , mentre la formazione obbligatoria e quella relativa all'aggiornamento professionale risultano abbastanza equilibrate rispetto al genere, la formazione manageriale/relazionale, e quella settoriale risulta essere stata fruita maggiormente dagli uomini con con una grande differenza percentuale (oltre il 64%), così come la formazione sulle tematiche del CUG e quella sulla violenza di genere ha avuto una grandissima partecipazione soprattutto delle Donne (oltre il 74%). Tale netta distinzione sembra confermare gli stereotipi di genere che attraversano le amministrazioni in cui la formazione specifica (settoriale) e quella

apicale è maschile, mentre ciò che ha a che fare con benessere, pari opportunità, violenza di genere ecc... è "una cosa di donne".

Affinché si possa concretamente ottenere un cambiamento, è necessario Invertire la Tendenza, per evitare di alimentare stereotipi e riuscire attraverso la formazione a fare anche prevenzione e diffondere la cultura delle Pari Opportunità.

A tal fine si ribadisce ancora una volta che l'amministrazione regionale non ha mai redatto il bilancio di genere.

Un primo passo dovrebbe essere quello di avviare percorsi formativi destinati ai vertici amministrativi e proporre la redazione del bilancio di genere. che non è una statistica della composizione di genere del personale.

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

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

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

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne. **Fare il bilancio di genere potrebbe far luce sul divario economico di genere presente nella nostra amministrazione.**

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

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

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

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di valutazione delle istanze pervenute per il conferimento dell'incarico della postazione dirigenziale Dell'Area 4 dell'AUTORIT. REG. INNOVAZIONE TECNOLOGICA	2	50,00	2	50,00	4	44,44	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
commissione per stabilizzazione dipendenti assunti con concorso AGENZIA coesione	3	60,00	2	40,00	5	55,56	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	0,04		0,03		0,08		

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

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

La percentuale di genere è stata rappresentata, non si hanno informazioni su chi ha svolto la funzione di presidente nella prima commissione, pertanto non siamo in grado di verificare se il vertice continua ad essere esclusivamente al maschile in ciascuna commissione, o se c'è stata un'alternanza.

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	€20470,90	€19539,30	€ -931,60	-4,77
B	€22255,50	€21014,30	€ -1241,20	-5,91
C	€28789,30	€26270,70	€ -2518,60	-9,59
D	€32697,60	€29523,90	€ -3173,70	-10,75
DIRIGENTI	€54128,70	€55210,30	€ 1081,60	1,96

In relazione al divario economico omnicomprensivo, si ribadisce quanto già più volte sottolineato . Anche se il Contratto è uguale tra uomini e donne, esso non è paritario, in quanto esiste un Forte divario di genere nelle qualifiche non dirigenziali a scapito del personale femminile, che nel caso dei Funzionari raggiunge al netto i 3173,70 euro netti annui. Ciò evidenzia la necessità di intervenire, in modo incisivo sull'applicazione dei diversi istituti di conciliazione per verificare se, in base al contesto di riferimento, la modalità di applicazione determina delle discriminazioni indirette.

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

Stesso ragionamento va fatto sul divario economico per la dirigenza ove però è il genere femminile a percepire 1,96 % in più annui, è da verificare se esso deriva dalla presenza in servizio ancora di dirigenti donna di 2 fascia, o dalle pesature degli

incarichi. ma sulla dirigenza si potrà fare una veritiera riflessione solo dopo l'applicazione del CCRL.

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**

Tali attività sono state svolte con diverse modalità nel corso degli anni. dalle esperienze pregresse si è giunti alla conclusione di mettere in rete le diverse strutture che si occupano di Benessere organizzativo, di valutazione del rischio ai sensi del D.Lgs 81/08 e Consiglieri di Fiducia.

Entro la data del 30 aprile era anche necessario aggiornare la composizione del tavolo Tecnico di Coordinamento del Benessere Organizzativo che, entro il 30 giugno doveva insediarsi e partecipare a un incontro formativo specifico sul lavoro da svolgere e inoltre calendarizzare gli incontri per la realizzazione delle attività previste nel secondo semestre. Tutte le attività sono state svolte così come indicato nelle note prot. n. 24224 del 20/03/2024 - Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Modifiche e integrazioni, Prot. n. 27753 del 03/04/2024- Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione seduta di insediamento, Prot. n. 41801 del 22/05/2024 - Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione riunione, Mail del 22 maggio 2024 con allegato Verbale n. 2 - Seduta di insediamento del Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo aggiornato e incontro formativo sul tema, Palermo 16 aprile 2024, nota prot n.50108 del 19/06/2024 - Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione riunione, prot. n. 55802 del 09/07/2024- Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione riunione, Prot. n. 67042 del 09/09/2024 e prot. n. 67736 del 11/09/2024 -Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione riunione. In tali incontri si sono sviluppate le tematiche per la definizione del Piano di Miglioramento del Benessere Organizzativo a partire dalle attività che l'amministrazione mette già in campo, attraverso la formazione e, in relazione agli aggiornamenti normativi, alla performance e alla comunicazione. Si è definita la struttura e alcune sezioni specifiche del piano ma sono rimaste incomplete le sezioni che si riferiscono a specifiche sezioni del PIAO 2025-2027- che ci si augurava di ricevere in bozza in tempi utili per farvi riferimento. Per quanto sopra esposto, l'attività di definizione finale è proposta per l'adozione del piano, con scadenza 31/12/2024, è stata rinviata in attesa dell'approvazione del PIAO 2025-2027 che contiene specifiche attività che rientrano nel Piano di Miglioramento del B.O. a cui il Piano, per evitare di duplicazione, si riferirà con rimandi precisi. si conta di recuperare tale slittamento di tempi, in modo da rispettare quanto previsto nell'anno 2025.

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, oggi destinato a tutti i dipendenti, è nato a seguito dell'esigenza di prevenire e/o ridurre il rischio psicosociale (Art.28 del T.U. 81/08), distinguendolo da altre eventuali problematiche che non attengono strettamente all'organizzazione ed al luogo di lavoro, ma che in esso si manifestano. Si basa sulla professionalità dello psicologo e/o psicoterapeuta per il sostegno psicologico alla persona e/o del gruppo ed è finalizzato alla valorizzazione del lavoratore e alla promozione del benessere organizzativo che è uno degli elementi su cui agire per migliorare la performance delle amministrazioni.

Inizialmente destinato ai dipendenti del Dipartimento Funzione Pubblica e Personale, in considerazione del rilievo che l'attività ha svolto fin dagli esordi in ordine al benessere organizzativo, il servizio reso è stato successivamente esteso a tutti i dipendenti della Regione (Dirigenziale prot. n. 133778 del 10/10/2013).

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

Lo sportello ha l'obiettivo di:

- accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del mobbing, delle molestie, delle discriminazioni ecc... (c.d. rischi psicosociali), operando una attenta analisi di discernimento che porti ad evidenziare eventuali problematiche psicofisiche individuali;
- prevenire ed affrontare dinamiche organizzative disfunzionali quali stress da lavoro-correlato, mobbing, straining e burn-out;
- offrire ai lavoratori, uno "spazio" di ascolto in cui i dipendenti hanno la possibilità di manifestare i vissuti soggettivi derivanti da possibili discordanze tra aspettative, bisogni e contesto reale di lavoro;
- stimolare percorsi di conoscenza delle proprie caratteristiche personali e competenze trasversali che possono avere ricadute nello svolgimento della propria mansione lavorativa, individuando punti di forza e aree potenziabili, che permettano di fornire spunti utili anche per un'analisi dei bisogni formativi;
- offrire metodi d'intervento per gestire i problemi di stress lavoro-correlato e di mobbing, distinguendoli da problematiche di tipo differente, che prevedono altri percorsi di intervento;
- offrire un'indicazione su quali sono le strategie e strutture idonee per affrontare le problematiche individuate;
- promuovere la salute e valorizzare il potenziale delle persone a lavoro attraverso interventi di e in gruppo strutturate come occasioni di confronto in merito agli aspetti che hanno sostenuto il benessere e causato malessere all'interno dell'organizzazione;
- offrire al datore di lavoro, nel pieno rispetto della Privacy e dell'anonimato, un'indicazione sull'effettiva diffusione di Rischi psicosociali, al fine di intervenire con i gli strumenti di pertinenza;
- miglioramento del benessere organizzativo attraverso la progettazione e/o realizzazione di attività a sostegno del clima organizzativo a partire dai dati rilevati.

Per raggiungere tali obiettivi, l'attività dello sportello di ascolto psicologico si configura come percorso formativo a supporto dei dipendenti regionali per problematiche originate nell'ambiente di lavoro, attraverso due tipologie di approccio e differenti

percorsi in base alle esigenze, individuale e di gruppo, con percorsi di orientamento, focus-group ecc.. Pertanto, le attività e i servizi erogati presso lo sportello, devono essere considerati come *"formazione/intervento nell'ambito della attività lavorativa"* individuale e/o di gruppo, finalizzata alla prevenzione e protezione dei lavoratori rispetto ai rischi psicosociali di cui al citato art. 28 comma 1, e discende dagli obblighi datoriali ai sensi dell'art. 17 comma 1, lettera a e dell'art. 37 del T.U. 81/08 e s. m. i.,

<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/area-riservata-al-personale-regionale/sportello-ascolto>
(<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/area-riservata-al-personale-regionale/sportello-ascolto>)

<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-04/Carta%20dei%20servizi.pdf>
(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-04/Carta%20dei%20servizi.pdf>)

Codice di condotta:

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGeneral/PIR_Areematiche/PIR_Altricontenuti/PIR_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf
(http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGeneral/PIR_Areematiche/PIR_Altricontenuti/PIR_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf)

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

Si propone di attivare i circoli di ascolto organizzativo, anche attraverso il supporto dello Sportello di Ascolto psicologico della Regione Siciliana.

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

A questo Cug sono giunte diverse richieste di informazione relative a circa una ventina di segnalazioni di vessazione, conflittualità e 2 di aggressione e minacce da parte di dipendenti di diversi livelli (dirigenti apicali, dirigenti e Funzionari), appartenenti a diversi assessorati. Le richieste provenivano da OO.SS. o dai dipendenti interessati. Il Cug si è occupato di dare l'informazione e indicare a chi dovessero rivolgersi per poter intervenire. Infatti la Regione Siciliana ha istituito la Rete dei consiglieri/e di fiducia, e ne ha individuato uno per ciascun dipartimento.

dalle relazioni finali dei/le CDF, si evince che tutti i casi tranne 1 si sono risolti immediatamente tramite conciliazione informale, tutelando le vittime e facendo cessare immediatamente la situazione.

In un solo caso si è proceduto con denuncia formale agli organi competenti, con il coinvolgimento anche dell'Ufficio procedimenti disciplinari. In ogni caso la Vittima è stata immediatamente tutelata ed è stato facilitato il trasferimento che lei chiedeva.

Resta ancora molto da fare in termini di informazione e prevenzione, ma si è avviata una strettissima sinergia tra le strutture competenti in materia (CDF, CUG, UPD, OO.SS. RSPP ecc).

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:



Ob. 1 Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Le azioni di questo obiettivo sono stati rimodulate a seguito degli aggiornamenti di cui alle Linee Guida sul SMVP della Presidenza del Consiglio dei Ministri e di altri atti correlati.

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

Nota Prot.n. 8054 del 29/01/2025 - S7 Funzione Pubblica Attività 1 Con nota prot 49783 del 19/06/24 è stato chiesto di nominare un referente quale componente del gruppo di lavoro da ricostituire - Con nota prot 56962 del 12/07/24 è stato formalmente ricostituito il gruppo di lavoro. Attività 2 Con nota prot 58426 del 19/07/24 il gruppo di lavoro è stato convocato al fine della revisione degli indicatori da inserire nel SMVP - con nota prot 67024 del 09/09/24 è stata formalizzata la proposta elaborata dal gruppo di lavoro degli indicatori (modalità agile/telelavoro) da inserire nell'aggiornamento SMVP 2025

L'azione è stata realizzata dal serv. 7 FP

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

L'azione riguardava la Costituzione Gruppo di lavoro per individuazione delle caratteristiche specifiche necessarie all'analisi organizzativa, per la Realizzazione di un database unico che consenta di analizzare in ottica di genere e in relazione all'età, qualifica, anzianità di servizio, ecc... il personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione finalizzata al "Work-life balance", finalizzata anche ad avere dati corretti e aggiornati per da Realizzare una prima analisi, sulla base anche delle indicazioni dell'all. 1 della direttiva 2/19 della PCM

L'azione NON è stata Realizzata dal Dip. Funzione Pubblica

Obiettivo:

Ob. 2 Promozione del benessere organizzativo e individuale

In continuità con il precedente triennio, è stato pianificato ed attivato un piano di miglioramento del benessere dell'ambiente lavorativo con l'adozione di un modello di formazione-intervento e a intraprendere un percorso partecipato finalizzato soprattutto a mettere in rete diversi attori e diverse competenze che all'interno dell'Amministrazione perseguono tali finalità: chi cura il coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP), il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti, il Servizio 5 per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale. In quest'ottica, 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 rilevate dalle indagini e dai laboratori sull'ascolto attivo 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 dei punti di debolezza affiorati. Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo.

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

Tutte le attività sono state svolte così come indicato nelle sezioni precedenti relative a parità e pari opportunità, con gli atti indicati sopra, e così come previsto eccetto che per la bozza definitiva di Piano del Benessere organizzativo per cui l'attività di definizione finale e proposta per l'adozione del piano, con scadenza 31/12/2024, è stata rinviata in attesa dell'approvazione del PIAO 2025-2027 che contiene specifiche attività che rientrano nel Piano di Miglioramento del B.O. a cui il esso, per evitare duplicazioni, si riferirà con rimandi precisi. Si conta di recuperare tale slittamento di tempi, in modo da rispettare quanto previsto nell'anno 2025

L'Azione è stata realizzata dal serv. 10 - FP**Azione 2: Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del Benessere Organizzativo.**

Tutte le attività sono state realizzate, ed è stato realizzato anche più di un evento.

1 ° Attività scadenza 30 giugno 2024 Il documento informativo sul CUG è inserito all'interno della Newsletter "SottoLente" gennaio/giugno 2024, pubblicata sul sito istituzionale del CUG nella relativa sezione dedicata "Newsletter del CUG della Regione Siciliana" accessibile dal seguente link:

<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-06/Newsletter%20n.1%20Sottolente%20-%20-%20Gennaio%20-%20giugno%202024.pdf>

(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-06/Newsletter%20n.1%20Sottolente%20-%20-%20Gennaio%20-%20giugno%202024.pdf>)

Attività - evento sul CUG scadenza 31 dicembre Sono stati organizzati 2 eventi: il primo in data 19 aprile 2024 ed il secondo in data 18 dicembre 2024.

- Seminario di studi "Benessere Organizzativo: non solo due parole!" organizzato a Catania, in data 19 aprile 2024, dalla Direzione Provinciale INPS di Catania, di concerto con la Direzione Regionale INPS Sicilia, in collaborazione con il CUG INPS di Roma, la Consigliera di Fiducia INPS della regione Sicilia e dei Consiglieri di Fiducia INPS della Calabria e della Toscana e patrocinato dalla Regione Siciliana, dall'Università di Catania, dalla città metropolitana e dal comune di Catania, dalla STMicroelectronics e dall'Ordine Professionale degli Assistenti sociali della Regione Sicilia (nota invito CUG prot. n. 84 del 28/03/2024 con relativa locandina)

- Giornata Informativa "Il CUG: Ruoli, Funzioni e Relazioni" organizzato in data 18 dicembre 2024 dal comune di Avola (SR) in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana (nota invito CUG prot. n. 233 del 27/11/2024 con relativa locandina)

L'azione è stata realizzata dal CUG e dal Serv. 5 - FP (per quanto di competenza)**Obiettivo:****Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza**

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. I consiglieri/e in carica hanno partecipato alla formazione specifica per acquisire le competenze necessarie e all'attività laboratoriale a cadenza trimestrale su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo. Sono stati previsti, in tale aggiornamento, degli eventi informativi e formativi di sensibilizzazione sul Codice di condotta e sul ruolo dei/le Consiglieri/e di fiducia rivolti a tutti i dipendenti, sia di portata generale che settoriale, al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi di lavoro. Sono stati previsti altresì degli interventi dedicati alla disabilità e all'inclusione lavorativa delle donne e dei soggetti svantaggiati. 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. L'obiettivo ha il fine di far sì che il contrasto alle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità e la lotta alla violenza di genere assurgano a metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche tramite le figure istituzionali presenti in amministrazione.

A questo obiettivo concorrono 11 Azioni, alcune generali e trasversali altre di iniziativa dipartimentale, che vengono descritte di seguito in più sezioni

Azione 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia e personale regionale

Di seguito le attività che sono state realizzate :

-Sensibilizzazione e informazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522, rivolta a tutto il personale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale. La giornata informativa si è tenuta il 26 giugno 2024 presso la Sala Conferenze sita al piano terra dalle ore 9:00 alle ore 13:00.

-Aggiornamento dei Consiglieri di Fiducia attualmente in carica e di nuova nomina. Formazione al ruolo dei Consiglieri di Fiducia di nuova nomina a seguito del nuovo Codice di condotta (terza edizione). La formazione si è svolta nei giorni 29, 30 e 31 ottobre 2024. I contenuti del percorso formativo hanno rispettato i contenuti dei precedenti corsi di formazione (prima e seconda edizione) che erano stati proposti dal Consigliere di Fiducia del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale dott. Tommaso Gioietta, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana. in collaborazione con il Servizio 5 FP.

- Laboratori pratici con i Consiglieri di Fiducia, a cadenza quadrimestrale, su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo", si sono tenuti nei giorni 28 maggio, 10 settembre e 12 novembre 2024. I laboratori sono stati avviati con note del Servizio 5 e sono stati progettati per dare la possibilità ai Consiglieri di Fiducia di potersi cimentare praticamente in casi-guida ma anche in casi reali per sviluppare l'ascolto empatico e gestione delle procedure attraverso tecniche specifiche per il superamento di barriere emotive attraverso l'esposizione e la consapevolezza del proprio ruolo istituzionale.

- Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di Condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e non violenza nei luoghi di lavoro. Organizzazione evento "Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne", si è tenuto il 25 novembre 2024. L'evento è stato realizzato su proposta del Consigliere di Fiducia dipartimento F.P. e della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana, del Dipartimento F.P. e del Servizio 5. L'evento, rivolto a tutto il personale della Regione Siciliana, si è svolto presso la Sala conferenze del Dipartimento Agricoltura dalle ore 9:00.

- Realizzazione opuscolo informativo sul mobbing. La Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia si è riunita nei giorni 22 ottobre, 13 novembre e 17 dicembre 2024, ed ha prodotto il relativo opuscolo informativo prot. 96045 del 23.12.2025.

https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-11/Opuscolo%20Informativo%20Consigliere%20di%20Fiducia_0.pdf
(https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-11/Opuscolo%20Informativo%20Consigliere%20di%20Fiducia_0.pdf)

L'Unica attività che non è stata realizzata è relativa alla ricostituzione del Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento del Codice di Condotta.

Per tale Attività il Referente della Rete regionale dei/le Consiglieri/e di Fiducia ha evidenziato alla Dirigente Generale con nota prot. n. 47454 del 10 giugno 2024 i necessari passaggi per la costituzione del Gruppo di lavoro revisione Codice di Condotta da ricostituirsi entro il 30 giugno 2024. Ma a tale Nota **La Dirigente Generale NON ha dato seguito**

Pertanto L'Azione non è Stata realizzata

Nella considerazione che il Gruppo di lavoro non è stato costituito il Referente della Rete ha proposto di spostare la data di costituzione nella proposta di aggiornamento PIAO 2025/27 - Contributo del Consigliere di Fiducia.

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza

Azione 2: iniziative volte a sensibilizzare l'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro

L'Azione "Individuazione del responsabile dei processi di inserimento del personale con disabilità della Regione Siciliana ai sensi dell'art. 39 ter del DL. n. 165/2001" **non è stata realizzata il Dip. Funzione Pubblica Non ha Incaricato dell'individuazione**, infatti l'attribuzione della competenza ad altro dipartimento era stata data con n. 60882 del 14/11/2019, una data troppo remota e precedente a troppi cambiamenti organizzativi.

Azione 3: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Autorità di bacino

L'Azione prevedeva quale attività da svolgere nell'anno 2024, la promozione di un corso di formazione e di aggiornamento, rivolto a tutti i dirigenti e ai responsabili del rispetto delle pari opportunità, in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il CUG. A tale scopo con nota prot. n. 26211 del 15.10. 2024 è stato chiesto al Servizio 5 - Formazione e qualificazione professionale del personale, del Dipartimento della Funzione pubblica, di fornire indicazioni e collaborazione per la realizzazione di uno specifico incontro. A riscontro della suddetta richiesta il Dipartimento della Funzione pubblica, avendo organizzato un evento formativo sulle stesse tematiche per le quali l'Autorità di bacino aveva richiesto la collaborazione, ha proposto la partecipazione alla "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" prevista per giorno 25 novembre 2024. Con nota prot. n. 29887 del 20.11.2024 tutti i Dirigenti dell'Autorità di bacino sono stati vivamente invitati a partecipare all'evento, che ha visto la partecipazione della quasi totalità dei Dirigenti in servizio all'Autorità oltre che della Consigliera di fiducia del dipartimento. Pertanto

L'Azione è Stata Realizzata**Azione 4: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno del Comando Corpo Forestale**

la Sensibilizzazione e informazione del personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana, realizzata attraverso le seguenti attività:

- con nota prot. 43006 del 15.04.2024 è stato trasmesso a tutto il personale del Comando C.F. l'opuscolo informativo "SottoLente" in occasione della celebrazione della giornata internazionale dei diritti della donna e della pace;
- con nota prot. 141749 del 27.11.2024 è stato trasmesso a tutto il personale del Comando C.F. l'opuscolo informativo "SottoLente" in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
- dal 21 ottobre al 08 novembre 2024 è stata organizzata al piano terra della sede di questo Comando del Corpo Forestale una mostra fotografica sulla violenza nei luoghi di lavoro per sensibilizzare l'utenza interna ed esterna sulle violenze, le molestie, le discriminazioni e promuovere una cultura del rispetto, dell'inclusione e della sicurezza in ambito lavorativo.

Azione 5: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, rivolta al personale del Dipartimento Agricoltura, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione.

Giorno 25 novembre nella sala conferenze del Dipartimento Agricoltura in occasione della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della Violenza contro le Donne" è stato realizzato l'evento di informazione, formazione e sensibilizzazione sul codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell' antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi di lavoro, in collaborazione con la Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia che ha come referente il Dottore Tommaso Gioietta, con il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana e al Servizio 5 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Per dare la possibilità a tutto il personale dell' Assessorato Agricoltura, distribuito sul territorio regionale di partecipare alla giornata formativa ed informativa, si è pensato inoltre di effettuare un collegamento da remoto tramite la piattaforma Google Meet , trasmettendo giorni prima una e-mail d'invito, contenente il programma , la locandina e il link di accesso all'aula virtuale. L'evento si è arricchito della presenza in sala degli scatti sul tema del mobbing, delle molestie e delle discriminazioni sui luoghi di lavoro del fotografo Pietro Puleo . Gli interventi dei relatori invitati e la presenza attenta ed interessata dei numerosi partecipanti, ha reso la giornata ricca di spunti formativi e di approfondimenti su tematiche che dovrebbero stimolare a promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, contrastando comportamenti lesivi della dignità umana.

L'Azione è Stata Realizzata**Azione 6: Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - Dalla Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.**

a cura del serv.5 FP. Originariamente era prevista una collaborazione con l'Università di Palermo, ma è stata sostituita con l'Università di Messina per realizzare attività formative su piattaforma e-learning. L'obiettivo è garantire un accesso semplice ai disabili ai contenuti formativi destinati a tutti i dipendenti, piuttosto che creare contenuti specifici. I corsi non sono stati allocati in piattaforma LMS per consentire la massima fruibilità tramite web, anche con postazioni speciali adeguate a

specifiche disabilità. E' stata data importanza alla formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne. un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, inserito nella formazione dei nuovi assunti, e inoltre è stato promosso Il modulo obbligatorio "RiForma Mentis - costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro".

L'Azione è stata realizzata

Obiettivo:

Ob. 3 Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza

Azione 7: Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Dip. Regionale Lavoro - l'azione Proposta con nota n. 701 dell'8/01/2024 - che costituiva la relazione delle attività 2023 e proposte per l'anno 2024, non è stata relazionata. A seguito della richiesta di riferire sulle attività del PTAP - il Dip. Lavoro con nota n. 4532 del 04/02/2025 ha riferito che non era stata proposta alcuna azione relativa al PTAP. a seguito di altri solleciti verbali, nella considerazione che l'avviso previsto era stato fatto, non si è avuto alcun riscontro. pertanto, ai fini delle azioni Positive, **tale Azione risulta non realizzata.**

Azione 8: Adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale - Euromediterranean charter for equality of women and men in local life

Dip. Aff. Extraregionali Le attività sono state curate dai Serv.1 e 3 del DAE Il personale del DAE, del Coppem e i rappresentanti del CUG hanno partecipato al convegno organizzato dal Dipartimento di Fisica dell'Università di Palermo tenutosi il 9 Febbraio 2024 presso la sede di Via Archirafi per relazionare sui contenuti della Carta euromed in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza.

Nel mese di dicembre del 2024 ed a seguito di interlocuzioni e riunioni preliminari online si è programmato un Webinar sul tema della promozione della Carta Euromed e parità di genere destinato ai Comuni aderenti alla Rete territoriale di ANCI Sicilia. Sono stati individuati relatori e tematiche e si è stilato un Programma di massima condiviso con le strutture formative di ANCI Sicilia. **L'azione è Stata realizzata**

Azione 9: Partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa (CRPM) da parte dei rappresentanti designati dall'On. Presidente per la Regione Siciliana e per il COPPEM giusta nota presidenziale n. 3369 del 27 maggio 2021

Dip. Aff. Extraregionali Con mail dell'11 gennaio 2024 la coordinatrice della task force sulle pari opportunità della Conferenza delle Regioni periferiche e marittime d'Europa CRPM, Delphine Kaczorowski ha informato le Regioni aderenti circa la pubblicazione del bando europeo "Cittadinanza Uguaglianza Diritti e Valori" CERV-2024-DAPHNE, per prevenire e combattere la violenza di genere e la violenza contro i bambini. Successivamente si è data diffusione dei contenuti dell'avviso. Con la mail del 20 novembre 2024, indirizzata alla coordinatrice della task force sulle pari opportunità della Conferenza delle Regioni periferiche e marittime d'Europa CRPM, al fine di intercettare i referenti italiani della task force, si è veicolata l'informazione circa il webinar promosso dall' Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo AICS sulla parità di genere dal tema: "Violenza di genere e trasversalità dell'uguaglianza di genere ed emancipazione femminile nell'azione per lo sviluppo e umanitaria", programmato per il 25 novembre in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

L'azione è stata realizzata

Obiettivo:

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

Azione 10: Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere: Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia

Dip. Regionale Famiglia - L'attività è stata avviata nel 2023 con l'emanazione del D.D.G. n. 3707 del 18.12.2023 con cui è stato istituito il Tavolo per la redazione delle Linee Guida per l'uso del linguaggio di Genere in tutti gli atti della Regione Siciliana. Inizialmente l'attività è stata svolta dai competenti Servizi del Dipartimento, così come previsto nel precitato D.G. n. 3707 del 18.12.2023 e rilevabile dai verbali delle riunioni svolte il 6 febbraio, il 14 maggio ed il 16 luglio 2024, con un impegno ed un interesse da parte dei partecipanti sempre crescente. La metodologia che si è voluta seguire è stata quella di prendere in esame tre documenti fondamentali che costituiscono la storia del linguaggio di genere: 1) C. Robustelli - Linee guida uso del genere nel linguaggio amministrativo; 2) Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR 2018; 3) L'opuscolo "Semplificazione del linguaggio amministrativo della Regione Siciliana". dopo 3 riunioni, si è ravvisata la necessità di ampliare la partecipazione al tavolo a soggetti con competenze specifiche: referenti dell'Università, del Dipartimento regionale DASOE, del CUG Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Parità (nominata con il Decreto dell'Assessore della Famiglia, Politiche Sociali e Lavoro n. 72 del 10.09.2024). A tal fine sono state richieste le relative designazioni: con la nota prot. n. 43539 del 19.09.2024 al Dipartimento di Scienze Psicologiche, pedagogiche, dell'esercizio fisico e della formazione, al Cug e alla Consigliera di Parità e con la nota prot. n. 43542 del 19.09.2024 al Dipartimento regionale DASOE. Con questi nuovi componenti, si è proseguito il lavoro, con la partecipazione della Presidente del Movimento Gentilezza. La riunione del 23 ottobre 2024 ha aggiunto un ulteriore tassello al lavoro svolto, infatti considerato che nella bozza del documento già predisposto non erano presenti né immagini e/o grafici né tantomeno una specifica premessa sulle imperfezioni del linguaggio, la Presidente del Movimento Gentilezza si è proposta di arricchire in tal senso la bozza prodotta con l'aiuto dei propri collaboratori e di trasmetterla ai componenti del Tavolo per condividerne il contenuto. L'attività del Tavolo proseguirà nel corso dell'anno 2025 con la redazione delle Linee guida entro il mese di Settembre.

L'azione è stata realizzata

Azione 11 (ex10): Promozione di un approccio in chiave di genere nel processo valutativo dei Programmi e sensibilizzazione all'implementazione dei Programmi del nuovo ciclo della Politica di Coesione 2021- 2027 gender sensitive

Dip. Reg. Programmazione Con nota prot. n. 7232 del 02.11.2023, l'Assessorato dell'economia ha trasmesso al Segretario generale della Conferenza la lista dei nominativi dei referenti regionali per la costituzione del Tavolo, denominato "Rete nazionale del mainstreaming di genere", e attivato dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito del Progetto "Metodi e strumenti valutativi di mainstreaming di genere" (MES), PON "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020, con l'obiettivo di favorire lo scambio interregionale delle buone pratiche e delle expertise sul tema. In data 28 novembre 2023, la referente regionale per la Regione Siciliana del Tavolo, ha partecipato in presenza alla riunione di insediamento del Tavolo, svoltasi a Roma, presso il Dipartimento pari opportunità.

Con nota prot. n. 15735 del 11.12.2024 a firma della Referente regionale del Tavolo, ha comunicato al Dipartimento della funzione pubblica e, per opportuna conoscenza, al Comitato Unico di Garanzia e al Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici in Sicilia, che nel corso dell'anno 2024 il Tavolo non è stato convocato (il Resoconto del DPO della riunione di insediamento costituisce allegato alla nota DRP prot. n.15735 del 11.12.2024). Il Tavolo istituito non ha pertanto prodotto output nel corso del 2024. **L'Azione NON è stata realizzata**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto di Interpello - Procedura comparata e trasparente

Tipologia di atto: Decreto del Dirigente Generale del Dip. Reg. F.P.

Data:	31/03/2022
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Dirigente Generale del Dipartimento Funzione Pubblica e Personale
------------------------	--

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

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	tutti gli interventi sono stati realizzati a costo zero, fatto salvo le spese di missione, qualora necessarie.
--	--

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

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

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
---	---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No
--	----

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- coordinamento CUG del territorio siciliano

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- parere sul codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana
- Parere obbligatorio su individuazione e nomina del/la Consigliera/e di Fiducia dipartimentale

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Segreteria Amministrativa e Ufficio Relazioni Col Pubblico

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione seduta di insediamento, Prot. n. 41801 del 22/05/2024 - Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo. Convocazione riunione, Mail del 22 maggio 2024 con allegato Verbale n. 2 - Seduta di insediamento del Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo aggiornato e incontro formativo sul tema, Palermo 16 aprile 2024

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* 39060 del 13/05 del Servizio 5 Formazione sono stati organizzati in collaborazione con il CUG Regione Siciliana collaborazione con la presidente del CUG n.3 laboratori pratici per l'esercizio al ruolo di Consigliere/a di Fiducia, tenuti presso il Dipartimento FP e rispettivamente con nota prot. n. 66437 del 5/09/2024 e n.82161 del 06/11/2024;

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

Il CUG collabora alla Giornata formativa -del 26 giugno 2024 - Sensibilizzazione e informazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sui luoghi di lavoro e del numero 1522 , organizzata dalla rete dei consiglieri di Fiducia e dal Servizio 5, di cui da' comunicazione con email del 21 giugno 2024 prot.

n. 140 /cug .

Azioni positive

- Con nota n. 22028 del 13/03/2024 e n. 77736 del 18/10/2024 del servizio 10 FP il CUG è stato convocato come componente del "Gruppo di lavoro per il coordinamento ed il supporto dei servizi di prevenzione e protezione dell'Amministrazione regionale".

Attività in rete, es. partecipazione a COUNIPAR

- Commissione Centro Studi della RNC - due incontri online - marzo 2024 per l'aggiornamento della nuova direttiva CUG, alla luce delle disposizioni normative intervenute successivamente alla sua adozione. Il CUG R.S. ha proposto: identificazione di una figura per le politiche anti discriminatorie; l'adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità, con la promozione di una formazione specifica rivolta ai disabili

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

- In occasione della giornata delle donne e delle ragazze nella scienza dell'11 febbraio "Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza" organizzata dall'INAF la Presidente del CUG, ha partecipato all'evento in qualità di relatrice con l'argomento "La parità di genere e la lotta alla violenza nella pubblica amministrazione - aggiornamenti 2024".

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

- La Presidente del CUG come componente del Comitato Tecnico Scientifico dell' Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere del Dip. Pari opportunità della PCM, partecipa alla sessione plenaria del 23 aprile 2024 come da comunicazione del 2594 del 17/04/2025, con un intervento su quanto fatto in Sicilia per l'adozione e Diffusione della CartaEuromediterranea per la parità tra Uomini e Donne nella vita Locale

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

- Il Cug predispone 2 newsletter semestrali dal titolo "CUG - 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 e ad altri enti ed istituzioni.

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

Seminario di studi "Benessere Organizzativo: non solo due parole!" organizzato a Catania, in data 19 aprile 2024, dalla Direzione Provinciale INPS di Catania, di concerto con la Direzione Regionale INPS Sicilia, in collaborazione con il CUG INPS di Roma, la Consigliera di Fiducia INPS della regione Sicilia e dei Consiglieri di Fiducia della Calabria e della Toscana e patrocinato dalla Regione Siciliana e dal CUG della Regione Siciliana Il CUG ha contribuito con un intervento

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Aggiornamento dei Consiglieri di Fiducia Formazione al ruolo. I contenuti del percorso formativo hanno rispettato i contenuti dei precedenti corsi di formazione (prima e seconda edizione) che erano stati proposti dal Consigliere di Fiducia del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana

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

Diffusione dell'Avviso " "L'Italia delle Donne" Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per l'invio delle candidature per l'individuazione di figure femminili da promuovere a livello nazionale e locale., proposta e sostegno alla presentazione a diversi comuni, dipartimenti e fondazioni. predisposizione di una biografia e di un video

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di Condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e non violenza nei luoghi di lavoro. Organizzazione evento "Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne", si è tenuto il 25 novembre 2024. L'evento è stato realizzato su proposta del Consigliere di Fiducia dipartimento F.P. e della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana

Diffusione della conoscenza del CUG e Azioni di sensibilizzazione verso le tematiche di genere

Giornata Informativa "Il CUG: Ruoli, Funzioni e Relazioni" organizzato in data 18 dicembre 2024 dal comune di Avola (SR) in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana (nota invito CUG prot. n. 233 del 27/11/2024 con relativa locandina)

l'intero evento è stato proposto nei contenuti e nella scelta dei relatori dal Cug Regione Siciliana, e la presidente è intervenuta con 2 interventi specifici.

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

Diffusione dell'informazione circa il webinar promosso dalla Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo AICS sulla parità di genere dal tema "Violenza di genere e trasversalità dell'uguaglianza di genere ed emancipazione femminile nell'azione per lo sviluppo e umanitaria", programmato per il 25 novembre, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

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

Il CUG in qualità di componente del Comitato di monitoraggio regionale del psp 2023-2027 partecipa attivamente agli incontri coordinati dall'Assessorato regionale Agricoltura.

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

Il CUG ha partecipato in qualità di componente al Comitato di Monitoraggio Regionale PSP 2023/2027 e conseguentemente al Comitato di Sorveglianza del "Programma di Sviluppo Rurale della Sicilia (PSR Sicilia) 2014/2022" con le seguenti attività: Comitato di Monitoraggio Regionale PSP 2023/2027, Comitato di Sorveglianza del "Programma di Sviluppo Rurale della Sicilia (PSR Sicilia) 2014/2022, a tutte le consultazioni scritte, e all'evento promozionale FSE + Sicilia e cultura dell'innovazione

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

Diffusione della pubblicazione del bando europeo Cittadinanza Uguaglianza Diritti e Valori CERV-2024-DAPHNE per prevenire e combattere la violenza di genere e la violenza contro i bambini con scadenza per la present.azione delle istanze stabilita per il 24 aprile 2024.

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

Commissione Salute e sicurezza della RNC - Rassegna di Normativa e Giurisprudenza (la Direttiva (UE) 2024/1499, del 07 maggio 2024, la Direttiva (UE) 2024/1500, del 14 maggio 2024, decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2022/431, legge 20 agosto 2019, n. 92, DECRETO LEGISLATIVO 4 settembre 2024, n. 135, attuazione della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022,

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Con nota prot. n. 0000138 del 20/06/2024, il CUG esprime parere favorevole relativamente al CCRL del comparto non dirigenziale del personale della Regione Siciliana 2019- 2021;

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Con nota n. 230 del 26_11-2024 il cug rilascia all ARAN PARERE/CONTRIBUTO CCRL DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART.1 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 200 N. 10

Criteri di valutazione del personale

Il CUG fa parte del Gruppo di lavoro "dedicato all'individuazione, nell'ambito del SMVP di idonei indicatori per la verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in di SMVP. Il gruppo di lavoro è stato convocato al fine della revisione degli indicatori da inserire nel SMVP, la Presidente del Comitato ha partecipato agli incontri e alle revisioni, e successivamente con nota n. 211 del 07/11/2024 il CUG rilascia parere favorevole con contributi al SMVP agg. 2025;

Piani di formazione del personale

Il CUG con nota prot. n. 269 del 17_12_2025 indirizzata al servizio formazione fa presente che non ha ricevuto in tempo utile i documenti per il rilascio parere obbligatorio sul PTAP aggiornamento 2025 e formazione del personale agg. triennio 2025.

Parere obbligatorio su individuazione e nomina del/la Consigliera/e di Fiducia dipartimentale

Il Cug Della Regione Siciliana ha rilasciato 4 pareri. Pareri consiglieri fiducia n. 185 del 10-10-2024 dip istruzione; n. 249 dell'11/12/2024, dip formazione; n. 248 del 11/12/2025, ufficio informatica; n 247 del 11/12/2024 di. Affari extr reg.

Su un'altra richiesta di Parere, già dal 2023, il CUG aveva richiesto accesso agli atti della procedura di selezione, considerando che la persona non possedeva i requisiti, ma il dipartimento non ha mai risposto, nè nominato il/la Consigliere/a

Segreteria Amministrativa e Ufficio Relazioni Col Pubblico

La Segreteria amministrativa del CUG, funge da raccordo tra l'amministrazione ed il CUG. Si occupa di gestione della corrispondenza, email e PEC, protocollo informatico (n 276 posizioni), trasmissione del flusso documentale ed informativo con i componenti, con l'Amministrazione ed altri Enti ed organi; convocazioni sia in presenza (n.2), che da remoto e raccolta verbali, pubblicazione sul sito istituzionale del CUG; URP e redazione di n. 4 della newsletter Sottolente.

Considerazioni conclusive

Per ciò che riguarda la realizzazione di quanto previsto dal PTAP 2024-2026 inserito nel PIAO della Regione Siciliana alla sezione 2.2.6, si rappresenta che l'anno 2024 costituiva il terzo anno del triennio, e molte azioni che erano in fase conclusiva, erano state previste in una realtà totalmente differente da quella in cui si sono concluse.

Infatti in quest'ultimo triennio sono cambiate sensibilmente le caratteristiche del personale, le strutture di riferimento e la direzione apicale. questo, unitamente al aggiornamento che ha previsto l'unione di tutti i piani in un unico documento di programmazione (PIAO) ha avuto l'effetto di appiattire quanto previsto che nella maggior parte dei casi è stato realizzato solo come adempimento e non con il giusto coinvolgimento. Prova ne è il fatto che, si continua a rinviare l'istituzione del Capitolo previsto dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, per il funzionamento del CUG, e i capitoli per la realizzazione delle Azioni Positive. in attesa dell'aggiornamento della Direttiva 2/2019, occorre sottolineare che inserire il PTAP solo come allegato al piano della Performance, ha il solo effetto che esso viene percepito come opzionale e non come azioni da dover realizzare, soprattutto quelle previste come trasversali (tutti i dipartimenti) che costituiscono obiettivo di tutti i dipartimenti.

Le azioni del piano andrebbero integrate al Piano della performance e assegnate ad ogni ramo dell'amministrazione.

Si evidenzia inoltre come sia estremamente difficoltoso riuscire ad estrapolare i dati delle tabelle descrittive del personale Regionale, questo perché tali informazioni in questa forma dettagliata per genere sono richieste solo da questo portale, mentre le informazioni inserite nel PIAO hanno variabili diverse. Sarebbe opportuno che la descrizione del personale di riferimento in fase di programmazione, utilizzasse le stesse variabili e tabelle di quelle previste in fase di verifica, infatti la logica è che si prevedono delle azioni per un determinato bacino di persone, e poi a fine anno si verifica se, come e con che impatto esse sono state realizzate. In questo modo invece tutto appare slegato e non è possibile dare a tale strumento di verifica l'impatto necessario affinché possa essere data importanza a questa verifica. **Nella considerazione che la presente relazione è indirizzata al vertice politico e Amministrativo dell'amministrazione Regionale, nonché alle OO.SS, si chiede a chi di dovere di tenere in considerazione quanto affermato, così come previsto dalla normativa.**

Pertanto si evidenzia che le azioni analizzate e descritte nelle diverse sezioni della presente relazione, e che sono state valutate come realizzate, sono state considerate tali per decisa volontà dei responsabili dei servizi o dei dipartimenti indicati nella sezione 3 della presente relazione a pag. 29, e in alcuni casi isolati dai dirigenti generali dei dipartimenti. Pertanto si chiede all'OIV, destinatario della presente, di tenerne conto nella Validazione della Relazione sulla Performance.

Tanto è rappresentato da questo CUG, così come previsto.

Solo con la sinergia tra le diverse strutture dell'amministrazione si può raggiungere un reale risultato in termini di efficacia e impatto.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-siciliana-2025>