Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per La Rappresentanza Negoziale della Regione Siciliana - 2026

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:	alrnrs
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_alrnrs-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alrnrs/2021-2023/piano_azioni_positive_alrnrs-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (248.65 KB)	piano_azioni_positive_alrnrs-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alrnrs/2022-2024/piano_azioni_positive_alrnrs-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (1020.96 KB)

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

triennio_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/alrnrs/2025-2027-sez-22c-del-piao/piano_azioni_positive_alrnrs-triennio_2025-2027-sez-22c-del-piao-anno_2025.pdf) (391.98 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Organo di vertice	Commissario straordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di III fascia di ruolo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	Area assistenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Totale personale		0	0	0	0	2	0	0	0	0	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75,00

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [2]**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [3]**
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	5	5	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	5	5		
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		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Area dei funzionari	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	40,00
Area dei funzionari	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	20,00

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Area assistenti	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	20,00
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	20,00
Totale personale		0		5		5	
Totale % sul personale complessivo		0,00		71,43		71,43	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Come più volte segnalato, la composizione del personale che presta servizio presso l'Aran sicilia è veramente molto critica. Tutto il personale ha un'età maggiore di 60, e inoltre vi è un totale squilibrio di genere. L'organo di vertice è attualmente costituito da un commissario uomo, l'altro uomo è un dirigente, il resto del personale è di sesso femminile, a ribadire la segregazione di genere. Pertanto è necessario che la Presidenza della Regione e le OO.SS. attenzionino la situazione in quanto o si sopprime l'Aran Sicilia e si ricorre all'ARAN nazionale, oppure si agisce tempestivamente per integrare il personale con figure di profilo vario, nel rispetto della Parità di genere, e della necessaria qualificazione professionale, anche in virtù della ripresa attiva e intensiva dell'attività contrattuale che caratterizza gli ultimi anni.

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 % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Tempo Pieno	0	0	0	0	1	1	14,29	100,00	0	0	0	0	6	6	85,71	100,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	0	6	6		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	14,29	14,29			0,00	0,00	0,00	0,00	85,71	85,71		

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**

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

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

Tutto il personale dell'ARAN Sicilia non usufruisce di misure di conciliazione, pur avendo un'età superiore ai 60 anni, A seguito di mia richiesta verbale di chiarimenti, la risposta è che sono così pochi, rispetto all'attività da svolgere, che evitano e si adattano per riuscire a svolgere il lavoro.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	65	100,00	65	100,00
Totale permessi	0	--	65	100,00	65	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 No

redigere il Bilancio di genere?:

Per ciò che attiene all'obiettivo previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive, ovvero Promozione del Benessere Organizzativo e individuale, Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, focalizzato in particolare sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, in coerenza con le linee guida nazionali (art.6 L.n. 168/2023), il personale ha partecipato alle iniziative organizzate dalla Regione Siciliana e opportunamente segnalate dal CUG. In particolare su 7 dipendenti (6 donne e 1 uomo) hanno partecipato 4 donne.

l'obiettivo si considera raggiunto.

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 % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Relazioni Sindacali	0	0	0	0	20	20	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento obbligatorio	0	0	0	0	20	20	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Leadership e softskills	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	28	28	100,00	11,16
Transizione digitale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	41	41	100,00	16,33
Transizione amministrativa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	90	90	100,00	35,86
Principi e valori della PA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	92	92	100,00	36,65
Totale ore	0	0	0	0	40	40			0	0	0	0	251	251		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	0,00	13,75	13,75			0,00	0,00	0,00	0,00	86,25	86,25		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

L'amministrazione ARAN Sicilia non ha redatto alcun bilancio di genere, anche se si ritiene che, considerata la provenienza del personale che vi presta servizio, ovvero **esclusivamente** personale dell'amministrazione Regione Siciliana, debba essere compito della Regione redigere Tale bilancio, evidenziando la sezione " personale in comando presso l'Aran Sicilia"

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

l'Aran Sicilia non ha istituito commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

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

Presso l'Aran Sicilia presta servizio soltanto personale della Regione siciliana; pertanto si rinvia al dato elaborato dal Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale, contenuto nelle tabelle del relativo format che si riporta di seguito in quanto.

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, nonchè 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.

Tabella divario economico di genere per i Dipendenti della Regione Siciliana.

1.5 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
area 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

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	No
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

Per ciò ch attiene il personale dell'ARAN Sicilia, trattandosi di Personale della Regione Siciliana, in comando presso L'Aran Sicilia, per ciò che attiene lo Sportello d'ascolto, i Codici etici, disciplinari, e codici di condotta e di comportamento, essi si rifanno a quelli dell'Amministrazione Regione Siciliana.

Sportello di 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/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/area-riservata-al-personale-regionale/sportello-ascolto)

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)

Codice di Condotta: http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoRegionaleAutonomieLocaliFunzionePubblica/PIR_PersonaleAffariGenerali/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_PersonaleAffariGenerali/PIR_Areetematiche/PIR_Altricontenuti/PIR_Lottamolestiesessuali/Codice%20di%20Condotta.pdf)

- **Opuscoli informativi:**

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

Opuscolo Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro (https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-03/Opuscolo%20Le%20molestie%20sessuali%20nei%20luoghi%20di%20lavoro.pdf)

Opuscolo Informativo Mobbing e aree di intervento (https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-04/Opuscolo%20Informativo%20Mobbing%20e%20aree%20di%20intervento.pdf)

Pagina del CUG sul sito ARAN Sicilia: https://www.aransicilia.it/cug.htm (https://www.aransicilia.it/cug.htm)

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il Personale dell'ARAN Sicilia ha partecipato alle attività previste dalla Regione Siciliana relative alle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno 2025 proposte e organizate dalla rete dei Consiglieri e delle Consigliere di fiducia ed in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana. in particolare alla Formazionee agli Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Destinatari: Tutto il personale, Numero Beneficiari effettivi Donne: 6, Numero Beneficiari effettivi Uomini: 1 (Fonte dato tabella 3.1 format 1 amministrazione)

Contenuto: Formazione e sensibilizzazione sul 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.

Tale attività era inserita nel Piano triennale Azioni Positive, è Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa, ed inserita nel Piano della Performance dell'ARAN Sicilia.

L'obiettivo è stato raggiunto

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	L'Aran Sicilia si avvale, in applicazione dell'art.6, comma 12 del CCRL 2016-2018 del comparto non dirigenziale, del CUG della

	Regione siciliana che ha dato l'assenso alla richiesta dell'Agenzia nella seduta dell'11 Luglio 2019.
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:	13 marzo 2025 Evento Donne al lavoro: tra pregiudizi e Opportunità . Focus su il lavoro delle donne e promozione delle pari opportunità e pari dignità nel mondo del lavoro Nessuna azione ad oggi è stata finanziata. il 19 novembre 2025 si è svolto l' Evento di Informazione, formazione e sensibilizzazione sul Codice di Condotta al fine di diffondere la cultura dell antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi
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 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 informaione 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)

Numero speciale 25 novembre 2025.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)

Speciale Sottolente 8 marzo 2025.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 artecipato 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 cosiglieri/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, e nell'ultimo anno è stato influenzato direttamente dai numerosissimi pensionamenti che coinvolgono non solo il CUG ma tutto il personale regionale e il personale dell'ARAN Sicilia, pertanto nell'ultimo anno ci si è dedicati ad attività di formazione ed informazione ma senza il sostegno delle Amministrazioni anche in termini di supporto economico. 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.

Invece, l'èvidenza dei fatti dimostra che Il CUG per il Vertice dell'ARAN Sicilia si è ridotto a un ente che organizza programmi di formazione sulle tematiche di competenza, perchè il legislatore le ha rese fondamentali e o obbligatorie) per il welfare, e inoltre i Pareri Obbligatori, risultano un mero adempimento senza possibilità di produrre un contributo in quanto vengono quasi sempre richiesti dopo la firma degli accordi e contratti con le OO.SS. e quindi come passaggio per "sanare" l'errore.

Allo scadere di questo mandato del CUG della Regione Siciliana (30/03/2026) e con la nuova composizione, l'ARAN Sicilia dovrà nuovamente fare formale richiesta al CUG che verrà nominato, e che stabilirà se proseguire o meno questa collaborazione. Ma in generale il problema è più serio, al di la della buona volontà della dirigenza amministrativa dell'ARAN Sicilia, la situazione 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 gli 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.

Occorre adottare una cultura delle Pari opportunità e del Benessere organizzativo dell'ente per ottimizzare i risultati dell'amministrazione.

In termini di valutazione di Impatto degli interventi fatti, anche se il personale che ha partecipato è stato attento e partecipe, non dipende da loro l'applicazione di determinate procedure e atteggiamenti, quindi l'informazione può essere controproducente in quanto pone i dipendenti nella posizione di sapere come dovrebbe essere, ma non poter far nulla per applicarlo perchè è qualcun altro che decide (impossibilità) quindi esponendoli all'impotenza e alla demotivazione.

Nella considerazione che la presente relazione è indirizzata al vertice dell'ARAN Sicilia, non chè al Vertice Politico e Amministrativo dell'Amministrazione Regionale, e alle OO.SS, si chiede a chi di dovere di tenere in considerazione quanto affermato, così come previsto dalla normativa, e di applicare ciò che è in loro potere per risolvere queste situazioni.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-della-regione-siciliana-2026