

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 539 del 19 novembre 2020.

“Piano triennale delle azioni positive della Regione Siciliana -
Aggiornamento 2020 – 2022 - Approvazione”.

La Giunta Regionale

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTE le leggi regionali 29 dicembre 1962, n.28 e 10 aprile 1978, n.2;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n.19 e successive modifiche e
integrazioni;

VISTO il D.P.Reg. 18 gennaio 2013, n. 6;

VISTO il D.P.Reg. 27 giugno 2019, n. 12 concernente: “Regolamento di
attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19.

Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali ai sensi
dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n.3.

Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6, e
successive modifiche e integrazioni”;

VISTO il proprio Regolamento interno, approvato con deliberazione della
Giunta regionale n. 82 del 10 marzo 2020;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali
sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni
pubbliche”, ed, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, come modificati dall'art. 21
della legge 4 novembre, n. 183, rubricato: “Misure atte a garantire pari
opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle
amministrazioni pubbliche”;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle
pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

novembre 2005, n. 246”, ed, in particolare, l'articolo 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'art. 42, che definisce le azioni positive come le “...misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale,....dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

VISTO il vigente C.C.R.L. del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10;

VISTO il vigente C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 375 del 12 ottobre 2018 e conseguente D.P.Reg. n. 609/gab del 30 ottobre 2018 di esecuzione, con cui è stato adottato il “Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020” della Regione Siciliana;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 342 del 26 settembre 2019 e conseguente D.P.Reg. n. 7704/gab del 19 novembre 2019 di esecuzione, con il quale il predetto “Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020” è stato aggiornato per il triennio 2019/2021;

VISTA la nota prot. n. 106259 del 17 novembre 2020, con la quale l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica rimette all'esame della Giunta regionale, unitamente alla relazione del Dipartimento

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

regionale della funzione pubblica e del personale, prot. n. 105066 del 13 novembre 2020, il documento “Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022”, che costituisce secondo aggiornamento del Piano 2018/2020, adottato con il richiamato D.P.Reg. n. 609/2018, già aggiornato con il citato D.P.Reg. n. 7704/2019 per il triennio 2019/2022;

CONSIDERATO che, nella predetta nota n. 106259/2020, l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica rappresenta, in particolare, che l'aggiornamento che si propone, elaborato in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, è rivolto a promuovere, nell'ambito della Regione Siciliana, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggiore benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, ma anche di conclusione di un triennio al fine di verificare lo stato di attuazione delle azioni realizzate e quelle da realizzare;

CONSIDERATO che, nella citata nota assessoriale n. 106259/2020, si rappresenta, altresì, che la proposta di aggiornamento in argomento è stata trasmessa alla Consiglieria regionale di parità che ha espresso il parere favorevole e alle Organizzazioni sindacali per informativa;

CONSIDERATO che, nella medesima nota n. 106259/2020, si rappresenta inoltre, che il documento di cui trattasi è stato trasmesso al Comitato Unico di Garanzia che non ha comunicato nessun parere, e, pertanto, il Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale ha ritenuto di procedere indipendentemente dall'espressione dello stesso, in applicazione della disposizione generale di cui all'art. 6 della legge n. 241/1990;

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

RITENUTO di approvare il documento “Piano triennale delle azioni positive della Regione Siciliana – Aggiornamento 2020/2022”;

SU proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica,

D E L I B E R A

per quanto esposto in preambolo, di approvare il documento “Piano triennale delle azioni positive della Regione Siciliana - Aggiornamento 2020/2022”, predisposto dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale e trasmesso dall'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, con nota prot. n. 106259 del 17 novembre 2020, costituenti allegato alla presente deliberazione.

Il Segretario

Il Presidente

BUONISI

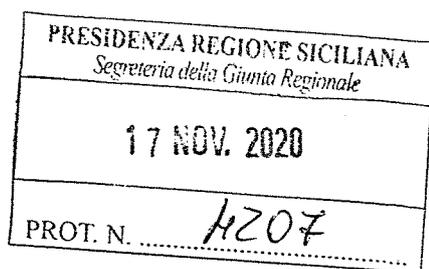
MUSUMECI

MTC

*Regione Siciliana*ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
L'ASSESSOREViale Regione Siciliana 2194 - 90135 PALERMO
telefono 091.7072824- 091.7073230

Prot.n. 106259

del 17/11/2020

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive – Aggiornamento 2020-2022

Alla Segreteria di Giunta

e p.c. Alla Presidenza della Regione
Ufficio di GabinettoAl Dipartimento Regionale
Funzione Pubblica

Con nota prot. n. 105066 del 13/11/2020, che si allega alla presente, il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, rimette la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, in continuità con il precedente Piano triennale 2019-2021.

Anche l'aggiornamento che si propone tende a promuovere nell'amministrazione regionale gli obiettivi di parità e pari opportunità per assicurare un maggiore benessere lavorativo nell'ottica della prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione e per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, ma anche di conclusione di un triennio al fine di verificare lo stato di attuazione delle azioni realizzate e quelle da realizzare.

La proposta, è stata oggetto di parere favorevole da parte della Consigliera regionale di parità, mentre il CUG, come evidenziato nella nota succitata del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale non ha comunicato nessun parere.

Tanto si rappresenta affinché la proposta venga posta all'attenzione della Giunta regionale in una delle prossime sedute utili, rappresentando che la sua adozione rappresenta atto prodromico all'aggiornamento del piano dei fabbisogni.

L'ASSESSORE
Ornella Bernardette Grasso17/11/2020 Str.2
Buonir.

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica

Dipartimento regionale della funzione pubblica
e del personale

Area 1 "Affari della direzione e coordinamento"
viale regione siciliana. 2194
90135 - Palermo

Prot. n. 105066

Palermo, 13.11.2020

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive – Aggiornamento 2020-2022.

All'On.le Assessore
delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica

Come è noto, ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

In tale ottica, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" al capo IV (articoli 42-50 bis) individua le iniziative per la promozione delle pari opportunità.

In particolare all'articolo 48 lo stesso stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano ha durata triennale con aggiornamento annuale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Con D.P.Reg. n. 609/gab del 30/10/2018 l'Amministrazione regionale, in esecuzione della deliberazione della giunta regionale n. 375 del 12/10/2018, su proposta dell'Assessore delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica – Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale ha adottato il primo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 e con D.P.Reg. n. 7704 del

19/11/2019, in esecuzione della deliberazione della Giunta regionale n. 342 del 16/09/2019, lo stesso è stato aggiornato per il triennio 2019-2021.

La proposta che si trasmette è l'aggiornamento per il triennio 2020-2022 elaborato in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, e rivolto a promuovere, nell'ambito della Regione Siciliana, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, ma anche di conclusione di un triennio al fine di verificare lo stato di attuazione delle azioni realizzate e quelle da realizzare.

Si precisa, infine, che la proposta è stata trasmessa con nota prot. n. 85996 del 25/09/20 alla Consiglieria regionale di parità che con nota prot. n. 45167 del 21/10/2020 ha espresso il parere favorevole. Inoltre è stato trasmesso con nota prot. n. 86007 del 25/09/20 al Comitato unico di garanzia ed è stata fornita informativa alle OO.SS con nota prot. n. 99790 del 30/10/20.

Si rappresenta che ad oggi il CUG, non ha comunicato nessun parere e pertanto si ritiene di procedere indipendentemente dall'espressione dello stesso, in applicazione della disposizione generale di cui all'art. 6 della L.241 del 90 sul procedimento amministrativo, che recita: "gli organi consultivi delle pubbliche amministrazioni ... sono tenuti a rendere i pareri a essi obbligatoriamente richiesti entro 20 gg. dal ricevimento della richiesta".

La proposta si trasmette per le valutazioni della S.V. On.le e, ove condivisa, per le conseguenti determinazioni della Giunta regionale.


Il Dirigente Generale
Madonia

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Piano Triennale delle Azioni Positive
per il Triennio 2020/2022

Secondo aggiornamento del Piano 2018-2020
adottato con D.P.Reg. n. 609/gab del 30/10/2018
già aggiornato con D.P.Reg. n. 7704 del 19/11/2019
per il triennio 2019-2022

AGGIORNAMENTO DEL PIANO 2018-2020 - PER IL TRIENNIO 2020-2022

PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Anche l'unione Europea ha svolto e continua a svolgere un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

In tale ottica l'uguaglianza di genere rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione Europea come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni.

La strategia Europea 2020 focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e si sofferma soprattutto e specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze di vita privata.

In tale contesto si rammentano la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscono la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working) e la Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" del 2015 che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata strategia 2020.

Alla luce di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione delle produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha riconosciuto all'articolo 8 la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* delle amministrazioni pubbliche.

Anche l'istituzione dei "Comitati unici di garanzia" previsti dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 è stata un'ulteriore iniziativa nella stessa direzione con l'attribuzione agli stessi di compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e

contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione del c.d. "jobs act", ha apportato modifiche al T.U. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici anche nel settore pubblico.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo.

Le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo sono le seguenti:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (articolo 15 della legge n. 300/1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198/2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs n. 198/2006;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs n. 198/2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (articolo 30 del d.lgs n. 198/2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (articolo 15 della legge n. 300/1970), sul matrimonio (articolo 35 del d.lgs. n. 198/2006), sulla maternità, anche in caso di adozione o affidamento e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (articolo 54 del d.lgs n. 151/2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna [...]" al capo IV (articoli 42-50 bis) individua le iniziative per la promozione delle pari opportunità.

In particolare all'articolo 48 lo stesso stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate con "azioni positive" che ai sensi dell'articolo 42 del medesimo D.lgs. n. 198/2006 hanno in particolare lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, per rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento fra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora.

La legge n. 183, infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La Regione siciliana si è dotata da tempo di strumenti operativi a sostegno delle pari opportunità promuovendo a tal fine numerose iniziative, sia in precedenza con la costituzione del Comitato Pari Opportunità e con la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* sino alla nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall'art. 21 della L. n. 183/2010 e infine con D.D.G. N. 4671 del 31/07/2013 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana nel rispetto del disposto di cui all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con D.D.G. 8015 del 30/11/2012 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è stato adottato il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali", avente efficacia nei confronti di tutto il personale, che all'art. 5 istituisce la figura del/la consigliere/a di fiducia contro le molestie sessuali da nominarsi presso ogni dipartimento regionale e inoltre con D.D.G. n 6891 del 17/11/2016 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato adottato il "Codice di condotta per la Prevenzione e la lotta contro il *mobbing*", avente efficacia nei confronti di tutto il personale regionale.

Inoltre con D.D.G. 1888 del 04/05/2020 è stato adottato il "Codice di condotta per la tutela ~~del diritto alle pari opportunità alle valorizzazioni del benessere di chi lavora e in contrasto alle~~ discriminazioni, alle molestie e al *mobbing*" in sostituzione dei codici succitati.

Infine, con D.D.G. 6384 del 26/10/2017 e s.m.i. del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale., è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, scaduto il 31 luglio 2017.

Nel corso del 2020, in attuazione delle azioni del Piano stesso, il dipartimento della Funzione pubblica ha avviato una ricognizione dei Consiglieri di fiducia in tutti I dipartimenti.

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il Comitato Unico di Garanzia, attento ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, pone una particolare attenzione al benessere lavorativo e promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente di lavoro. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica, in raccordo con gli organi competenti dell'Amministrazione.

Il CUG, pertanto, si adopera per promuovere iniziative di valorizzazione del benessere di chi lavora considerato anche il momento storico e sociale che sta vivendo la pubblica amministrazione dove sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

AGGIORNAMENTO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Con D.P.Reg. n. 609/gab del 30/10/2018 è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020 ed aggiornato, per il triennio 2019-2021, con D.P.Reg. n. 7704 del 19/11/2019.

Il presente Piano costituisce aggiornamento dello stesso per il triennio 2020-2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito della Regione Siciliana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Lo stesso è stato elaborato in un'ottica di verifica al termine del triennio di quanto programmato al fine di poter analizzare eventuali elementi che necessitano di azioni correttive.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Si tratta di misure che hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Amministrazione regionale adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della ~~valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.~~

Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'amministrazione pone al tema.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 recepite dall'Italia con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

Il Piano di Azioni Positive verrà monitorato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio.

In caso di mancata adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, il medesimo articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006 introduce quale sanzione il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette ai sensi dell'articolo 6, comma 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che lo ha proposto, e che suggerirà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come previsto al punto "3.2 Compiti" della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

I Comitati Unici di Garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sull'attuazione del Piano e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Tale relazione che dovrà essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Per tale collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano Triennale della performance.

Il presente aggiornamento del piano di azioni positive, che avrà durata triennale (2020-2022), ed è un adempimento ad un obbligo di legge ma è anche uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'amministrazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una parte descrittiva costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

ORGANISMI COINVOLTI

L'Art. 48 comma 1 del D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 dispone che " *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Pertanto all'atto di predisporre i Piani triennali di Azioni Positive l'amministrazione deve coinvolgere le organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001, per prendere cognizione ed affinare le problematiche connesse alla definizione del contenuto dei piani. Inoltre il Piano deve essere inviato, per il relativo parere, consistente nella generale valutazione del progetto di azione amministrativa che si intende realizzare con il piano, al/la Consigliere/a di Parità "A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità[...]" con le funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro,

comprese quelle formative;

- collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

Detto parere è:

- obbligatorio, sicché la sua mancata acquisizione comporta l'invalidità dell'atto amministrativo per violazione di legge;
- non vincolante, potendo l'amministrazione richiedente non attenersi al parere formulato dall'organo di parità, dovendo però motivare le ragioni per le quali intende discostarsene.

Con riguardo ai tempi di risposta, ai sensi dell'art. 16 della legge 7 agosto 1990 n. 241, gli organi consultivi della Pubblica Amministrazione "sono tenuti a rendere i pareri a essi obbligatoriamente richiesti entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta".

In caso di decorrenza del termine senza che sia stato comunicato il parere o senza che l'organo adito abbia rappresentato esigenze istruttorie, è in facoltà dell'amministrazione richiedente di procedere indipendentemente dall'acquisizione del parere.

LE FORME DI FINANZIAMENTO

L'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che "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.

A tal fine sarebbe opportuno istituire un apposito capitolo dedicato all'attuazione delle azioni positive.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio e nella corresponsione degli emolumenti.

Pertanto, le amministrazioni pubbliche devono:

- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c) del d.lgs n. 165/2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità di cui all'articolo 19, commi 4-bis e 5-ter del d.lgs. n. 165/2001, dell'articolo 42, comma 2 lett. d) del lgs. n. 198/2006 e dell'articolo 11 comma 1, lett. h) della legge n. 124/2015;
- monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale le

indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazioni al CUG;

- adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi,
- tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5 comma 2 del d.lgs n. 165/2001).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine devono:

- attuare le previsioni di cui all'articolo 14 della legge n. 124/2015 e di cui alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri adottata il 1 giugno 2017 nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnanti in attività di volontariato;
- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali,
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc) mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottandole modalità

organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (articolo 57, comma 1, lett. d) del d.lgs. n. 165/2001);

- garantire che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere anche attraverso la diffusione della conoscenza della normativa in materia inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1 del d.lgs. n. 81/2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei codici etici sono da ritenersi strumenti idonei di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate;
- utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
- promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA

Il punto di partenza indispensabile è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione.

È importante che il Piano di Azioni Positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e, pertanto, necessita di approfondita analisi in ottica di genere, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze.

Il Piano triennale di Azioni Positive si riferisce a un bacino di personale rilevato al (31/12/2019) relativo al personale dell'amministrazione regionale distinto tra *Dirigenza* e *Comparto Non Dirigenziale, Corpo Forestale della Regione Siciliana*, e personale delle Aziende Autonome delle Terme di Sciacca ed Acireale che, ai sensi dell'Art. 119 della Legge regionale n.17 / 2004e s.m.i., a decorrere dal 1 ottobre 2008 viene definito *Ruolo Speciale ad Esaurimento*, di seguito R.S.E., della Regione Siciliana, oltre che il personale regionale e gli esterni assegnati agli

organi vertice politico, per un totale di: per un totale di 13951 distribuiti secondo le variabili "Genere e Qualifica" nei diversi Ruoli come indicato nella tabella 1.1 (1.1a, 1.1b, 1.1c.).

Tutto il personale, seppur con le proprie specifiche contrattuali, è comunque destinatario delle Azioni Positive previste nel presente piano triennale dell'ente Regione Siciliana.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

1.1a: Comparto – Corpo Forestale – R.S.E. - Tempo Determinato - Comandati

| Classi di età Inquadramento | | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|-------|--------|------------|------------|------------|--------|--------|------------|------------|------------|--------|
| | | <di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 | <di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 |
| D | | 2 | 8 | 95 | 1849 | 505 | | 12 | 71 | 691 | 224 |
| C | | 14 | 33 | 209 | 1700 | 502 | 9 | 21 | 101 | 834 | 275 |
| B | | 1 | 12 | 192 | 515 | 36 | | 12 | 275 | 1160 | 47 |
| A | | 1 | 9 | 267 | 787 | 37 | 1 | 3 | 390 | 1318 | 39 |
| Totale personale | 12257 | 18 | 62 | 763 | 4851 | 1080 | 10 | 48 | 837 | 4003 | 585 |
| % sul personale complessivo | | 0,15 | 0,51 | 6,22 | 39,58 | 8,81 | 0,08 | 0,39 | 6,83 | 32,66 | 4,77 |

1.1b: Dirigenza* - R.S.E. - Comandati

| InquadramentoClassi di età | | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|--------|--------|------------|------------|------------|--------|
| | Contratto | <di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 | <di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 |
| | Dirigente generale | | | 1 | 13 | 7 | | | | 6 | 2 |
| 2 fascia | Area/servizio | | | | 1 | 2 | | | | | 1 |
| 3 fascia | Area/servizio | | | 1 | 183 | 146 | | | 3 | 94 | 35 |
| 2 fascia | Unità Operativa | | | | | 1 | | | | 1 | 1 |
| 3 fascia | Unità Operativa | | | | 182 | 176 | | | 3 | 107 | 64 |
| 3 fascia | Consulenza, studio, ricerca | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Comandati | Area/servizio | | | 1 | | 2 | | | | | |
| Comandati | Unità Operativa | | | | | 1 | | | 2 | | |
| ALTRO (1) | | | | 2 | 28 | 25 | | | 2 | 6 | 5 |
| Totale personale | 1106 | | | 5 | 407 | 360 | | | 10 | 215 | 109 |
| % sul personale complessivo | | | | 0,45 | 36,8 | 32,55 | | | 0,9 | 19,44 | 9,86 |

*Per il personale dirigenziale dettagliare il tipo di incarico specificando se di ruolo o art. 19 d.lgs. n. 165/2001 e fascia di inquadramento.

(1) Incarichi enti regionali, commissioni U.R.E.G.A. aspettativa, in attesa di conferimento incarico

1.1c: Organi di vertice politici: Personale regionale - Esterni

| Classi di età Inquadramento | | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|---------|--------|------------|------------|------------|--------|--------|------------|------------|------------|--------|
| | | <di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 | <di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 |
| 3 fascia | | | | | 9 | 3 | | | | 7 | 2 |
| D | | | 1 | 1 | 28 | 5 | | | 3 | 18 | 5 |
| C | | | 1 | 3 | 16 | 3 | 1 | | 1 | 7 | |
| B | | | 1 | 1 | 2 | | | | 2 | 4 | |
| A | | | | 2 | 2 | | | | | 1 | |
| 3 fascia | esterni | | 7 | 6 | 4 | 4 | | 1 | 1 | 2 | |
| D | esterni | | 6 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| C | esterni | | 2 | 2 | 5 | | | | 1 | 1 | |
| B | esterni | | 1 | | | | | | | | |
| Totale personale | | 183 | 19 | 18 | 69 | 16 | 2 | 2 | 9 | 41 | 7 |
| % sul personale complessivo | | | 10,38 | 9,84 | 37,7 | 8,74 | 1,09 | 1,09 | 4,92 | 22,4 | 3,82 |

Informazione interessante, è l'analisi della situazione generale secondo le variabili genere e per fasce di età e tipo di presenza (Tabella 1.2), e successivamente le variabili per anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere (Tabella 1.4).

Per ciò che riguarda l'età anagrafica si sono scelte 5 classi di età "Meno di 30" "da 31 a 40", "da 41 a 50", "da 51 a 60", e "oltre i 60".

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

| CATEGORIA D | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------|------------|------|------------|------------|------------|--------|-------|------|------------|------------|------------|--------|------|
| | Classi età | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | Da 51 a 60 | >di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot |
| Tempo Pieno | | 2 | 13 | 96 | 1867 | 508 | 2486 | 1 | 13 | 71 | 693 | 226 | 1004 |
| Part Time >50% | | | 1 | 1 | 6 | 1 | 9 | | | 1 | 9 | 2 | 12 |
| Part Time <50% | | | 1 | 2 | 7 | 2 | 12 | | | 3 | 8 | 1 | 12 |
| Totale | | 2 | 15 | 99 | 1880 | 511 | 2507 | 1 | 13 | 75 | 710 | 229 | 1028 |
| Totale % | | 0,08 | 0,6 | 3,95 | 74,99 | 20,38 | 100 | 0,09 | 1,26 | 7,29 | 69,07 | 22,29 | 100 |

| CATEGORIA C | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------|------------|-----|------------|------------|------------|--------|-------|-----|------------|------------|------------|--------|------|
| | Classi età | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot |
| Tempo Pieno | | 13 | 36 | 205 | 1714 | 501 | 2469 | 9 | 20 | 98 | 816 | 270 | 1213 |
| Part Time >50% | | 1 | | 2 | 3 | 4 | 10 | 1 | 1 | 3 | 14 | 3 | 22 |
| Part Time <50% | | | | 7 | 4 | | 11 | | | 2 | 12 | 2 | 16 |
| Totale | | 14 | 36 | 214 | 1721 | 505 | 2490 | 10 | 21 | 103 | 842 | 275 | 1251 |

| Totale % | 0,56 | 1,45 | 8,59 | 69,12 | 20,28 | 100 | 0,8 | 1,68 | 8,23 | 67,31 | 21,98 | 100 |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|--------|------|--------------|------------|------------|------------|--------|------|
| CATEGORIA B | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
| Classi età | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot |
| Tipo Presenza | | | | | | | | | | | | |
| Tempo Pieno | 1 | 14 | 189 | 513 | 36 | 753 | 11 | 271 | 1145 | 45 | 1472 | |
| Part Time >50% | | | 3 | 2 | | 5 | | 4 | 17 | 2 | 23 | |
| Part Time <50% | | | 1 | 2 | | 3 | 1 | 2 | 2 | | 5 | |
| Totale | 1 | 14 | 193 | 517 | 36 | 761 | 12 | 277 | 1164 | 47 | 1500 | |
| Totale % | 0,13 | 1,84 | 25,36 | 67,94 | 4,73 | 100 | 0,8 | 18,47 | 77,6 | 3,13 | 100 | |
| CATEGORIA A | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
| Classi età | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | Tot |
| Tipo Presenza | | | | | | | | | | | | |
| Tempo Pieno | 1 | 9 | 268 | 785 | 37 | 1100 | 1 | 3 | 383 | 1315 | 39 | 1741 |
| Part Time >50% | | | 1 | 2 | | 3 | | | 3 | 2 | | 5 |
| Part Time <50% | | | | 2 | | 2 | | | 4 | 2 | | 6 |
| Totale | 1 | 9 | 269 | 789 | 37 | 1105 | 1 | 3 | 390 | 1319 | 39 | 1752 |
| Totale % | 0,09 | 0,81 | 24,34 | 71,5 | 3,35 | 100 | 0,06 | 0,17 | 22,26 | 75,28 | 2,23 | 100 |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

N.B. per la tabella 1.3 l'Amministrazione regionale per il periodo 2019, non ha attribuito posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------|-------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 2 | 11 | 131 | 86 | 10 | 240 | 3,7% | 1 | 3 | 73 | 59 | 11 | 147 | 2,6% |
| Tra 3 e 5 anni | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 11 | 0,2% | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 0,1% |
| Tra 5 e 10 anni | 9 | 16 | 337 | 1421 | 85 | 1868 | 28,8% | 8 | 13 | 409 | 2640 | 69 | 3139 | 56,2% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 21 | 98 | 2707 | 1550 | 4376 | 67,4% | 1 | 15 | 89 | 1443 | 744 | 2292 | 41,1% |
| Totale | 14 | 50 | 567 | 4218 | 1646 | 6495 | | 10 | 33 | 572 | 4143 | 825 | 5583 | |
| Totale % | 0,22% | 0,77% | 8,73% | 64,94% | 25,34% | | | 0,18% | 0,59% | 10,25% | 74,21% | 14,78% | | |

Totale del personale preso come riferimento : Uomini 6.495 - Donne 5.583 TOTALE 12.078

Un confronto interessante è quello relativo divario economico tra generi come indicato nella tabella 1.5

TABELLA 1.5-DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| INQUADRAMENTO | UOMINI | DONNE | DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti | % |
| A | 17.370,24 | 16.381,53 | 988,71 | 5,69 |
| B | 18.689,87 | 17.503,41 | 1.186,46 | 6,35 |
| C | 26.603,33 | 24.306,58 | 2.296,75 | 8,63 |
| D | 31.095,06 | 29.431,06 | 1.664,00 | 5,35 |
| Dir | 47.444,26 | 47.503,92 | -59,66 | -0,13 |

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| 2° FASCIA | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|----------------------------|-----------------|------|-----------------|-----|-----------------|------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| TITOLO DI STUDIO | | | | | | |
| Laurea | | | | | | |
| Laurea magistrale | 5 | 100 | 3 | 100 | 8 | 100 |
| Master | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Titoli mancanti | | | | | | |
| Totale personale | 5 | 100 | 3 | 100 | 8 | 100 |
| % su personale complessivo | | 62,5 | | | | 37,5 |

| 3° FASCIA | UOMINI | | DONNE | | TOTALE complessivo | |
|----------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|--------------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| TITOLO DI STUDIO | | | | | | |
| Laurea | | | 2 | 0,58 | 2 | 0,17 |
| Laurea magistrale | 766 | 95,75 | 309 | 89,56 | 1075 | 93,89 |
| Master | 18 | 2,25 | 24 | 6,96 | 42 | 3,67 |
| Dottorato di ricerca | 16 | 2 | 10 | 2,9 | 26 | 2,27 |
| Titoli mancanti | | | | | | |
| Totale personale | 800 | 100 | 345 | 100 | 1145 | 100 |
| % su personale complessivo | | 69,87 | | 30,13 | | 100 |

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| CATEGORIA D | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| TITOLO DI STUDIO | | | | | | |
| Inferiore al Diploma superiore | | | | | | |
| Diploma di scuola superiore | 1642 | 65,5 | 557 | 54,18 | 2199 | 62,21 |
| Laurea | 187 | 7,46 | 83 | 8,07 | 270 | 7,64 |
| Laurea magistrale | 639 | 25,49 | 324 | 31,52 | 963 | 27,24 |
| Master | 34 | 1,35 | 64 | 6,23 | 98 | 2,77 |
| Dottorato di ricerca | 5 | 0,2 | | | 5 | 0,14 |
| Titoli mancanti | | | | | | |
| Totale personale | 2507 | 100 | 1028 | 100 | 3535 | 100 |
| % su personale complessivo | | 70,92 | | 29,08 | | 100 |

| CATEGORIA C | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| TITOLO DI STUDIO | | | | | | |
| Inferiore al Diploma superiore | 583 | 23,41 | 156 | 12,47 | 739 | 19,75 |
| Diploma di scuola superiore | 1578 | 63,38 | 874 | 69,86 | 2452 | 65,55 |
| Laurea | 67 | 2,69 | 43 | 3,44 | 110 | 2,94 |
| Laurea magistrale | 257 | 10,32 | 153 | 12,23 | 410 | 10,96 |
| Master | 5 | 0,20 | 23 | 1,84 | 28 | 0,75 |
| Dottorato di ricerca | | | 2 | 0,16 | 2 | 0,05 |
| Titoli mancanti | | | | | | |
| Totale personale | 2490 | 100 | 1251 | 100 | 3741 | 100 |
| % su personale complessivo | | 66,56 | | 33,44 | | 100 |

| CATEGORIA B | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Titolo di studio | | | | | | |
| Inferiore al Diploma superiore | 81 | 10,64 | 48 | 3,2 | 129 | 5,71 |
| Diploma di scioia superiore | 566 | 74,38 | 1190 | 79,33 | 1756 | 77,66 |
| Laurea | 23 | 3,02 | 41 | 2,73 | 64 | 2,83 |
| Laurea magistrale | 89 | 11,70 | 205 | 13,67 | 294 | 13 |
| Master | 1 | 0,13 | 15 | 1 | 16 | 0,71 |
| Dottorato di ricerca | 1 | 0,13 | 1 | 0,07 | 2 | 0,09 |
| Titoli mancanti | | | | | | |
| Totale personale | 761 | 100 | 1500 | 100 | 2261 | 100 |
| % su personale complessivo | | 33,66 | | 66,34 | | 100 |

| CATEGORIA A | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Titolo di studio | | | | | | |
| Inferiore al Diploma superiore | 516 | 46,70 | 774 | 44,18 | 1290 | 45,15 |
| Diploma di scioia superiore | 547 | 49,50 | 912 | 52,06 | 1459 | 51,07 |
| Laurea | 14 | 1,27 | 27 | 1,54 | 41 | 1,43 |
| Laurea magistrale | 23 | 2,08 | 37 | 2,11 | 60 | 2,10 |
| Master | 5 | 0,45 | 2 | 0,11 | 7 | 0,25 |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Titoli mancanti | | | | | | |
| Totale personale | 1105 | 100 | 1752 | 100 | 2857 | 100 |
| % su personale complessivo | | 38,68 | | | 61,32 | 100 |

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Numero due Commissioni bandim Ufficio Stampa e Documentazione

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Bando Ufficio Stampa cat C | 3 | | 2 | | 5 | | U |
| Bando Ufficio Stampa cat D | 3 | | 2 | | 5 | | U |
| Totale personale | 6 | | 4 | | 10 | 100,00% | |
| % sul personale | | 60 % | | 40 % | | | |

Commissione prove attitudinali categorie A e B stabilizzazione titolari di contratto a tempo determinato

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Bando Ufficio Stampa cat C | 3 | | 2 | | 5 | | U |
| Totale personale | 3 | | 2 | | 5 | 100,00% | |
| % sul personale | | 60 % | | 40 % | | | |

I dati acquisiti sono fondamentali in considerazione non solo del blocco delle assunzioni e relativo "Invecchiamento della popolazione" dei dipendenti della Regione Siciliana che nei prossimi anni verranno collocati in pensione sia per anni di servizio maturati, che per raggiungimento dell'età, ma anche in relazione all'organizzazione del lavoro per ciò che attiene alle nuove tecnologie e Gap generazionale, ma anche in relazione alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevedendo anche azioni formative specifiche e accesso a telelavoro, ecc.

Al fine di rendere il piano uno strumento attivo di applicazione efficace delle azioni positive, è opportuno monitorare annualmente questi aspetti organizzativi, anche per rimodulare le azioni in linea con i cambiamenti organizzativi.

Il personale nei ruoli Regionali, ovvero il *Ruolo Unico Dirigenza* e il *Ruolo del Comparto Non Dirigenziale*, sono stati esaminati anche secondo la variabile "tipologia contrattuale" tempo determinato o indeterminato.

Sempre in relazione al Personale nei Ruoli Regionali, e rispetto alle variabili "Genere ed età e uso di misure di conciliazione", si è voluto fare un approfondimento relativo al personale che usufruisce del Part-time, che corrisponde ad un totale di 193 soggetti, di cui 126 sono donne e 67 uomini.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

| Classi di età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | | % |
|---|---------|------------|------------|------------|---------|------|-------|---------|------------|------------|------------|---------|------|-------|---|
| | < di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | < di 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > di 60 | Tot | | |
| Tipo misura conciliazione | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tempo pieno | 13 | 48 | 552 | 4178 | 1637 | 6428 | 53,2% | 9 | 31 | 554 | 4053 | 810 | 5457 | 45,2% | |
| Part-Time Misto | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 7 | | 0 | 0 | 3 | 7 | 1 | 11 | | |
| Part-Time Orizzontale | 0 | 2 | 3 | 9 | 4 | 18 | | 1 | 2 | 7 | 25 | 3 | 38 | | |
| Part-Time Verticale | 1 | 0 | 10 | 26 | 5 | 42 | | 0 | 0 | 8 | 58 | 11 | 77 | | |
| Personale che fruisce di part time a richiesta % sul Totale del personale | 1 | 2 | 15 | 40 | 9 | 67 | 0,6% | 1 | 2 | 18 | 90 | 15 | 126 | 1,0% | |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------|------|------|-------|-------|-------|--|------|------|-------|-------|-------|-------|--|
| Totale Personale | 14 | 50 | 567 | 4218 | 1646 | 6495 | | 10 | 33 | 572 | 4143 | 825 | 5583 | |
| Totale in % | 0,2% | 0,8% | 8,7% | 54,9% | 25,3% | 53,8% | | 0,2% | 0,6% | 10,2% | 74,2% | 14,8% | 46,2% | |
| Personale per fasce d'età | | | | | | | | | | | | | | |

| Totale % Personale che fruisce di part time a richiesta, rispetto al personale di genere | UOMINI | | | | | | Totale 6495 | DONNE | | | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 0,02% | 0,03% | 0,23% | 0,62% | 0,14% | 1,03% | | 0,02% | 0,04% | 0,32% | 1,61% | 0,27% | 2,26% |

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|--------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | | | | 2368 | 100 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | | | | | |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | | | | | N.D. | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | | | | |
| Totale | 8670 | 56,70 | 6622 | 43,30 | | 100 |
| % sul personale | | | | | | 15,49 |

N.B. Si riportano i valori periodo precedente in quanto i nuovi dati sono in fase di acquisizione

L'ATTIVITA' FORMATIVA

Presso il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, il Servizio 16 "Formazione e Qualificazione Professionale del Personale" si occupa della Pianificazione, gestione e coordinamento del sistema formativo e dello sviluppo professionale del personale regionale, dell'aggiornamento professionale e della Programmazione dei corsi, sia in collaborazione con altri enti, sia nella organizzazione diretta utilizzando l'albo dei Formatori interni. Inoltre in collaborazione con il Coordinamento regionale per la sicurezza, si occupa della formazione e degli aggiornamenti obbligatori previsti ai sensi dell'81/08 e s.m.i.

Il servizio effettua periodicamente un'attività di monitoraggio sull'attività formativa svolta. Si evidenzia come, nel periodo di riferimento, buona parte dell'Attività Formativa è stata dedicata alla Formazione Giuridico -Normativa, Sicurezza, Contratti e tematiche CUG.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

| Classi età Tipo Formazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | | TOT ORE | TOT ORE % |
|--|------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|------------|---------------|-----------------|
| | <3 0 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot t | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | | |
| Obbligatoria (sicurezza) | 1 | 4 | 42 | 227 | 105 | 379 | 11,04 | 2 | 5 | 31 | 193 | 63 | 294 | 9,58 | 360 | 14,71 |
| Aggiornamento professionale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Competenze manageriali/Relazio nali | 1 | 1 | 1 | 45 | 49 | 97 | 28,2 | 0 | 0 | 4 | 26 | 13 | 43 | 1,4 | 15 | 0,61 |
| Tematiche CUG | 0 | 3 | 28 | 157 | 109 | 297 | 8,65 | 0 | 1 | 31 | 218 | 75 | 325 | 10,59 | 210 | 8,58 |
| Violenza di genere | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Altro (Giuridico - normativa) | 4 | 11 | 114 | 860 | 374 | 1363 | 39,69 | 2 | 9 | 145 | 1113 | 184 | 1453 | 47,36 | 1046,5 | 42,78 |
| Altro (Contratti) | 0 | 0 | 23 | 241 | 109 | 373 | 10,86 | 0 | 0 | 24 | 102 | 25 | 151 | 4,92 | 221 | 9,03 |
| Altro (Economico - finanziaria) | 0 | 0 | 5 | 56 | 26 | 87 | 2,53 | 0 | 1 | 8 | 44 | 11 | 64 | 2,09 | 72,5 | 2,96 |
| Altro (Informatica) | 0 | 0 | 13 | 47 | 16 | 76 | 2,21 | 0 | 1 | 11 | 75 | 6 | 93 | 3,03 | 188,5 | 7,7 |
| Altro (Settoriale) | 1 | 1 | 8 | 100 | 64 | 174 | 5,07 | 0 | 0 | 28 | 137 | 16 | 181 | 5,9 | 202 | 8,26 |
| Altro (informazione e comunicazione) | 0 | 0 | 2 | 21 | 5 | 28 | 0,82 | 0 | 0 | 2 | 29 | 2 | 33 | 1,08 | 25 | 1,02 |
| Altro (Internazionale - Europea) | 0 | 1 | 18 | 348 | 193 | 560 | 16,31 | 0 | 0 | 40 | 324 | 67 | 431 | 14,05 | 106 | 4,33 |
| Totale | 7 | 21 | 254 | 2102 | 1050 | 3434 | 10,0 | 4 | 17 | 324 | 2261 | 462 | 3068 | 100 | 2446,5 | 100 |
| Totale % | 0,2 | 0,61 | 7,4 | 61,21 | 30,58 | 10,0 | | 0,13 | 0,55 | 10,56 | 73,7 | 15,06 | 100 | | | |

AGGIORNAMENTO DEL PTAP 2020-2022 DELLA REGIONE SICILIANA:

L'IMPORTANZA DELLA DIRETTIVA N.2/2019 DEL 26 GIUGNO 2019 DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEL SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITÀ "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE."

Il Piano Triennale di azioni positive della Regione Siciliana adottato con D.P n. 609 GAB del 30.10.2018 è stato aggiornato, per il triennio 2019-2021, con D.P. reg. n. 7704 del 19/11/2019 anche alla luce della Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*. L'aggiornamento è stato effettuato nella logica dello sviluppo triennale delle azioni da realizzare per ciascun obiettivo come deliberato nella seduta ordinaria dell'11 luglio 2019 del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana. Pertanto, anche il presente aggiornamento è in tale ottica con la previsione di un'analisi della realizzazione delle azioni positive alla fine del triennio.

In merito alle *risorse disponibili* per realizzare le attività previste, è stata inserita la dicitura "nessuno" quando le azioni sono realizzabili attraverso utilizzo di risorse interne, mentre ha utilizzato la dicitura "Quanto Necessario (Q.N.)" nelle situazioni in cui è determinante l'intervento dell'Amministrazione Regionale e dei diversi attuatori per quantificare le spese necessarie per risorse umane, strumentazioni, materiali e quanto altro necessario che deve essere acquisito.

Di seguito si illustrano nel dettaglio gli obiettivi dettagliati nelle singole azioni, con esplicitazione degli attuatori, tempi, risultati attesi e strumenti di verifica, per ciascun anno.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, ai pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. La direttiva 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *"Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* ribadisce l'importanza dell'aggiornamento annuale del piano e rende chiare la relazione con il Piano triennale della Performance, specificando a pag. 7 della direttiva che *in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della performance*.

Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

TRIENNIO 2020-2022 - OBIETTIVI E AZIONI DA REALIZZARE.

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, e in continuità con il PTAP 2018-2020 e l'aggiornamento per il triennio 2019-2021, la Regione Siciliana per il triennio 2020-2022 intende realizzare i seguenti obiettivi e azioni:

1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

L'obiettivo è stato individuato con lo scopo di individuare e attuare, compatibilmente, con le disponibilità economiche, di progetti pilota per il lavoro agile, lo *Smart Working* e il telelavoro, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, ove se ne rilevi la necessità, l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie atte a ridurre la capacità di movimento.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile. In particolare nelle maglie della riforma Madia (legge 124/2015) all'art. 14 intitolato "*Promozione della conciliazione vita-lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche*" si chiede espressamente alle amministrazioni di adottare misure organizzative quali il telelavoro e lo *Smart Working* fissando come obiettivo che almeno il 10% del personale che ne faccia richiesta possa accedervi. Inoltre si stabilisce che "*l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento di questi obiettivi costituiscono oggetto di valutazione dei percorsi di misurazione della performance organizzativa ed individuale*".

Nell'ottica di attenzione alla conciliazione tra vita privata e professionale, e nell'ottica dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, si intendono avviare sperimentazioni che agevolino prioritariamente le persone che hanno difficoltà di movimento o che svolgono "lavoro di cura" consentendo loro di svolgere in maniera più agevole la loro funzione istituzionale attraverso il telelavoro o lo *Smart Working*, nell'ottica anche della promozione del Benessere lavorativo.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, l'aumento dell'età media dei dipendenti Regionali (dovuta anche al blocco delle assunzioni), costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione, si prevede la *sperimentazione* di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate con riferimento del percorso avviato dal Dipartimento Pari Opportunità insieme ad alcune limitate Pubbliche Amministrazioni. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Per la realizzazione di questi obiettivi è stata prevista un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Informazione anche tramite i sistemi informatici (piattaforme, intranet, ecc.) e le loro potenzialità, anche per costruire uno spazio in grado di orientare le persone e le famiglie sulle azioni di sostegno e

sui servizi cittadini a favore delle esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.

Non può non sottolinearsi che l'amministrazione al fine di contrastare il diffondersi della pandemia da COVID-19 è stata immediatamente catapultata nella realtà del Lavoro Agile sperimentando così l'istituto in fase emergenziale e che, pertanto a maggior ragione va implementato in termini applicativi e di regolamentazione allo scopo di pervenire al fine ultimo dell'istituto che è la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

AZIONE1.1: CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO – LAVORO AGILE, SMART WORKING E TELELAVORO

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, la Regione Siciliana ha applicato i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di temperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Nel 2019 è stato istituito un Tavolo di lavoro finalizzato all'analisi della normativa, delle disposizioni applicative e strumentali e delle risorse necessarie all'avvio del lavoro agile nonché dell'analisi del contesto organizzativo e funzionale finalizzato all'individuazione delle tipologie di lavoro eseguibili in regime di telelavoro. L'anno 2020 ha visto un'applicazione del lavoro agile di tipo ordinaria ma emergenziale. Alla luce di ciò si programmano le seguenti azioni:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicat ore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|---|--|-------------|---------------------------|----------------------|------------------|---|
| Anno 2020 | Avvio di una rilevazione del personale interessato all'accesso alla modalità di telelavoro, lavoro agile o SmartWorking e mappatura delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione (somministrazione questionario e raccolta dati, report mappatura) | Dip. Reg. della Funzione Pubblica e del Personale - Autorità Reg. per l'innovazione tecnologica, Dip. Reg. Famiglia, Dip. Reg. Bilancio, CUG e altri | 31/12/20 | Quanto Necessario (Q.N.). | Binario | Si | Report contenente la rilevazione dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici legati ai carichi di cura familiare, il fabbisogno strumentale necessario, analisi e mappatura delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione. |
| Anno 2021 | Individuazione e definizione di progetti pilota tendenti a garantire almeno il 10% del personale che lo richianda, previo accordo scritto tra le parti | Dip. Reg. della Funzione Pubblica e del Personale - tavolo di lavoro - dipartimenti interessati | 31/12/21 | Q.N. | Binario | Si | Proposta al D.G. del Dip. Funzione pubblica di progetti pilota |
| Anno 2022 | Avvio progetti pilota individuati - Cronoprogramma e realizzazione prima fase con almeno n.1 progetto | Dip. Reg. della Funzione Pubblica e del Personale - tavolo di lavoro - dipartimenti interessati | 31/12/22 | Q.N. | Binario | Si | Report su prima fase progetti diffusione (pubblicazione sul sito dell'amministrazione) |

AZIONE 1.2: VERIFICA DELL'IMPATTO DELLE MISURE ORGANIZZATIVE ADOTTATE IN TEMA DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E

LAVORO

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicatore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|--|---|-------------|-------|---------------------|------------------|--|
| Anno 2021 | istituzione e insediamento di un gruppo di lavoro dedicato e l'individuazione nell'ambito del SMVP di idonei indicatori per la verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (art.14 L.124/2015) sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati. | Gruppo di lavoro composto da: Dip. Reg. Funzione pubblica e personale, uff. di gabinetto del Presidente della regione, OIV, CUG | 30/06/21 | Q.N. | Binario | Si | Decreto istituzione, verbale insediamento, report attività con proposta di indicatori individuati. |
| Anno 2022 | Monitoraggio e valutazione della sperimentazione di verifica di impatto attraverso i nuovi indicatori, nell'ambito del SMVP | Gruppo di lavoro composto da: Dip. Reg. Funzione pubblica e personale, uff. di gabinetto del Presidente della regione, OIV, CUG | 31/12/21 | Q.N. | Binario | Si | Documento di valutazione |

2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.

2.1. AZIONE: FORMAZIONE/INTERVENTO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di 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 micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

A tal proposito, nel prossimo triennio sarà pianificato ed effettuato, a seguito delle informazioni ottenute dall'elaborazione dei report di sintesi per dipartimento relativi alla rilevazione del benessere organizzativo percepito avviata dal CUG nel 2017, un piano di miglioramento del benessere organizzativo, con il modello di formazione-intervento, e come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ai/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti, al servizio per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale, attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;
- ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione ed una migliore lettura del contesto.

Anche la costruzione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo che seguirà alla rilevazione si svilupperà attraverso un percorso partecipato, sempre in un'ottica di circolarità tra

quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo. Infine sulle azioni del Piano di miglioramento del benessere organizzativo sarà fornita una puntuale informazione ai dipendenti utilizzando gli strumenti a disposizione sia con riferimento ai contenuti che agli obiettivi implementati.

Nel 2019 è stato istituito un Tavolo di coordinamento per la promozione del Benessere Organizzativo ai fini dell'attivazione di un progetto di Elaborazione dei Dati sul benessere organizzativo basati sui questionari pervenuti al Dipartimento dai vari rami dell'amministrazione.

Per il triennio si programmano le seguenti azioni:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicatore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|--|--|---------------------|-------------------|---------------------|------------------|---|
| Anno 2020 | Progetto e realizzazione di un programma di Formazione/Intervento rivolto ai componenti del Tavolo di coordinamento per la promozione del benessere organizzativo e agli stakeholder (max 20 persone per percorso). Ore di formazione: 30 ore (5 gg di 6 ore); Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise. Come previsto per la Formazione/intervento deve essere individuato un tutor d'aula qualificato e un "facilitatore della comunicazione" che gestirà i lavori di gruppo. | Gruppo di lavoro sul Benessere, Dip. Regionale Funzione Pubblica e Personale- Servizio 2 - Servizio 16 (formatori Interni), CUG, altri esterni | 31/12/20 | Q.N | Binario | Si | Realizzazione e dell'evento e report d'aula |
| | Pianificazione di 1 giornata formativa per ciascun dipartimento che ha partecipato alla rilevazione del B.O. Nel 2017-2018, restituzione report di sintesi sul benessere Organizzativo per un totale di 13 gg.aa. | Gruppo di lavoro sul Benessere, Dip. Regionale Funzione Pubblica e Personale- Servizio 2 - Servizio 16 (formatori Interni), CUG, dipartimenti che hanno risposto | 31/12/20 | Quanto Necessario | Binario | Si | Report sulla formazione documento di sintesi sulle proposte. Pubblicazione del documento di sintesi finale sul sito del dipartimento pubblica |
| 2021 | Definizione, proposta e adozione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo. | Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 2; CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri dipartimenti | Entro il 31/12/2021 | Quanto Necessario | Binario | Si | Realizzazione degli eventi |
| 2022 | Diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, attuazione e formazione | Dip. Regionale Funzione Pubblica e Personale- Servizio 2 - Servizio 16 (formatori Interni), CUG, | Entro il 31/12/2022 | Quanto Necessario | Binario | Si | Realizzazione dell'intervento formativo |

2.2 AZIONE – FORMAZIONE COMPONENTI CUG E FORMAZIONE FINALIZZATA ALLA VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI E STRUTTURE ISTITUZIONALI IMPEGNATI NELLA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E NELLA LOTTA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

La presente azione prevede l'attivazione di percorsi formativi finalizzati alla conoscenza delle competenze del CUG in considerazione della funzione svolta dallo stesso all'interno della Regione Siciliana, e destinati ai dirigenti di tutti i livelli dando priorità a coloro che nell'ambito della struttura di appartenenza sono coinvolti direttamente nell'applicazione delle norme e/o in quanto a loro è assegnato del personale che rientra a qualsiasi titolo tra i componenti del CUG così come indicato nel D.D.G. di costituzione e s.m.i.

Nel 2019 è stata progettata e realizzata l'attività formativa programmata e per il triennio si programmano le seguenti azioni:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicatore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|--|---|-------------|-------|---------------------|------------------|---|
| Anno 2020 | Promozione del CUG presso i Dipartimenti regionali e nel territorio organizzazione di un evento nella Sicilia orientale e uno nella Sicilia occidentale. La Formazione verterà sulle competenze del CUG, funzione svolta all'interno della Regione Siciliana e nel territorio regionale. La formazione sarà realizzata da formatori interni, consiglieri di fiducia e consiglieri di parità, e eventuali altri soggetti esterni. | Servizio 16, servizio 2, CUG, tutti i Dipartimenti | 31/12/20 | Q.N. | Binario | Si | Realizzazione di n. 2 eventi |
| | Progettazione e diffusione di un documento informativo sul CUG, sul suo ruolo e sulle sue funzioni. Destinato a tutti i dipendenti e alle amministrazioni presenti sul territorio. Creazione di un questionario di verifica online da inviare via email dopo 2 mesi dalla diffusione del documento. | Dipartimento Regionale della funzione pubblica (su progettazione del CUG) – tutti i dipartimenti destinatari. | 31/12/20 | Q.N. | Binario | Si | Report di sintesi dei risultati dei questionari |
| Anno 2021 | Verifica a campione attraverso il questionario online a 6 mesi e ad 1 anno dalla diffusione dell'informativa | Dipartimento Regionale della funzione pubblica (su progettazione del CUG) – tutti i dipartimenti destinatari. | 31/12/21 | Q.N. | Binario | Si | Report di sintesi dei risultati dei questionari |
| Anno 2022 | Verifica dei risultati ottenuti a completamento del triennio | Dipartimento Regionale della funzione pubblica – servizio 2 | 31/12/22 | Q.N. | Binario | Si | Verbale sugli esiti. |

2.3.1 AZIONE – CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA. CODICE DI CONDOTTA UNICO

Con D.D.G. n.1888 del 04/05/2020 del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, è stato adottato il "Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità alle valorizzazioni del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing" in sostituzione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali", adottato D.D.G. n. 8015 del 30/11/2012 e del "Codice di condotta per la

Prevenzione e la lotta contro il mobbing”, adottato con D.D.G. n. 6891 del 17/11/2016.

E' stata data ampia diffusione al Codice già pubblicato nella pagina web della Regione Siciliana ed in quella del Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di sensibilizzare il personale, anche con iniziative formative, circa le potenziali discriminazioni e gli strumenti a disposizione di prevenzione e di contrasto.

Con il presente aggiornamento 2020 si conclude pertanto l'azione.

| Annualità (conclusione dicembre 2020) | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicator e previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|--|---|---|----------------|-------|----------------------------|---------------------|---|
| Anno 2020 | N°. 2 Giornate informative e formative sul Nuovo codice - produzione opuscoli, e materiali per la massima diffusione. | Dip. Reg Funzione Pubblica e gruppo di lavoro sul codice - Serv. Formazione e altri | 31/12/2020 | Q.N. | Binario | Si | Publiccazi one del codice sul sito istituziona le e piano di avvio dell'attivit à di diffusione. |

2.3.2 AZIONE – CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA. CONSIGLIERI/E DI FIDUCIA

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, e a seguito della redazione del codice di cui al punto 2.3.1, si intende consolidare e rafforzare l'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti. Nel 2019 è stata effettuata una ricognizione dei dipartimenti per avere contezza della nomina e della scadenza del mandato e ove non presente verrà sollecitata la nomina di detta figura come consigliere unico contro tutte le molestie e il *mobbing*, ove invece è già presente, si procederà a incarico integrativo, previa formazione sul *mobbing*, o qualora la persona non volesse occuparsi anche di mobbing, fino alla scadenza dell'incarico si troveranno misure provvisorie affinché tale funzione possa essere svolta ricorrendo a figure omologhe in altri dipartimenti, fino a nuova nomina del/la Consigliere/a di fiducia.

Si prevede la creazione di una rete di consiglieri/e, coordinata Comitato Unico di Garanzia per la condivisione di procedure, formazione e buone prassi, e si provvederà al loro aggiornamento, e/o formazione al ruolo, con il supporto delle risorse interne al CUG, e all'Albo dei Formatori Interni della Regione Siciliana, e delle Consigliere di Parità presenti nel territorio.

Saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei/le dipendenti.

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicator e previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|--|--|----------------|-------|----------------------------|---------------------|---|
| Anno 2020 | Sollecitare i dipartimenti alla Nomina dei/le consiglieri/e ove non presenti e/o Integrazione delle nuove competenze per coloro che sono in corso di mandato | Tutti i dipartimenti | 31/10/20 | 0 | Binario | Si | Report esito azione di sollecito svolta (invii e riscontri) |
| Anno 2020 | Creazione di una rete di consiglieri/e coordinata dal CUG. | Dip. Reg Funzione Pubblica- tutti i dipartimenti - CUG | 31/12/20 | 0 | Binario | Si | Report di sintesi delle nomine e pubblicazion e sul sito web |

| | | | | | | | |
|-----------|--|--|----------|------|----------|----------------------|--|
| Anno 2021 | Aggiornamento e formazione al ruolo dei consiglieri di fiducia con supporto del CUG, e dell'albo dei formatori interni della Regione Siciliana e delle Consigliere di parità del territorio. | Serv. Formazione, CDF e CUG | 31/12/21 | Q.N. | Binario | Si | Report sulla formazione specifica erogata |
| Anno 2022 | Formazione e Sensibilizzazione, diffusione della cultura dell'antidiscriminazione e sul nuovo codice | Dip. Reg Funzione Pubblica- tutti i dipartimenti | 31/12/22 | Q.N. | Numerico | Almeno n. 2 attività | Sintesi delle relazioni dei consiglieri di fiducia |

2.4 – AZIONE – IMPLEMENTAZIONE SPORTELLINO DI ASCOLTO PSICOLOGICO PER IL BENESSERE E LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLA P.A.

La Regione Siciliana, in linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell'ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, ha inteso dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Sin dal 2013 presso il dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è attivo, per il Personale Regionale lo Sportello di Ascolto per il Benessere e la Valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione. Tale sportello per l'ascolto individuale si basa sulla professionalità dello psicologo e/o psicoterapeuta per il sostegno psicologico alla persona.

In continuità con le iniziative già poste in essere in materia si intende implementare tale attività e facilitare l'accesso al servizio per il personale che lavora fuori Palermo con modalità e soluzioni da concordare e programmare nel prossimo triennio in funzione anche dell'analisi dei risultati relativi alla Valutazione Stress Lavoro correlato e Rischio psicosociale. Lo Sportello di ascolto, oggi destinato a tutti i dipendenti, è nato a seguito dell'esigenza di prevenire e/o ridurre il rischio psicosociale, e distinguerlo da altre problematiche che non attengono strettamente al luogo di lavoro, ma che in esso si manifestano.

Tale Sportello è indirizzato a:

- Accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del Mobbing, da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, distinguendoli da problematiche psicofisiche individuali
- Offrire ai lavoratori, uno "spazio" di ascolto per le loro problematiche, in cui individuare e prevenire i problemi di disagio e/o malessere, di stress lavoro-correlato, *mobbing*. ecc..
- 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.
- Promozione della salute: consulenze di livello "benefit", ovvero tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione degli stili di vita, dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.
- 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, avviare interventi organizzativi, *focus group* ed altro finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici.

Nel corso del prossimo triennio, l'Amministrazione intende implementare tale Sportello, sviluppando iniziative utili per potenziare il raccordo e la sinergia degli interventi coinvolgendo la rete

degli R.S.P.P. ed eventualmente altri soggetti interni o esterni esperti nel settore, ciò al fine di rendere sempre più omogenee le azioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori delle sedi centrale e delle sedi periferiche.

Nel corso del 2019 è stata svolta l'elaborazione dei dati sull'affluenza allo Sportello d'ascolto dalla sua apertura nel 2013 al 2018 e per il triennio in argomento si programmano le seguenti:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicatore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|--|--|-------------|---------|---------------------|------------------|--|
| Anno 2020 | Offrire ai Dirigenti Generali dei dipartimenti, o a dirigenti dei diversi servizi, indicazioni sull'effettiva diffusione dei rischi psicosociali e avviare interventi organizzativi e focus group finalizzati al rispetto dei valori organizzativi, all'individuazione delle azioni formative per i dirigenti e dei programmi aziendali di benessere dei lavoratori. | Dip. Reg. Funzione Pubblica, servizio 16, servizio 2 | 31/12/20 | Q.N. | Numerico | Almeno n. 2 | Report di sintesi delle attività avviate |
| Anno 2021 | Proposte per facilitare l'accesso al servizio da parte dei dipendenti che non lavorano a Palermo (altri sportelli - turnazioni e/o altro) | Dipartimento Funzione Pubblica, Servizio 2 | 31/12/21 | Nessuno | Binario | Sì | Nota di proposta al D.G. del Dip. Reg. Funzione Pubblica. |
| Anno 2022 | Rielaborazione dati sull'affluenza allo Sportello d'ascolto a seguito dell'implementazione | Servizio 2 e Responsabile Sportello | 30/06/22 | Nessuno | Binario | Sì | Documento descrittivo e report di sintesi dati storici affluenza |

3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.

3.1. AZIONI: FORMAZIONE IN OTTICA DI GENERE E DIVERSITY DISABILITY ORIENTED - DALLA PIANIFICAZIONE AL MONITORAGGIO IMPLEMENTAZIONE DELL'UTILIZZO DEI SISTEMI DI VIDEOCONFERENZA E PIATTAFORME E-LEARNING.

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni, nell'ottica della promozione delle pari opportunità, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Il Piano di Formazione del personale dipendente dovrà essere sottoposto in fase di predisposizione al Comitato Unico di Garanzia, che potrà dare suggerimenti ed integrazioni, affinché gli interventi formativi siano progettati nella prospettiva delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza, come risorsa e come ricchezza piuttosto che come barriera e chiusura all'altro e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa basata sul benessere organizzativo.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione ove possibile, implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema *e-learning* consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Inoltre con il Comitato verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle

iniziative formative.

Nel 2019 è stato adottato il Piano di Formazione del personale regionale in ottica di genere e Disability oriented e in continuità si prevedono i seguenti target:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicatore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|---|---|-------------|---------|---------------------|---|---|
| Anno 2020 | Istituzione di un gruppo di lavoro tra Dip. Funzione Pubblica servizio 16, servizio 7 e dipartimento per l'Innovazione tecnologica con la partecipazione del CUG per le attività preliminari all'avvio di una sperimentazione | Dip. Reg. Funzione Pubblica e Dip. Reg. Per l'innovazione. In collaborazione con CUG e altri. | 31/12/20 | Nessuno | Binario | Si | Sintesi e cronoprogramma attività (Nota di Istituzione e verbale di insediamento del Gruppo di Lavoro e cronoprogramma attività da mettere in opera) |
| Anno 2021 | Sperimentazione della formazione diversity/disability oriented in modalità e-learning, e/o Fad | Dip. Reg. Funzione Pubblica e Dip. Reg. Per l'innovazione. In collaborazione con CUG e altri. | 31/12/21 | Q. N. | Numerico | Almeno n. 2 giornate di formazione in sperimentazione | Report sulla formazione e gradimento, ad opera del servizio 16 e valutazione in collaborazione con il CUG |
| Anno 2022 | Verifica dei risultati ottenuti | Dip. Reg. Funzione Pubblica e Dip. Reg. Per l'innovazione. In collaborazione con CUG e altri. | 30/06/20 | Nessuno | Binario | Si | Report |

3.2 – AZIONE – SOSTEGNO AL RUOLO LAVORATIVO.

Con questa azione, proposta e sostenuta dal Comitato Unico di Garanzia, la Regione Sicilia vuole partecipare allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico ed organizzativo, progettando e realizzando interventi condotti da un gruppo di esperti interni che contribuiscano alla gestione di criticità relazionali inerenti il singolo lavoratore ed il gruppo di lavoro.

Questa è un'azione pensata per rispondere a richieste di intervento relative ai temi dello stress lavoro correlato e del benessere psicologico legato alla sfera professionale.

In una fase in cui per la Pubblica Amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani culturali, strutturali e procedurali, l'azione di sostegno al ruolo lavorativo intende realizzare interventi, sia individuali che di gruppo, con carattere di supporto e formativo con riferimento all'ambito organizzativo. I suddetti interventi saranno focalizzati sulle dinamiche relazionali, e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima. Ci si concentrerà su "Strategie di

comunicazione di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere”; “Strategie e strumenti di gestione delle priorità”; “Team working, modalità di gestione dei gruppi di lavoro”; “Modalità di perfezionamento della comunicazione per il personale al contatto con l’utenza” e in materia di corrette modalità comunicative, nel rispetto dei principi di etica e legalità.

Gli interventi sono rivolti a:

- gruppi di lavoro che si trovano ad affrontare criticità di carattere comunicativo, relazionale, gestionale;
- direttori, dirigenti, responsabili che spesso si trovano nella difficile posizione di conciliare i bisogni organizzativi con le esigenze delle singole risorse, compito particolarmente complesso quando emergono aspetti di conflittualità, malessere e sofferenza.

La progettazione dell’intervento verrà proposta nel dettaglio dal Comitato Unico di Garanzia e si articoleranno come di seguito indicato:

- tutoraggio e sostegno al ruolo lavorativo;
- consulenza ai gruppi di lavoro con la consapevolezza che i gruppi di lavoro, componenti fondamentali della vita organizzativa, per la loro complessità sono talvolta esposti a difficoltà comunicative e tensioni conflittuali che incidono negativamente sulla collaborazione e la produttività;
- consulenza ai dirigenti e agli staff direzionali;
- attività di sensibilizzazione sul tema del benessere psicologico e organizzativo.

È prevista altresì un’attività di raccordo e collaborazione con le professionalità ed i servizi che all’interno della Regione Sicilia e operano a tutela del personale: Sportello di ascolto per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A., Dipartimento Reg. della Funzione Pubblica e del Personale, servizio per la Formazione e qualificazione del personale regionale, Consiglieri/e di Fiducia, Coordinamento regionale Servizi di prevenzione e protezione – e gestione del benessere organizzativo.

Nel 2019 sono stati progettati interventi individuali e di gruppo con carattere di supporto e formativo focalizzati sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere organizzativo e l’equilibrio vita-lavoro focalizzati su : Strategie di comunicazione di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere”; “Strategie e strumenti di gestione delle priorità”; “Team working, modalità di gestione dei gruppi di lavoro”; “Modalità di perfezionamento della comunicazione per il personale al contatto con l’utenza” e in materia di corrette modalità comunicative, nel rispetto dei principi di etica e legalità.

Per il triennio in argomento si prevede:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | | Indicator e previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|--|---|-------------|------|----------------------|------------------|--|
| Anno 2020 | Realizzazione degli interventi individuali e di gruppo progettati nel 2019 e focalizzati sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere organizzativo e l’equilibrio vita-lavoro. | Dip. Reg. Funzione Pubblica -Servizio 16, Servizio 2 CUG, Albo Formatori interni, e altri | 31/12/20 | Q.N. | Binario | Si | Report di sintesi sugli interventi da trasmettere al D.G. E al CUG |

| | | | | | | | |
|-----------|---|--|----------|------|---------|----|--|
| | Attività prodromiche per la creazione di una rete di collaborazioni tra le professionalità e i servizi che operano a tutela del personale. - Individuazione soggetti e delle modalità di partecipazione alla rete attraverso 1 FOCUS Group o una giornata di formazione/intervento destinato a personale che lavora nei settori dell'amministrazione che si occupano di tutela del personale e di benessere lavorativo. | Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e Personale, consiglieri di fiducia, CUG, Servizio 16 FP, Servizio 2 FP | 31/12/20 | Q.N. | Binario | Si | Relazione illustrativa sull'attività che include ipotesi di Individuazione soggetti e delle modalità di partecipazione |
| Anno 2021 | Creazione di una rete di collaborazioni tra le professionalità e i servizi che operano a tutela del personale. - Individuazione soggetti e delle modalità di partecipazione | Dipartimento Funzione Pubblica e Personale, consiglieri di fiducia, CUG, Servizio 16 FP, Servizio 2 FP | 31/07/21 | Q.N. | Binario | Si | Documento istitutivo di realizzazione della rete |
| Anno 2022 | Verifica dei risultati del SOSTEGNO AL RUOLO LAVORATIVO | Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e Personale, consiglieri di fiducia, CUG, Servizio 2 FP | 31/07/22 | Q.N. | Binario | Si | Report |

4. OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, E NELL'OTTICA DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.

4.1. AZIONE: RETE DEGLI R.S.P.P. E A.S.P.P. DEI DIPARTIMENTI REGIONALI, E INDIVIDUAZIONE DI BUONE PRASSI

L'azione prevede la creazione di una rete collaborativa degli R.S.P.P. e A.S.P.P. da parte del servizio di Coordinamento Regionale Servizi di prevenzione e protezione – e gestione del benessere organizzativo del Dip. Reg. della Funzione Pubblica e Personale finalizzato al confronto e alla individuazione delle buone prassi in materia di salute.

Dopo un'analisi sull'età anagrafica dei dipendenti regionali e della composizione quantitativa del personale per genere si individueranno quali siano le problematiche di salute più frequenti tra i dipendenti connesse alla loro attività lavorativa, età anagrafica e genere per proporre azioni di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e *diversity management*, e sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*).

Nel 2019 è stata effettuata la ricognizione dello stato di attuazione dell'art. 31 del T.U. 81/08 – Nota di richiesta ai Dipartimenti e per il triennio si programma :

| Annualità | Attività | Attuatori | data ultima | Costi | indicatore previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|---|---|-------------|---------|---------------------|------------------|----------------------|
| Anno 2020 | Mappatura degli RSPP e del stato di aggiornamento della formazione generale e specifica nell'ottica di genere e di inclusione lavorativa. | Serv.2 Funzione Pubblica, Coordinamento di tutti i Dipartimenti | 30/10/20 | Nessuno | Binario | Si | Documento di Sintesi |

| | | | | | | | |
|-----------|---|---|----------|---------|---------|----|--|
| | Riunione con gli RSPP finalizzata alla costituzione di un tavolo permanente | Serv.2 Funzione Pubblica, Coordinamento di tutti i Dipartimenti | 31/12/20 | Nessuno | Binario | Si | Verbale della riunione inviato al D.G. F.P. Con la proposta di istituzione Tavolo permanente |
| Anno 2021 | Costituzione e insediamento di un tavolo tecnico permanente finalizzato alla individuazione ed uniformazione delle buone prassi | Serv.2 Funzione Pubblica, Coordinamento di tutti i Dipartimenti | 31/12/21 | Nessuno | Binario | Si | D.D.G. Di istituzione e verbale di insediamento. |
| Anno 2022 | Elaborazione di un manuale delle buone prassi a conclusione del percorso effettuato | Serv.2 Funzione Pubblica, | 31/12/22 | Nessuno | Binario | Si | Proposta di manuale |

4.2. AZIONE: MISURE PER FAVORIRE L'INCLUSIONE LAVORATIVA DEL PERSONALE CON DISABILITÀ IN RELAZIONE AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltreché nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato il progetto già avviato nel 2017 dal dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale denominato "Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione" che, conclusa la sperimentazione, è stato proposto per la diffusione negli altri dipartimenti regionali e, attraverso il coinvolgimento dell'Assessore Competente, anche agli enti locali.

Attraverso l'aggiornamento degli R.S.P.P., e con un programma di Informazione/ Formazione e Ricerca, sarà possibile diffondere la cultura dell'Inclusione lavorativa, non solo del personale con disabilità, ma attraverso la valorizzazione delle differenze, si potrà procedere verso una cultura organizzativa *Diversity Disability Oriented*, che oltre ai vantaggi legati strettamente alla gestione dell'Emergenza (Diffusione delle nuove linee guida per la gestione dell'emergenza per persone con disabilità, dicembre 2016), rappresenta una misura diretta di miglioramento del clima interno in quanto ha efficacia anche su persone che si trovano temporaneamente in situazioni di difficoltà o con esigenze particolari (disabilità temporanee o occulte) dovute all'età ecc.

Nel corso del 2019 è stato organizzato un Seminario di avvio per estensione e differenziazione del progetto sui Lavoratori con Disabilità, tra inclusione lavorativa e sicurezza sul lavoro e per il triennio in esame si programma:

| Annualità | Attività | Attuatori | Data ultima | Costi | Indicatore e previsto | Valore obiettivo | Risultati attesi |
|-----------|---|----------------------------|-------------|-------------|-----------------------|------------------|---|
| Anno 2020 | Proposta di estensione del Progetto sui Lavoratori con Disabilità, tra inclusione lavorativa e sicurezza sul lavoro ai dipartimenti | Tutti i dipartimenti | 31/12/20 | Da progetto | Binario | Si | Invio nota di proposta, completa di progetti, ai dipartimenti |
| Anno 2021 | Azioni formative per l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità, Misure di miglioramento. | Tutti i dirigenti generali | 31/12/21 | Da progetto | Numerico | Almeno 2 gg. | Report delle attività |

| | | | | | | | | |
|--------------|----------------------------------|---------------------|----------|----------|---------|---------|----|--------|
| Anno 2022 | Analisi e Verifica dei risultati | Serv.2 Pubblica, | Funzione | 31/12/22 | Nessuno | Binario | Si | Report |
|--------------|----------------------------------|---------------------|----------|----------|---------|---------|----|--------|

SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE

Il Piano Triennale di Azioni Positive è un atto di alta Amministrazione, tanto da dover essere ~~trasmesso come allegato al Piano della Performance, secondo quanto disposto dalla Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità~~ *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*. Pertanto è necessario prevedere l'istituzione di un capitolo di spesa dedicato, o l'impegno di somme da reperire in altri capitoli affini come attività, da destinare alla realizzazione delle singole azioni.

Inoltre, il piano deve essere realizzato da tutti i rami dell'amministrazione, nell'ambito delle proprie specifiche competenze con il coordinamento del dip. Regionale della Funzione Pubblica e del personale.

Pertanto, il Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e Personale, avrà cura di darne massima diffusione pianificherà al fine di coinvolgere tutti i soggetti interessati nella realizzazione delle azioni positive individuate secondo la materia di riferimento e in relazione all'azione positiva, per quantificare le risorse economiche e di altro tipo da destinare alla realizzazione delle diverse azioni.

Il Comitato Unico di Garanzia si è reso disponibile nell'ambito delle proprie competenze (propositive, consultive e di verifica), a collaborare sia nell'individuazione delle modalità, dei soggetti da coinvolgere per ogni azione che nello sviluppo delle tempistiche.

STRUMENTI E VERIFICHE

Il presente Piano ha durata triennale. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Con appositi provvedimenti deliberativi si procederà annualmente all'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

L'Amministrazione monitorerà sull'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle stesse e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come specificato nella Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche – allegato 1 e allegato 2*

I Dipartimenti effettueranno un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive per quanto loro attribuito che trasmetteranno al dipartimento regionale della funzione Pubblica e del Personale, seguendo il Format di cui all'All. 1 della direttiva citata.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, raccolti i contributi dei singoli rami dell'Amministrazione, produrrà un'unica relazione di sintesi sempre secondo quanto stabilito nella Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, entro l'1 marzo di ciascun anno.

Questi dati, costituiranno una apposita sezione della relazione annuale con scadenza del 30 marzo che il Comitato redige e invia ai vertici politici e amministrativi, all'OIV e alla rete nazionale dei CUG e al gruppo di Monitoraggio dei CUG, istituito presso la presidenza del consiglio dei Ministri, Dip. della Funzione Pubblica.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'amministrazione in maniera visibile ed accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici della Regione Siciliana, con link di accesso diretto anche nella pagina del CUG.

Indice

| | |
|---|----|
| PREMESSA | 2 |
| QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO..... | 3 |
| AGGIORNAMENTO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022..... | 5 |
| ATTUAZIONE E MONITORAGGIO..... | 6 |
| ORGANISMI COINVOLTI..... | 7 |
| LE FORME DI FINANZIAMENTO..... | 8 |
| POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE..... | 8 |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO..... | 9 |
| FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO..... | 9 |
| SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA..... | 10 |
| Tabella 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento..... | 11 |
| Tabella 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza..... | 12 |
| Tabella 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere..... | 13 |
| Tabella 1.4 – anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere..... | 14 |
| Tabella 1.5 –divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento..... | 14 |
| Tabella 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio | 15 |
| Tabella 1.7 –Personale non dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio | 15 |
| Tabella 1.8 – Composizione di genere delle commissioni di concorso..... | 16 |
| Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età..... | 17 |
| Tabella 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere | 18 |
| Tabella 1.11 – Fruizione della Formazione suddiviso per genere, livello ed età..... | 19 |
| AGGIORNAMENTO DEL PTAP 2020-2022 DELLA REGIONE SICILIANA..... | 20 |
| TRIENNIO 2020-2022 - Obiettivi e azioni da realizzare..... | 21 |
| I. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE..... | 21 |

| | |
|---|----|
| AZIONE 1.1: CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO – | |
| Lavoro Agile, Smart Working e Telelavoro..... | 22 |
| AZIONE 1.2: Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di | |
| Conciliazione tra tempi di vita e lavoro..... | 23 |
| 2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.. | |
| | 23 |
| 2.1. AZIONE: formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del | |
| Personale..... | 23 |
| 2.2 AZIONE – Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione | |
| degli organismi e strutture istituzionali impegnati nella promozione del benessere | |
| organizzativo delle pari opportunità e nella lotta contro le discriminazioni..... | 25 |
| 2.3.1 AZIONE – Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o | |
| psichica. Codice di Condotta Unico..... | 25 |
| 2.3.2 AZIONE – Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o | |
| psichica. Consiglieri/e di Fiducia..... | 26 |
| 2.4 – AZIONE – IMPLEMENTAZIONE SPORTELLO di ascolto psicologico per il | |
| benessere e la valorizzazione del personale della P.A..... | 27 |
| 3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, | |
| VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE | |
| DEI DIPENDENTI..... | 28 |
| 3.1. AZIONI: Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - Dalla | |
| Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza | |
| e piattaforme e-learning..... | 28 |
| 3.2 – AZIONE – Sostegno al Ruolo Lavorativo..... | 29 |
| 4. OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, | |
| E NELL'OTTICA DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON | |
| DISABILITÀ, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO..... | 31 |
| 4.1. AZIONE: Rete degli R.S.P.P. e A.S.P.P. dei Dipartimenti Regionali, e individuazione di | |
| Buone Prassi..... | 31 |
| 4.2. AZIONE: Misure per favorire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità in | |
| relazione al benessere organizzativo e alla gestione dell'emergenza..... | 33 |
| SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE..... | 33 |
| STRUMENTI E VERIFICHE..... | 33 |