



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Siciliana - 2026

*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)[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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[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](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2224-anno_2022.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_sicili-triennio\\_2325-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2325-anno_2023.pdf)

|  |  |
|--|--|
| <p><a href="#">anno_2022.pdf</a><br/>(<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2022.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2022.pdf</a>) (244.88 KB)</p> | <p><a href="#">anno_2023.pdf</a><br/>(<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2023.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2023.pdf</a>) (266.21 KB)</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
| <p>2024<br/>24/26<br/><a href="#">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2426-anno_2024.pdf</a><br/>(<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2024.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2024.pdf</a>) (244.61 KB)</p> | <p>2025<br/>25/27<br/><a href="#">piano_azioni_positive_r_sicili-triennio_2527-anno_2025.pdf</a><br/>(<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2025.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo_r_sicili-2025.pdf</a>) (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            | Area dei funzionari                       | 13     | 138        | 144        | 644        | 1094  | 13    | 128        | 116        | 286        | 340   |
| Personale non dirigente            | Area assistenti                           | 27     | 76         | 140        | 428        | 1101  | 20    | 122        | 145        | 294        | 569   |
| Personale non dirigente            | Area coadiutori                           | 1      | 13         | 62         | 1065       | 598   | 0     | 4          | 40         | 1731       | 1287  |
| Organo di vertice                  | Dirigente                                 | 0      | 4          | 6          | 8          | 7     | 0     | 0          | 1          | 2          | 4     |
| Dirigente di livello generale      | DIRIGENTE APICALE                         | 0      | 0          | 0          | 8          | 17    | 0     | 0          | 0          | 3          | 4     |
| Dirigente di livello non generale  | DIRIGENTE STRUTTURE INTERMEDIE            | 0      | 0          | 3          | 49         | 217   | 0     | 0          | 3          | 40         | 104   |
| Dirigente di livello non generale  | dirigente strutture di piccole dimensioni | 0      | 0          | 1          | 14         | 64    | 0     | 0          | 0          | 13         | 33    |
| Totale personale                   |   | 41     | 231        | 356        | 2216       | 3098  | 33    | 254        | 305        | 2369       | 2341  |
| Totale % sul personale complessivo |   | 0,36   | 2,05       | 3,17       | 19,71      | 27,55 | 0,29  | 2,26       | 2,71       | 21,07      | 20,82 |

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> |
| Inferiore a 3 anni               | 37     | 195        | 169        | 81         | 10   | 492    | 47,91                   | 8,90                       | 28    | 235        | 186        | 75         | 11   | 535    | 52,09                   | 10,51                      |
| Tra 3 e 5 anni                   | 1      | 2          | 18         | 107        | 60   | 188    | 64,16                   | 3,40                       | 5     | 1          | 12         | 52         | 35   | 105    | 35,84                   | 2,06                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 3      | 8          | 58         | 149        | 28   | 246    | 62,44                   | 4,45                       | 0     | 2          | 33         | 82         | 31   | 148    | 37,56                   | 2,91                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 21         | 100        | 1790       | 2690 | 4601   | 51,69                   | 83,25                      | 0     | 16         | 69         | 2099       | 2117 | 4301   | 48,31                   | 84,52                      |

| 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> |
| Totale                           | 41     | 226        | 345        | 2127       | 2788  | 5527   |                         |                            | 33    | 254        | 300        | 2308       | 2194  | 5089   |                         |                            |
| Totale %                         | 0,39   | 2,13       | 3,25       | 20,04      | 26,26 | 52,06  |                         |                            | 0,31  | 2,39       | 2,83       | 21,74      | 20,67 | 47,94  |                         |                            |

<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> |
| Area funzionari                    | Diploma di scuola superiore    | 994             | 73,58            | 357             | 26,42            | 1351            | 12,43            |
| Area funzionari                    | Laurea                         | 244             | 78,21            | 68              | 21,79            | 312             | 2,87             |
| Area funzionari                    | Laurea magistrale              | 711             | 56,74            | 542             | 43,26            | 1253            | 11,53            |
| Area funzionari                    | Master di II livello           | 47              | 39,83            | 71              | 60,17            | 118             | 1,09             |
| Area funzionari                    | Dottorato di ricerca           | 12              | 48,00            | 13              | 52,00            | 25              | 0,23             |
| Area assistenti                    | Inferiore al Diploma superiore | 297             | 80,93            | 70              | 19,07            | 367             | 3,38             |
| Area assistenti                    | Diploma di scuola superiore    | 1112            | 59,43            | 759             | 40,57            | 1871            | 17,21            |
| Area assistenti                    | Laurea                         | 81              | 60,00            | 54              | 40,00            | 135             | 1,24             |
| Area assistenti                    | Laurea magistrale              | 307             | 55,92            | 242             | 44,08            | 549             | 5,05             |
| Area assistenti                    | Master di II livello           | 17              | 41,46            | 24              | 58,54            | 41              | 0,38             |
| Area assistenti                    | Dottorato di ricerca           | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,03             |
| Area coadiutori                    | Inferiore al Diploma superiore | 493             | 41,15            | 705             | 58,85            | 1198            | 11,02            |
| Area coadiutori                    | Diploma di scuola superiore    | 1088            | 35,00            | 2021            | 65,00            | 3109            | 28,60            |
| Area coadiutori                    | Laurea                         | 44              | 35,77            | 79              | 64,23            | 123             | 1,13             |
| Area coadiutori                    | Laurea magistrale              | 114             | 30,73            | 257             | 69,27            | 371             | 3,41             |
| Area coadiutori                    | Master di II livello           | 11              | 26,83            | 30              | 73,17            | 41              | 0,38             |
| Area coadiutori                    | Dottorato di ricerca           | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,03             |
| Totale personale                   |                                | 5575            |                  | 5295            |                  | 10870           |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                                | 49,58           |                  | 47,09           |                  | 96,67           |                  |

<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

Le tabelle sopra riportate costituiscono la tabella 1.1, 1.4 e 1.7 della relazione Format 1 dell'Amministrazione.

Seppur ancora si rileva qualche disallineamento tra le tabelle in termini numerici, in particolare quando il personale viene distribuito secondo la variabile titoli di studio (probabilmente c'è ancora qualche duplicazione nei data base di origine), la discrepanza è minima in termini di valori assoluti, e insignificante in termini percentuali.

Al 31 dicembre 2025 risultavano essere in servizio presso la Regione Siciliana 11224 dipendenti, di cui il 53% Uomini (n.5942) e il 47% donne (n.5302). Di essi 628 sono dirigenti o organo di vertice ovvero il 5,6% del personale totale, e 10616 (94,4%) è costituito da personale nelle diverse fasce non dirigenziali.

Le percentuali per genere, con una minima variazione per arrotondamento data dallo 1% circa si mantengono nelle fasce non dirigenziali, mentre nella fascia dirigenti che ripeto rappresenta il 5,6% del personale totale, le percentuali di genere variano giungendo al 65% uomini, e 35% donne, testimoniando ancora una tendenza al fenomeno della segregazione, che forse è ancora effetto delle precedenti selezioni. Infatti, seppur siano stati avviati concorsi per assunzione di nuovi dipendenti presso la Regione, anche a seguito dei massivi pensionamenti, tali procedure non hanno ancora coinvolto l'area della dirigenza, pertanto occorre attualmente, prendere atto di tale differenza, e approfondire con studi specifici se la causa è solo questa, o se invece dipende da una ancora presente segregazione di genere.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno    | 40     | 226        | 350        | 2184       | 3076  | 5876   | 53,00                   | 98,89                      | 32    | 250        | 295        | 2328       | 2306  | 5211   | 47,00                   | 98,28                      |
| Part Time >50% | 1      | 5          | 4          | 24         | 16    | 50     | 36,76                   | 0,84                       | 1     | 4          | 10         | 38         | 33    | 86     | 63,24                   | 1,62                       |
| Part Time ≤50% | 0      | 0          | 2          | 8          | 6     | 16     | 76,19                   | 0,27                       | 0     | 0          | 0          | 3          | 2     | 5      | 23,81                   | 0,09                       |
| Totale         | 41     | 231        | 356        | 2216       | 3098  | 5942   |                         |                            | 33    | 254        | 305        | 2369       | 2341  | 5302   |                         |                            |
| Totale %       | 0,36   | 2,05       | 3,17       | 19,71      | 27,55 | 52,85  |                         |                            | 0,29  | 2,26       | 2,71       | 21,07      | 20,82 | 47,15  |                         |                            |

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

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

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

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

| Tipo misura conciliazione                                   | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|---|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|   | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Personale che fruisce di telelavoro                         | 1      | 14         | 29         | 63         | 68    | 175    | 41,08                   | 29,56                      | 0     | 17         | 40         | 100        | 94    | 251    | 58,92                   | 31,93                      |
| Personale che fruisce del lavoro agile                      | 1      | 3          | 4          | 5          | 11    | 24     | 46,15                   | 4,05                       | 0     | 1          | 5          | 8          | 14    | 28     | 53,85                   | 3,56                       |
| Personale che fruisce di orari flessibili                   | 2      | 19         | 25         | 152        | 150   | 348    | 43,72                   | 58,78                      | 1     | 29         | 42         | 188        | 188   | 448    | 56,28                   | 57,00                      |
| Personale che fruisce di Part-time maggiore o uguale al 50% | 1      | 1          | 2          | 16         | 11    | 31     | 41,33                   | 5,24                       | 0     | 2          | 4          | 24         | 14    | 44     | 58,67                   | 5,60                       |
| PersPersonale che fruisce di Part-time minore del 50%       | 2      | 1          | 0          | 10         | 1     | 14     | 48,28                   | 2,36                       | 0     | 1          | 1          | 5          | 8     | 15     | 51,72                   | 1,91                       |
| Totale  | 7      | 38         | 60         | 246        | 241   | 592    |                         |                            | 1     | 50         | 92         | 325        | 318   | 786    |                         |                            |
| Totale %  | 0,51   | 2,76       | 4,35       | 17,85      | 17,49 | 42,96  |                         |                            | 0,07  | 3,63       | 6,68       | 23,58      | 23,08 | 57,04  |                         |                            |

<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

Per ciò che attiene la fruizione delle misure di conciliazione, (tenuto conto di quanto indicato nelle note alla tabella 1.2 per le quali si ringrazia per la precisazione e si segnala il bug informatico), possiamo chiaramente affermare che sono più le donne a farne ricorso, di ogni fascia di età (in proporzione) sugli orari flessibili, telelavoro e Smart Working), mentre al Part-Time fanno maggiormente ricorso le persone con età superiore ai 50 anni, sempre a maggioranza donne.

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

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

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 17206           | 43,95            | 21945           | 56,05            | 39151           | 30,23            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 701             | 31,66            | 1513            | 68,34            | 2214            | 1,71             |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 57228           | 74,55            | 19533           | 25,45            | 76761           | 59,28            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 950             | 8,36             | 10418           | 91,64            | 11368           | 8,78             |
| Totale permessi  | 76085           | 58,76            | 53409           | 41,24            | 129494          |                  |

<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

Per ciò che attiene i congedi parentali, al di là di quanto evidenziato nella nota alla tabella 1.10 da parte dell'amministrazione, occorre evidenziare che usufruisce dei congedi parentali solo 1,68% (n.189) del personale di cui il 41,8% uomini e 58,2% donne.

Per ciò che attiene alla fruizione dei permessi L.104/1992, su 11224 dipendenti, ne ha diritto il 15,2% (n. 1709 persone) di cui il 42,9% uomini e il 57,1 donne.

Come si evince dalla tabella, gli uomini fruiscono di più permessi orari rispetto alle donne, che invece prediligono maggiormente i permessi giornalieri.

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

- Flessibilità oraria
- 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

In relazione a quanto indicato sopra si rileva che:

**Obiettivo 1** Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

1. **Azioni/ Iniziative:** Promuovere analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto - Attività Produttive e ARIT. **L'azione è stata realizzata, anche settorialmente sia il dipartimento Attività produttive che l'ARIT hanno riscontrato con nota la realizzazione della stessa, mostrando particolare sensibilità.**

**Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

1. **Azioni/ Iniziative:** Piano di miglioramento del benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione. **L'azione è stata modificata in corso d'opera e riadattata alla nuova realtà, si è predisposto quanto necessario per la sua realizzazione, pertanto si considera come realizzata.**

2. **Azioni/ Iniziative:** Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo - *Dip. Urbanistica*. **L'azione è stata realizzata**

**Obiettivo 3 : Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza**

1. **Azioni/ Iniziative:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia e personale regionale. **L'Azione è stata Realizzata Dal Dip. Funzione Pubblica e su esse hanno relazionano anche ARIT, BB.CC. e l'Ufficio Legislativo e Legale.**
- 2.
3. **Azioni/ Iniziative:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione di genere operata nel luogo di lavoro - *Dip Programmazione*, **L'azione è stata realizzata.**
- 4.
5. **Azioni/ Iniziative:** iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'*Autorità di Bacino*. **L'azione è stata realizzata.**
- 6.
7. **Azioni/ Iniziative:** Iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno del *Comando Corpo Forestale*. **L'azione è stata realizzata.**
8. **Azioni/ Iniziative:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, rivolta al personale del *Dip. Agricoltura*. **L'azione è stata realizzata.**
9. **Azioni/ Iniziative:** Promuov. partec. equilibrata donne e uomini al mercato del lavoro, parità di Cond. lavoro e migliore equilib. vita prof e privata - *Dip Lavoro*. **L'azione NON è stata realizzata.**
10. **Azioni/ Iniziative:** 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. Famiglia*. **L'azione è stata realizzata.**

**In relazione all'Obiettivo 3:** Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza, **occorre evidenziare che il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, su iniziativa della Dirigente Generale** seppur non previsto nel PIAO, **ha intrapreso una iniziativa Lodevole** che potrebbe rientrare nell'azione di *Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione*, in particolare il serv. 16 ha riscontrato la richiesta di azioni per promuovere le pari opportunità descrivendo quanto segue:

*Con nota prot. n. 55949 del 7 agosto 2025, la Dirigente Generale ha disposto l'insediamento di un gruppo di lavoro interdipartimentale finalizzato all'avvio del percorso per il conseguimento della certificazione della parità di genere, ai sensi della Legge n. 162 del 5 novembre 2021. La medesima nota ha individuato i componenti del gruppo di lavoro e fissato l'avvio delle attività a far data dal 18 settembre 2025. A partire da tale data, il gruppo di lavoro ha svolto una serie di incontri volti, da un lato, a delineare le principali linee di azione da intraprendere e, dall'altro, a favorire un confronto qualificato con esperti della materia, anche attraverso collegamenti da remoto. In particolare, si segnalano interlocuzioni con il referente per la certificazione della parità di genere del Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché con alcuni consulenti del medesimo Dipartimento. Dal lavoro sin qui svolto è emersa con chiarezza la complessità del percorso necessario per il raggiungimento dell'obiettivo della certificazione, nonché la conseguente esigenza di procedere secondo una tempistica inevitabilmente condizionata da una serie di passaggi preliminari, che allo stato attuale sono oggetto di approfondimento, valutazione e studio. Certamente, la certificazione, riguardando l'intera amministrazione regionale, si configura come un processo trasversale, articolato ed impegnativo, ma al contempo potenzialmente strategico. L'iniziativa ha un carattere fortemente innovativo, ma impone al contempo un'attenta e condivisa riflessione sulla sua sostenibilità e sulle modalità più opportune per procedere. In tale prospettiva, il presente riscontro intende rappresentare l'opportunità di proseguire il percorso avviato, ovvero di valutare consapevolmente le modalità di sviluppo, attraverso un confronto ancora più ampio con le diverse componenti dell'Amministrazione regionale e con la Dirigente Generale che ha*

promosso l'iniziativa, al fine di assumere decisioni ponderate e pienamente condivise.

**Pur non essendo questa attività inserita nel PIAO, il CUG intende lodare l'iniziativa della Dirigente Generale, e si augura che sia messo in campo quanto necessario per raggiungere l'obiettivo.**

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione                    | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                    | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Obbligatoria                       | 191    | 1585       | 2898       | 18873      | 25968 | 49515  | 54,08                   | 30,80                      | 151   | 1436       | 1994       | 19333      | 19123 | 42037  | 45,92                   | 29,92                      |
| Aggiornamento professionale        | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         |
| Competenze manageriali/Relazionali | 91     | 594        | 1233       | 10667      | 16047 | 28632  | 52,01                   | 17,81                      | 123   | 601        | 920        | 11947      | 12829 | 26420  | 47,99                   | 18,80                      |
| Tematiche CUG                      | 55     | 283        | 648        | 7222       | 10655 | 18863  | 46,58                   | 11,73                      | 48    | 332        | 673        | 9943       | 10641 | 21637  | 53,42                   | 15,40                      |
| Violenza di genere                 | 0      | 18         | 24         | 84         | 174   | 300    | 26,60                   | 0,19                       | 18    | 48         | 72         | 252        | 438   | 828    | 73,40                   | 0,59                       |
| *Altro                             | 319    | 2544       | 4319       | 23098      | 33153 | 63433  | 56,13                   | 39,46                      | 189   | 2660       | 3244       | 21564      | 21919 | 49576  | 43,87                   | 35,29                      |
| Totale ore                         | 656    | 5024       | 9122       | 59944      | 85997 | 160743 |                         |                            | 529   | 5077       | 6903       | 63039      | 64950 | 140498 |                         |                            |
| Totale ore %                       | 0,22   | 1,67       | 3,03       | 19,90      | 28,55 | 53,36  |                         |                            | 0,18  | 1,69       | 2,29       | 20,93      | 21,56 | 46,64  |                         |                            |

<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

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 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

| Commissione   | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| Commissione esaminatrice per la stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 13,64            | Donna      |
| Procedure reclutamento personale  | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 4,55             |            |
| Dipartimento Tecnico  | 2               | 100,00           | 0               | 0,00             | 2               | 9,09             |            |
| Commissione medica e di valutazione per requisiti Psicofisici e attitudinali  | 4               | 66,67            | 2               | 33,33            | 6               | 27,27            | Uomo       |
| Commissione ECOFI   | 3               | 60,00            | 2               | 40,00            | 5               | 22,73            | Uomo       |
| COMMISSIONE GECO  | 3               | 60,00            | 2               | 40,00            | 5               | 22,73            | Uomo       |
| Totale personale  | 15              |                  | 7               |                  | 22              |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo  | 0,13            |                  | 0,06            |                  | 0,20            |                  |            |

<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

Nelle Tabella Sopra riportata, occorre segnalare che sono stati inseriti 2 elementi che non rappresentano effettivamente delle Commissioni, ma gli la posizione dirigenziale del responsabile del servizio reclutamento e una riga "dipartimento tecnico, che non è chiaro a cosa si riferisca.

In ogni caso, occorre notare che seppur nelle commissioni si rispetta la percentuale minima di genere prevista per legge, su 4 commissioni, solo una ha avuto una presidente donna.

### 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 % |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area coadiutori | €22499,70                       | €21312,90                      | € -1186,80        | -5,57               |
| are assistenti  | €30629,70                       | €28018,60                      | € -2611,10        | -9,32               |
| Funzionari      | €35200,80                       | €31546,90                      | € -3653,90        | -11,58              |
| Dirigenti       | €60018,30                       | €58573,90                      | € -1444,40        | -2,47               |

**Così come si ribadisce da tempo, anche se i contratti, la suddivisione delle risorse ecc... siano uguali tra uomini e donne, essi non sono paritari, infatti generano una grande differenza di retribuzione in ogni fascia di personale, fino a sfiorare addirittura una differenza dell'11,58% in meno per le Donne dell'area Funzionari/e, e del 9,32% in meno per l'Area degli assistenti.** Come ribadito ogni anno, per approfondire questo divario, occorre effettuare delle analisi approfondite, per rilevare discriminazioni secondarie, ovvero derivanti dall'ambiente culturale, dalle "usanze" dagli stereotipi tipici della Sicilia e Sicilianità, nonché influenzati dalle caratteristiche specifiche relative alla composizione del personale., e tener conto dei risultati di tali analisi nella sottoscrizione dei Contratti e nelle contrattazioni decentrate. Essendo l'ambito del Cug quello delle analisi e degli approfondimenti, compito dell'Amministrazione è quello di chiedere il Parere obbligatorio, su quanto sopra esposto non dopo la firma dei contratti, e degli accordi, come atto formale, ma preventivamente, per inserire i correttivi suggeriti, e progressivamente ridurre il divario. Ad oggi, il parere del CUG è stato sempre chiesto solo in sanatoria, come mero atto formale, e negli ultimi anni il divario è aumentato sempre di più a danno del personale di genere femminile.

Questo dato continua ad essere evidenziato nella presente relazione, anno dopo anno, ma quando lo si cita, è evidente che neppure le OO.SS. ne sono a conoscenza. Ciò indica in modo ancora evidente, come sulla strada dell'equità c'è ancora molto da fare, e di come, pur avendo a disposizione un CUG che dovrebbe essere a supporto dell'Amministrazione proprio per offrire consulenza su ciò che può determinare tale GAP, esso non viene contemplato se non come mero atto formale.

## 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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

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\\_Areetematiche/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_Areetematiche/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\\_Areetematiche/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_Areetematiche/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

La Regione Siciliana ha istituito la Rete dei consiglieri/e di fiducia, e ne ha individuato uno/a per ciascun dipartimento, essi lavorano in sinergia cercando di dare una informazione capillare.

Dalle relazioni finali dei/le CDF, pervenute si evince che molte situazioni da loro raccolte, rientravano tuttalpiù nell'ambito del disagio lavorativo, e non proprio vessazioni o discriminazioni, presunto mobbing. I casi di vessazione e discriminazione (circa 20 casi per l'intera Regione) la maggior parte si sono risolti immediatamente tramite mediazione e/o conciliazione informale, tutelando le vittime e facendo cessare immediatamente la situazione, in altri casi è migliorata la situazione, ma non possono considerarsi totalmente risolti.

si riporta di seguito qualche esempio più rilevante di alcune situazioni affrontate:

In particolare sono arrivate richieste su casi di presunto mobbing, molestie e su discriminazioni. I dirigenti coinvolti nelle procedure si sono mostrati collaborativi nell’ascoltare le richieste del Consigliere e anche nel seguire gli opportuni suggerimenti per evitare situazioni che avrebbero potuto sfociare in denunce contro l’Amministrazione e in ulteriore condizione di malessere.

Nello specifico sono state avviate:

- due procedure informali con due dipendenti (un uomo e una donna) di uno stesso servizio per presunto mobbing da parte del dirigente. Una delle due persone che ha chiesto l’avvio della procedura informale ha ottenuto il trasferimento presso altro servizio, così come richiesto, mentre nell’altro caso si è arrivati ad una parziale risoluzione. Dagli elementi raccolti non si poteva prefigurare mobbing vero e proprio ma sicuramente delle vessazioni continuative e mirate al fine di arrecare un danno alle vittime di natura amministrativa oltre che psicologica;
- procedura informale per presunto mobbing con isolamento della vittima (uomo). È stata avviata

una procedura di mediazione con il Dirigente che si è dimostrato collaborativo nell'accogliere la manifestazione di malessere nonostante

- successivamente abbia continuato in maniera velata a mettere in atto comportamenti discriminatori e vessatori che mi sono stati riferiti dalla vittima. Tali comportamenti sono stati gestiti dalla vittima perché, a differenza della fase
- iniziale, avevano un impatto meno violento sulla vita lavorativa della persona;
- procedura informale per caso di discriminazione e molestia verbale nei confronti di una dipendente appartenente ad una categoria protetta (donna) da parte di personale appartenente a ditta esterna che lavora presso la sede regionale per cui è stato richiesto l'intervento della Dirigente Generale al fine di fare cessare il comportamento discriminatorio e molesto;
- procedura informale richiesta da due dipendenti appartenenti allo stesso servizio (due uomini) per presunto mobbing nei confronti del dirigente. Dai dati raccolti non si poteva prefigurare il mobbing ma sicuramente una comunicazione poco assertiva e improntata su atteggiamenti di natura aggressiva. Il dirigente che stava avviando un provvedimento disciplinare nei confronti di un dipendente e anche la messa a disposizione del lavoratore presso altri servizi, attraverso la mediazione avviata dal sottoscritto, non è andato avanti con il provvedimento disciplinare e con il trasferimento del lavoratore e si è ristabilito un clima nuovamente sereno e collaborativo. La mediazione ha previsto un venirsi incontro da entrambe le parti per arrivare a ristabilire una relazione improntata al rispetto e alla collaborazione.

Anche nell'altro caso, meno grave, si è arrivati ad una risoluzione pacifica;

- caso di dipendente (uomo) neo assunto che, nonostante non ci fossero particolari situazioni discriminatorie e moleste da parte del dirigente, ha richiesto l'intervento del Consigliere di Fiducia perché viveva una condizione di malessere legata al lavoro svolto per cui ha richiesto di essere trasferito presso altro servizio. La richiesta del dipendente, in una fase iniziale, è stata parzialmente accolta dal dirigente e anche dalla dirigente generale anche se non si è proceduti al trasferimento;
- richiesta di consulenza senza l'attivazione di procedure per caso di lavoratrice che suo malgrado si è ritrovata coinvolta in caso di discriminazione nei confronti di un'altra collega appartenente a categoria protetta e che ha chiesto consulenza per ripristinare un clima di fiducia e di serenità con la vittima. La richiedente si è mostrata dispiaciuta per quanto accaduto attivandosi formalmente e informalmente per chiarire la sua posizione.

**Nel corso del 2025 in più occasioni sono arrivate richieste di informazioni e di consulenza anche da parte di dirigenti che si trovavano a gestire con difficoltà situazioni di disagio con il personale loro assegnato e che volevano agire nel migliore dei modi per non incorrere in problematiche di disagio lavorativo.**

**Si rileva una minore confusione rispetto alle richieste fatte alla rete, ciò a testimonianza che l'informazione e la formazione stanno producendo i loro effetti.**

**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:

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

Il **Dipartimento Attività produttive e l'ARIT** hanno riscontrato l'attività riferita a tale azione, nella considerazione che essa sia alla base dello sviluppo di un'amministrazione efficiente e innovativa.

Nota Prot. N° 4456 del 06/02/2026 - Attività produttive

Sono stati stipulati 10 accordi di attività lavorative secondo l'istituto contrattuale del Telelavoro Domiciliare, consentendo in tal modo, al personale autorizzato, di conciliare le attività lavorative con le eventuali esigenze familiari. Ciò ha comportato inoltre indirettamente un abbassamento del carico veicolare nelle arterie stradali cittadine.

Nota Prot. n. 258 del 16/01/2026 - ARIT

Arit con circolare prot. n.2150 del 10 aprile 2025 ha determinato le indicazioni generali e procedurali utili a disciplinare il Telelavoro domiciliare per i propri dipendenti. A seguito di tale nota, le n.7 richieste di accesso alla modalità di Telelavoro domiciliare sono state accolte, non superando la misura massima del 25% del personale del comparto non dirigenziale in servizio presso Arit al 31 dicembre 2024 (come stabilito nella circolare interna). I conseguenti progetti hanno avuto inizio il 1 giugno 2025.

Successivamente, tra ottobre e novembre 2025, alla luce delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale con nota prot. n. 82617 del 7 novembre 2024, e di quanto previsto al punto 9.7 del verbale dell'accordo sindacale dell'11 settembre 2024, che prevede la fattispecie del "telelavoro domiciliare leggero o emergenziale" per sopravvenuti motivi di carattere personale o familiare, sono state accolte n.2 richieste di accesso alla modalità di Telelavoro domiciliare "leggero".

La gestione equilibrata tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata e familiare ha acquistato sempre maggiore rilevanza. Le attività di conciliazione non hanno effetto soltanto sul miglioramento del benessere dei dipendenti, ma rappresentano una strategia di rilievo per l'attrazione ed il trattenimento nei ruoli dell'Amministrazione delle nuove generazioni. L'avvio da parte di tutte le Amministrazioni pubbliche di massicce azioni di reclutamento, dopo decenni di mancato ricambio generazionale, rende necessario individuare strumenti competitivi, tra i quali rientra senz'altro la conciliazione in argomento. Le azioni programmate mirano a creare un ambiente di lavoro flessibile e supportivo, dove le esigenze individuali possono essere armonizzate con il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione. Attraverso misure come il lavoro da remoto, orari flessibili e programmi di supporto, è possibile promuovere un clima lavorativo che valorizzi la vita personale e la responsabilità familiare, contribuendo così a una maggiore soddisfazione e produttività.

### **L'intero Obiettivo che era previsto per l'anno 2025 si considera realizzato**

#### Obiettivo:

#### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il benessere organizzativo è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e dalle micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. Il benessere organizzativo viene infatti definito come "la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere psicofisico dei propri lavoratori".

Il Piano di miglioramento del benessere organizzativo mette in rete, anzitutto, più attori con competenze e attività diverse che perseguono tali finalità all'interno dell'Amministrazione: dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP) al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" e ai/alle Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti, fino ad arrivare al Servizio 5 per la Formazione e qualificazione del personale regionale.

Si è altresì mirato ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo, il Piano delle Azioni Positive, il Piano del

fabbisogno formativo ed altre attività già messe in campo dai diversi settori dell'amministrazione. Pertanto, mette in evidenza aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo.

L'Obiettivo del 2025 Az. 1 prevedeva l'adozione e la diffusione di un **piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo**, basate sulla rilevazione del dicembre 2021, relativa all'esperienza lavorativa dell'anno 2020 caratterizzata da lavoro da remoto, con degli aggiornamenti a campione attraverso interviste, dopo il rientro in presenza. Queste informazioni non corrispondevano più alla realtà lavorativa oggi presente. Infatti, il "Benessere organizzativo è la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori". Pertanto, prima di redigere un Piano di miglioramento del benessere organizzativo che sia rappresentativo della realtà odierna della Regione Siciliana, occorre procedere a una nuova valutazione che, come già indicato, si reputa necessaria. Sono stati messi in rete i diversi attori attraverso un percorso partecipato, in un'ottica di circolarità tra il Piano delle Azioni Positive, il Piano del fabbisogno formativo e altre attività già messe in campo dai diversi settori dell'Amministrazione come il perseguimento della Parità di genere e le pari opportunità e si mira ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto. Si è predisposta la una nuova rilevazione del Grado di benessere Organizzativo e della valutazione del rischio psicosociale e con nota n. 38226 del 28-05-2025 la Dott.ssa Giuffrida Giuseppina Ida E., responsabile dello Sportello di Ascolto psicologico, è stata incaricata in qualità di psicologa, della valutazione stress lavoro a supporto dell'RSPP, attraverso l'abilitazione delle credenziali dispositive per accedere ai servizi online della piattaforma INAIL. Nella riunione del tavolo di coordinamento dei RSPP, tenutasi giorno 25/09/2025 si è parlato della necessità di avere una rilevazione del Benessere Organizzativo, e del Rischio Stress Lavoro correlato che sia comparabile tra i diversi Dipartimenti. Infine, nella riunione del 10 dicembre 2025 con il Medico competente, la Dott.ssa Giuffrida ha condiviso l'ipotesi di un progetto esecutivo e si sono stabiliti i passaggi e le figure da coinvolgere. Si è, inoltre, stabilito che la nuova rilevazione sarà parallelamente integrata da un programma di formazione e informazione trasversale sul benessere organizzativo, sulla valorizzazione del Personale dell'Amministrazione, per promuovere la costruzione un clima lavorativo positivo e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze - e il contrasto delle discriminazioni così come previsto anche nel piano del fabbisogno formativo della Regione Siciliana.

L'Az. 2 del dip. Urbanistica prevedeva come attività delle indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro, finalizzato all'obiettivo di contrastare le discriminazioni e di favorire il benessere organizzativo. L'altra attività prevista è quella di facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzati a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale, tra questi il Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale, già avviato nel corso dell'anno 2023.

Il Dip. URBANISTICA ha comunicato che ha diffuso un Questionario - Progetto sperimentale lavoro da remoto telelavoro domiciliare comparto non dirigenz. e che ha svolto le seguenti attività:

- 1) Questionario: indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato
- 2) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: sono stati sottoscritti numero due accordi individuali di telelavoro;
- 3) Formazione specifica

**Pertanto quanto predisposto in seno a questo obiettivo per l'anno 2025 è stato realizzato.**

#### Obiettivo:

Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Nel triennio precedente sono state già realizzate attività relative al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking ed alla promozione delle pari opportunità a seguito della redazione del codice di condotta, ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla prima e seconda edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo.

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 e nel corso del 2023 e del 2024 sono stati organizzati dei laboratori pratici su ascolto empatico e gestione dei

casi per l'esercizio del ruolo. Tali attività sono continuate queste attività nel 2025 anche a seguito delle nomine dei nuovi consiglieri di fiducia e della formazione al ruolo che verrà programmata.

Sono stati realizzati degli eventi informativi e formativi di sensibilizzazione sul Codice di condotta, rivolti a tutti i dipendenti, al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi di lavoro.

Il primo evento è stato realizzato nel dicembre 2023, e più di uno nel 2025 e ne verranno programmati anche altri nel 2026 e 2027 al fine di raggiungere il più ampio numero di lavoratrici e di lavoratori sui temi oggetto del codice.

A tal proposito, si è resa necessaria una revisione del "Codice di Condotta per la tutela del diritto alle Pari opportunità, alla Valorizzazione del Benessere di chi lavora e in contrasto alle Discriminazioni, alle Molestie e al Mobbing nell'Amministrazione Regionale Siciliana", al fine di armonizzare e rendere le procedure adottate dalle/i Consigliere/i di Fiducia il più possibile efficaci alla luce delle esperienze maturate dalla pubblicazione del Codice di Condotta. Tale aggiornamento è stato affidato a un "Gruppo di lavoro per la revisione del Codice" in cui sono state coinvolte varie figure Istituzionali tra cui Rete dei Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari.

È stata realizzata una giornata informativa e di sensibilizzazione 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 alle lavoratrici e lavoratori del Dipartimento della Funzione Pubblica. È stata realizzata una quarta edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati e dei consiglieri in carica che non hanno partecipato alle precedenti edizioni della formazione al fine dell'esercizio del ruolo.

È stato realizzato e predisposta la diffusione (2026) di un opuscolo informativo su discriminazioni e aree di intervento rivolto a tutto il personale.

In questo obiettivo erano previste anche tantissime azioni di tipo settoriale, portate avanti dai diversi rami dell'Amministrazione, Tra i quali si sottolinea in particolare la Predisposizione delle linee guida per la Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia (SETTORIALE: FAMIGLIA).

Tutte le azioni previste sono state portate avanti con il coinvolgimento Attivo del CUG della regione Siciliana e della Rete dei/le Consiglieri/e di fiducia della Regione Siciliana, e **tutte le azioni sono state realizzate ad eccezione dell'Azione 6: 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. (SETTORIALE: LAVORO), che, seppur sollecitata non ha ritenuto di dover riferire.**

**Alla luce di quanto sopra esposto ne deriva che TUTTE LE AZIONI SONO STATE REALIZZATE ANCHE DA TUTTI I DIPARTIMENTI ELENCATI NELLE SEZIONI PRECEDENTI, AD ECCEZIONE DI QUANTO PREVISTO A CARICO DEL DIP REGIONALE LAVORO, CHE AD OGGI ANCORA NON HA NEPPURE NOMINATO IL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA.**

***In merito a tali Posizioni, si invitano i destinatari competenti della suddetta relazione di operare quanto è in loro potere, per sensibilizzare maggiormente questo ramo dell'amministrazione.***

Si invita anche l'OIV a tenere conto di quanto indicato.

## 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<br>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. - per la formazione si reinvia alla relativa tabella<br><br>Evento "Donne al Lavoro: tra pregiudizi e opportunità", organizzato il 13 marzo 2025 in occasione della la Giornata internazionale per i diritti delle donne e per la pace, diffuso e realizzato presso l'Assemblea Regionale Siciliana. |
| 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
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Pareri obbligatori su nomine Consiglieri/e Di Fiducia
- Redazione e/o Aggiornamento PIAO -piano della Formazione - PTAP e altro

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

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

attività di informazione continua ai dipendenti attraverso la Newsletter "CUG SottoLente" di seguito i Link dei numeri dell'anno 2025 Newsletter del CUG della Regione Siciliana

[Newsletter Sottolente luglio-dicembre 2025.pdf](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-12/newsletter_sottolente_luglio_-_dicembre_2025.pdf)

([https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-12/newsletter\\_sottolente\\_luglio\\_-\\_dicembre\\_2025.pdf](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-12/newsletter_sottolente_luglio_-_dicembre_2025.pdf))

[Numero speciale 25 novembre 2025.pdf](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-11/Numero%20speciale%2025%20novembre%202025.pdf)

(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-11/Numero%20speciale%2025%20novembre%202025.pdf>)

[Newsletter gennaio-giugno 2025.pdf](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-07/Newsletter%20gennaio-giugno%20%202025.pdf)

(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-07/Newsletter%20gennaio-giugno%20%202025.pdf>)

[Speciale Sottolente 8 marzo 2025.pdf](https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-03/Speciale%20Sottolente%208%20marzo%20%202025.pdf)

(<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-03/Speciale%20Sottolente%208%20marzo%20%202025.pdf>)

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Proposta delle azioni positive nel riunione del 6/11/2025 per **PIAO Aran Sicilia 2025/2027**

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

**11 febbraio 2025** - Partecipazione attiva alla Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza 2025 organizzata da INAF

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

**13 marzo 2025 organizzazione e realizzazione presso sala rossa dell'Assemblea Regionale Siciliana evento in presenza e online (350 partecipanti in totale)**

Evento in occasione della giornata internazionale delle donne e della pace - focalizzato su Donne al lavoro: tra pregiudizi e Opportunità

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

**23 giugno 2025** partecipazione all'evento "First look di Vera Rubin Observatory" per la prima ricezione delle immagini del Telescopio - evento organizzato da INAF Palermo. A Palermo, lunedì 23 giugno 2025, presso Palazzo dei Normanni, durante la conferenza stampa organizzata per l'occasione, sono state divulgate le prime immagini di test dell'ambizioso progetto Rubin- LSST. il CUG ha partecipato alla diretta mondiale come ospite.

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

**28 agosto 2025**

Il 28 agosto Muliebris - FESTIVAL DEI DIRITTI DELLE DONNE- Tavola rotonda "L'eredità di Angela Bottari -"Tra Storia, Memoria e Attualità. Stereotipi, comunicazione e responsabilità sociale: cosa resta da fare" - intervento della presidente CUG "Angela Bottari, gli stereotipi, i pregiudizi e i Comitati Unici di Garanzia - un donna, una battaglia, una svolta culturale"

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

**19 novembre 2025 organizzato dalla rete dei/le consiglieri/e di Fiducia e dal CUG della Regione Siciliana**

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 - presso la sala dell'Assessorato Territorio e Ambiente

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

**Richiesta di parere in sanatoria** (quindi per mero atto formale) sulle ipotesi di accordi integrativi regionali (bozze accordo welfare e polizze sanitarie già firmate) sottoscritti il 5 novembre 2025, trasmessi dall'ARAN con email del 13/11/2025.

**Il CUG sceglie di non riscontrare tale richiesta in quanto essendo già sottoscritto l'Accordo, non c'erano le condizioni per dare un effettivo contributo, in quanto non più modificabili.**

Criteri di valutazione del personale

Con nota prot.n.78195 del 07/11/2025 del "Servizio 7 controlli di gestione e sistema di misurazione della performance", unitamente alla proposta di SMVP - agg. 2026, si chiede al CUG il relativo parere - contributo ai fini di poter definire l'iter procedurale di approvazione.

La richiesta viene riscontrata con Prot. n. 0000390/CUG del 18/11/2025 rilascio parere con contributi su SMVP agg 2026/27

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

Con email del 29/10/2025 l'ARAN trasmette la bozza dell' IPOTESI CCRL 2022/2024 COMPARTO NON DIRIGENZIALE, come informativa, il CUG si attiva per riuscire a fornire un contributo prima della sottoscrizione dell'accordo,

Il Cug pertanto si esprime con Nota n. 367 del 12/11/2025 e nota n. 389 del 18/11/2025 con parere e rettifica Parere-Contributo sulla bozza di ipotesi di CCRL del personale del comparto non dirigenziale triennio 2022/2024.

## Redazione e/o Aggiornamento PIAO -piano della Formazione - PTAP e altro

**Parere-Contributo su PIAO Aran Sicilia 2025/2027**, parere favorevole rilasciato dalla presidente del CUG nel corso della riunione del 6/11/2025 c/o la sede dell'ARAN Sicilia, con la sottoscrizione del Verbale trasmesso da ARAN con email del 11/11/2025 **ratificato nella seduta ordinaria del 13 novembre e trasmesso con nota n del 391 del 18 /11/2025**

## Pareri obbligatori su Consiglieri/e Di Fiducia

Nota n. 141/CUG del 18/03/2025 rilascio parere Consigliere di Fiducia Dip attività produttive

Nota n. 142/CUG del 18/03/2025 rilascio parere Consigliere di Fiducia Dip. Autonomie Locali

Nota n. 194/CUG del 28/05/2025 rilascio parere Consigliere di Fiducia Dip. Energia

Nota n. 259/CUG del 08/07/2025 rilascio parere Consigliere di Fiducia Dip. Cerimoniale e siti presidenziali

Nota n 284/CUG del 04/09/2025 rilascio parere Consigliere di Fiducia Dip infrastrutture

## 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

Relazione Format 2 direttiva 2/2019 relativa all'ARAN Sicilia, Prot. 166/CUG del 09/04/2025,

Relazione Format 2 direttiva 2/2019 relativa alla Regione siciliana Prt. 167/CUG del 09/04/2025.

Trasmesse al Vertice Politico, Vertice Amministrativo, Alle OO.SS., alla PCM, Monitoraggio CUG, e agli OIV.

## 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

Il CUG riceve la relazione dei CDF dei diversi dipartimenti, e la relazione del Referente della rete regionale , per l'anno 2025, riferita all'anno 2024 Il referente ha trasmesso la relazione con nota Prot. 5527 del 21 gennaio 2025. In base ad essa si propongono in collaborazione attività generali o specifiche da realizzarsi entro l'anno solare e si pianificano gli interventi formativi e informativi, e la formazione - intervento, anche con lo Sportello di Ascolto Psicologico per il Benessere.

## Considerazioni conclusive

Il Cug della Regione Siciliana è in scadenza, proprio nel momento in cui viene redatta la presente relazione, sono in corso le

procedure per la ricostituzione, e nell'ultimo anno lo stesso comitato è stato influenzato direttamente dai numerosissimi pensionamenti che coinvolgono tutto il personale regionale, pertanto nell'ultimo anno ci si è dedicati ad attività di formazione ed informazione ma senza il sostegno economico dell'Amministrazione.

L'amministrazione regionale in quest'ultimo anno ha mostrato un rinnovato interesse, ma la strada è ancora lunga da percorrere, perchè è purtroppo tutto ancora soggetto alla sensibilità degli interlocutori e non alla reale conoscenza e applicazione delle norme, e ad una reale cultura della parità. Il CUG dovrebbe essere un organismo che consente all'Amministrazione di migliorarsi e operare nel modo migliore rispetto alle tematiche di competenza, e dovrebbe essere maggiormente utilizzato e coinvolto quale organo di consulenza su specifiche tematiche, ma purtroppo così non è.

Anche nel nuovo PIAO, dopo l'esposizione degli obiettivi e azioni de PTAP, si riporta meccanicamente la dicitura "**Le azioni sopra descritte saranno attuate con l'impiego delle risorse umane e strumentali di cui già l'Amministrazione dispone o attraverso l'attivazione di specifici progetti.** Non può tuttavia non evidenziarsi come l'attuazione coordinata delle diverse azioni pianificate richiederebbe un pur modesto specifico stanziamento, in coerenza con le previsioni dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio."*

Tale richiesta, insieme alla compilazione delle colonne relative alle risorse economiche da impegnare, o (alla fine) delle spese sostenute, resta vuota.

**Ciò purtroppo evidenzia come per molti si tratta di un mero adempimento, e non di un investimento.**

Occorre pianificare, investire e realizzare si bisogna incidere sul Benessere e sulla Parità, per avere un'amministrazione più efficace e innovativa.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-siciliana-2026>