



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia per La Rappresentanza Negoziiale della Regione Siciliana - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia per La Rappresentanza Negoziale della Regione Siciliana

Acronimo: A.RA.N. SICILIA

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90144

Indirizzo: Via Trinacria, 36

Codice Amministrazione: alnrns

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Regionali e Provinciale per la Rappresentanza Negoziale

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021-2023

2022-2024

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

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

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

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

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

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

2025

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

[piano\\_azioni\\_positive\\_alnrns-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-della-regione-siciliana-2025>

---

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

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale             | Inquadramento                    | Uomini |            |            |            |       | Donne |            |            |            |       |
|------------------------------------|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|------------|-------|
|                                    |                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  |
| Organo di vertice                  | Commissario straordinario        | 0      | 0          | 0          | 0          | 1     | 0     | 0          | 0          | 0          | 0     |
| Dirigente di livello non generale  | Dirigente di III fascia di ruolo | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 1     |
| Personale non dirigente            | Categoria D                      | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 4     |
| Personale non dirigente            | categoria C                      | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 2     |
| Personale non dirigente            | Categoria B                      | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 1     |
| Totale personale                   |                                  | 0      | 0          | 0          | 0          | 1     | 0     | 0          | 0          | 0          | 8     |
| Totale % sul personale complessivo |                                  | 0,00   | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 11,11 | 0,00  | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 88,89 |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |        |        |                         |                            |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|--------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60   | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
|                                  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 0          | 7      | 7      | 100,00                  | 100,00                     |
| Totale                           | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      |                         |                            | 0     | 0          | 0          | 0          | 7      | 7      |                         |                            |
| Totale %                         | 0,00   | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 0,00 | 0,00   |                         |                            | 0,00  | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 100,00 | 100,00 |                         |                            |

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

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

|                                    |                             | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento                      | Titolo di studio            | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| CATEGORIA D                        | Laurea magistrale           | 0               | 0,00             | 2               | 100,00           | 2               | 28,57            |
| CATEGORIA D                        | Laurea                      | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 14,29            |
| CATEGORIA D                        | Diploma di scuola superiore | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 14,29            |
| CATEGORIA C                        | Laurea                      | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 14,29            |
| CATEGORIA C                        | Diploma di scuola superiore | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 14,29            |
| Categoria B                        | Diploma di scuola superiore | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 14,29            |
| Totale personale                   |                             | 0               |                  | 7               |                  | 7               |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                             | 0,00            |                  | 87,50           |                  | 87,50           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Al 31 dicembre 2024 il personale dell'ARAN Sicilia è totalmente al femminile, con età superiore ai 60 anni.

L'organo di vertice dell'Aran Sicilia è costituito da un Commissario straordinario (uovo) in luogo del Comitato direttivo scaduto il 08.08.2022.

Si invitano i destinatari della presente relazione a compiere una seria riflessione sul destino di questo ente. Se esso deve continuare ad esistere, esso deve poter avere ingresso di nuovo personale (messo a disposizione dalla Regione Siciliana tra coloro che sono già in servizio o da assumere), più giovane, con competenze specifiche è soprattutto anche di sesso maschile. Inoltre occorre ristabilire la piena funzionalità di un comitato direttivo così come previsto, che rispetti anche quanto previsto rispetto alla rappresentatività di genere.

la situazione attuale rende particolarmente difficile l'attività di tale ente.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

|               | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo presenza | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 0          | 8    | 8      | 100,00                  | 100,00                     |
| Totale        | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      |                         |                            | 0     | 0          | 0          | 0          | 8    | 8      |                         |                            |

|               | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |        |        |                         |                            |
|---------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|--------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo presenza | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60   | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Totale %      | 0,00   | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 0,00 | 0,00   |                         |                            | 0,00  | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 100,00 | 100,00 |                         |                            |

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

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

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

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

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

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

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

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

il 100% del personale è di sesso femminile con età superiore ai 60 anni. L'evidenza che nessuna ha fruito di alcuna misura di conciliazione, pone l'interrogativo: Non era necessario? o la Responsabilità rispetto agli obiettivi e alle funzioni che l'ente deve svolgere (ce ricadono anche su di loro oltre che sull'intero personale regionale e degli altri enti) era tale da mettere in secondo piano le proprie esigenze?

Ribadisco quanto espresso prima. Occorre fare una seria riflessione sul destino Dell'ARAN Sicilia.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

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

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

ovviamente, messa in evidenza la componente "età" del personale dell'ARAN Sicilia, non stupisce affatto che gli unici

permessi presi siano permessi giornalieri ex lege n.104/92, con una media pro capite di 29 gg annui

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

L'amministrazione ha prontamente diffuso a tutto il personale, la Carta dei servizi dello sportello di Ascolto psicologico per il Benessere e La valorizzazione del personale della P.A. redatta dallo Sportello di Ascolto della Regione siciliana e diffusa dal Servizio 10 F.P. della Regione Siciliana, a partire dal 24/04/2024 con la Pubblicazione sul sito istituzionale e diffusione tramite email a tutti i dipendenti.

di seguito il Link alla Carta dei servizi dello sportello

<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>)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

|                 | Uomini |            |            |            |        |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|-----------------|--------|------------|------------|------------|--------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo formazione | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60   | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tematiche varie | 0      | 0          | 0          | 0          | 10     | 10     | 100,00                  | 100,00                     | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| Totale ore      | 0      | 0          | 0          | 0          | 10     | 10     |                         |                            | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      |                         |                            |
| Totale ore %    | 0,00   | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 100,00 | 100,00 |                         |                            | 0,00  | 0,00       | 0,00       | 0,00       | 0,00 | 0,00   |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza  
<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini  
<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No



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

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 efficienti), il personale dell'ente (che viene coinvolto e stimolato a gestire i servizi in ottica di genere), la comunità (il bilancio di genere infatti rappresenta una forma di rendicontazione sociale).

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

|                                    | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                        | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
|                                    | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |            |
| Totale personale                   | 0               |                  | 0               |                  | 0               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00            |                  | 0,00            |                  | 0,00            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
|               | €0,00                           | €0,00                          | --                | --                  |

Si ricopia di seguito quanto inserito nell'omologa tabella della relazione della Regione Siciliana, a pag 31-32.

| Inquadramento | Retribuzione netta<br>media Uomini | Retribuzione netta<br>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.

**Di quanto indicato in questa tabella Il Vertice Amministrativo dell'Aran Sicilia dovrebbe tenere conto.**

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: ☒ Sì

Nella considerazione che il Personale dell'ARAN Sicilia è esclusivamente personale della Regione siciliana, le attività sono uniformate a quelle dell'Amministrazione Regionale indicate nella relazione a Pag 32-33, che ad ogni buon conto si riportano di seguito.

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 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 Piano, per evitare diuplicazione, 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 burnout; - 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\\_PersonaleAffariGenerali/PIR\\_Aretematiche/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGenerali/PIR_Aretematiche/PIR_Altricontenuti/PIR_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf)  
([http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR\\_PersonaleAffariGenerali/PIR\\_Aretematiche/PIR\\_Altricontenuti/PIR\\_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGenerali/PIR_Aretematiche/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:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative - Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari - Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne - 8

Numero Beneficiari effettivi Uomini - 1

Soggetti coinvolti - CUG

Target - Diffusione della Carta dei servizi dello Sportello di ascolto

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive - Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa - Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale - No

Inserito nel Piano della Performance - Sì

L'amministrazione ha prontamente diffuso a tutto il personale, la Carta dei servizi dello sportello di Ascolto psicologico per il Benessere e La valorizzazione del personale della P.A. redatta dallo Sportello di Ascolto della Regione siciliana e diffusa dal Servizio 10 F.P. della Regione Siciliana, a partire dal 24/04/2024 con la Pubblicazione sul sito istituzionale e diffusione tramite email a tutti i dipendenti.

di seguito il Link alla Carta dei servizi dello sportello

<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>)

## 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 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
- coordinamento CUG del territorio siciliano

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

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione 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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- 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 possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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 presentazione 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 Cosigliere/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

La situazione presso L'ARAN Sicilia è molto critica dal punto di vista organizzativo.

per ciò che riguarda le azioni del PTAP il personale e la dirigenza ha realizzato quanto è in suo potere e gvli obiettivi sono stati raggiunti, ma è necessario evidenziare che l'ente e il suo personale si trovano in forte criticità. Occorre una seria riflessione e decisione in merito in quanto la situazione non è più sostenibile per le ragioni indicate nella relazione.

occorre personale di diverse qualifiche, occorre ricostituire il Consiglio direttivo, o in alternativa scegliere se abolire l'ente.

***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.***

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-della-regione-siciliana-2025>