

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Piano Triennale delle Azioni Positive
2018-2020

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE SICILIANA 2018-2020

PREMESSA:

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In caso di mancata adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, si applica l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 secondo il quale, *“In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*.

Il Piano triennale si articola in due parti: una 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 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).

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente *gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili* per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità relative al genere e ad ogni altra forma di discriminazione nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, per i dipendenti dell'Amministrazione.

Secondo l'art. 42 comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n.148 le azioni positive consistono *“in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...]”* e come sottolineato all'art. 48 dello stesso decreto *“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'art. 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 art. hanno durata triennale.”

È importante che il Piano di Azioni Positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione regionale, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, pertanto dopo la sua approvazione è

necessaria una prima fase di analisi più approfondita alla realtà organizzativa della Regione Siciliana 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. Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'ente 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.

L'Art. 48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n.148 definisce le Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni ed in particolare recita che:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c)¹, 7, comma 1², e 57, comma 1³, del D. lgs. 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'art. 42 del D. lgs. 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'art. 10, e la consiglieria o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consiglieria 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.”

I PIANI DI AZIONI POSITIVE COME ATTI DI ALTA AMMINISTRAZIONE

La natura giuridica dei Piani Triennali di Azioni Positive e degli organi competenti a predisporli fa sì che i piani di azioni positive si collochino tra gli atti di “alta amministrazione” di competenza degli organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche e perciò vanno ricompresi tra gli atti

¹ articolo 1, comma 1, lettera c) del D. Lgs 30 marzo 2001, n.165:

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di: [...] c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

² Articolo 7, comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165

Gestione delle risorse umane (art. 7 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del D. Lgs. n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del D. Lgs. n. 387 del 1998) (36) (44)

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.

³ Articolo 57, comma 1 del D. Lgs 30 marzo 2001, n.165 Pari opportunità (Art. 61 del D. Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del D. Lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del D. Lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del D. Lgs n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

organizzativi previsti dall'art. 2 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1, con i quali le Pubbliche Amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti determinano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive.

Ai dirigenti, dunque, che, ai sensi dell'art.5 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, assumono nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, spetterà poi il compito di adottare gli atti e provvedimenti attuativi dei Piani di Azioni Positive, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, e quelli di organizzazione delle risorse umane, nonché il compito di controllarne l'effettivo rispetto.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie" perché tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

IL COINVOLGIMENTO DEI SINDACATI E DEL/LA CONSIGLIERE/A NAZIONALE DI PARITÀ

All'atto di predisporre i Piani triennali di Azioni Positive l'amministrazione interessata deve coinvolgere le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, condividendo il documento proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (dell'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

Ai sensi dell'Art. 48 comma 1 e 2 del D. Lgs 11 aprile 2006 n.198, il piano deve essere inviato, per il relativo parere, consistente nella generale valutazione del progetto di azione amministrativa che si intende realizzare, al/la Consigliere/a di Parità, art. 12 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità[...]" che ha i compiti previsti dall' Art 15 dello stesso D. Lgs.: "Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, 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: (omissis) b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo; (omissis) - e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; (omissis) - h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46".

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. 30 marzo 2001 n. 165, al comma 1 lett. d) 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 pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio”*.

Ulteriore opportunità di finanziamento scaturisce dall'art. 7 del D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, comma 1, in base al quale *“A partire dal 1 ° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'art. 6, comma 1, lettera c)”*.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa in materia di pari opportunità è contenuta nel Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*.

Ai sensi dell'art. 48 del succitato decreto, le Amministrazioni *“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”*.

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. del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 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, all'interno dell'Ente, 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

che con la nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall'art. 21 della Legge del 4 novembre 2010 n. 183, e infine con il D.D.G. n.4671 del 31 luglio 2013 del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale di costituzione del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana nel rispetto del disposto della Legge del 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e 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”*.

Con D.D.G. 8015 del 30 Novembre 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 novembre 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.

Infine, con il D.D.G. 6384 del 26 Ottobre 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, che era giunto alla scadenza il 31 luglio 2017.

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.

Con la predisposizione del Piano triennale delle Azioni Positive, il comitato desidera non solo proseguire nelle azioni di sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, ma anche promuovere concrete iniziative, volte alla realizzazione delle pari opportunità e del benessere lavorativo, tenendo conto della nuova realtà organizzativa a seguito del consistente collocamento in quiescenza del personale (già avvenuto e ancora in corso per motivi di anzianità), con le esigenze conseguenti, relative anche alla riorganizzazione dell'amministrazione e riqualificazione del personale, senza sottovalutare gli aspetti legati alla gestione della sicurezza e del rischio psicosociale.

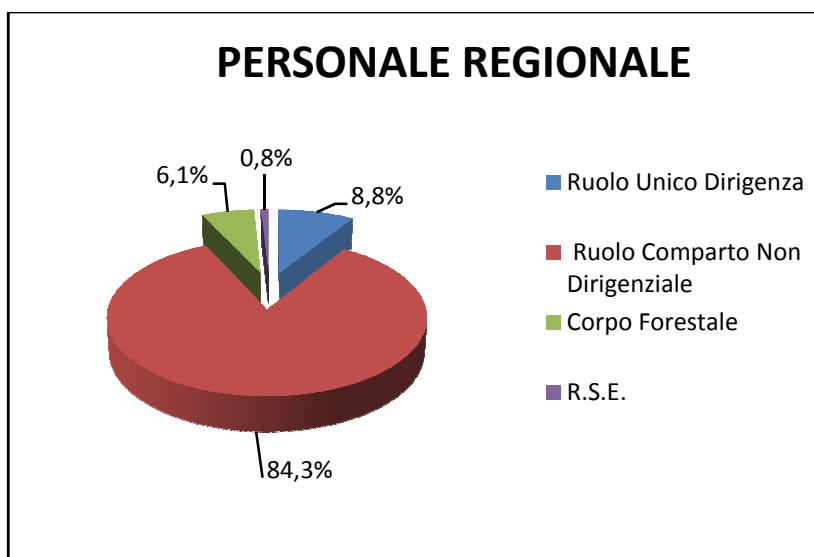
Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2018-2020), non è soltanto un adempimento ad un obbligo di legge ma è soprattutto uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'amministrazione.

Il Piano triennale 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.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA

Il Piano triennale di Azioni Positive si riferisce a un bacino di personale che viene definito “Regionale” ma che appartiene a “ruoli” differenti, in particolare i dati di seguito elaborati, raccolti al 30 giugno 2018, comprendono le informazioni relative al personale del *Ruolo Unico Dirigenza* (n. 1277), *Ruolo Comparto Non Dirigenziale* (n.12190), *Ruolo Corpo Forestale* (n.881), e dal personale di ruolo delle Aziende Autonome delle Terme di S. Maria di Licola ed Acireale che, ai sensi dell’Art. 119 della Legge regionale n.17 /2004 e s.m.i., a decorrere dal 1 ottobre 2008 viene definito *Ruolo Speciale ad Esaurimento* (N.120), di seguito R.S.E., della Regione Siciliana, per un totale di 14468 dipendenti così distribuiti:

Grafico 1:



Tale personale, seppur con le proprie specifiche contrattuali, è comunque destinatario delle Azioni Positive previste nel Presente piano triennale dell’ente Regione Siciliana.

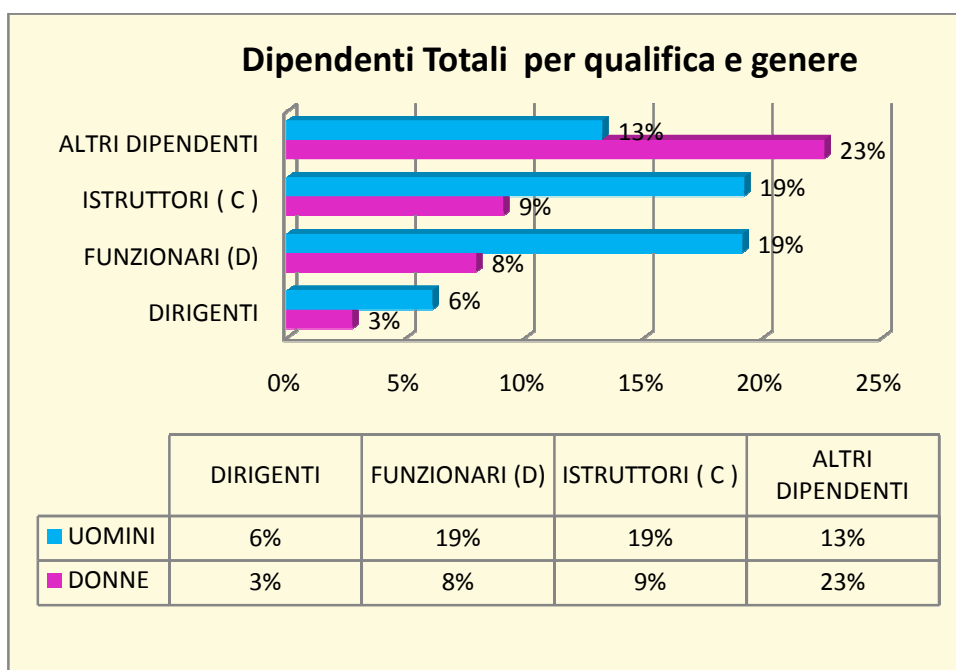
Secondo le variabili: Genere e Qualifica il personale dei diversi Ruoli si distribuisce come indicato nella tabella 1:

Tabella 1: Personale tutti i Ruoli per Genere e qualifica

PERSONALE tutti i Ruoli PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	totale
DIRIGENTI	395	884	1279
FUNZIONARI (D)	1148	2766	3914
ISTRUTTORI (C)	1315	2777	4092
ALTRI DIPENDENTI (A+B)	3266	1917	5183
totale	6124	8344	14468

I dirigenti rappresentano il 9% dei dipendenti, i funzionari il 27%, gli istruttori il 28%, e i collaboratori ed operatori, e altri il 36% divisi per genere secondo quanto mostrato nel Grafico 2:

Grafico 2: Personale Tutti i Ruoli per Genere e qualifica



Dal grafico si può dedurre che il personale maschile è in numero maggiore rispetto a quello femminile, e precisamente le donne sono 6124 e gli uomini 8344 (grafico 3). Tale valore è influenzato dalla presenza in tale conteggio del Personale del Corpo forestale che è a prevalenza maschile, come sarà evidenziato di seguito.

Per ciò che attiene la distribuzione per qualifiche, i dirigenti sono 1279, i funzionari sono 3914, gli istruttori 4092 e gli altri dipendenti 5183 (grafico 4):

Grafico 3: Personale diviso per genere, percentuali

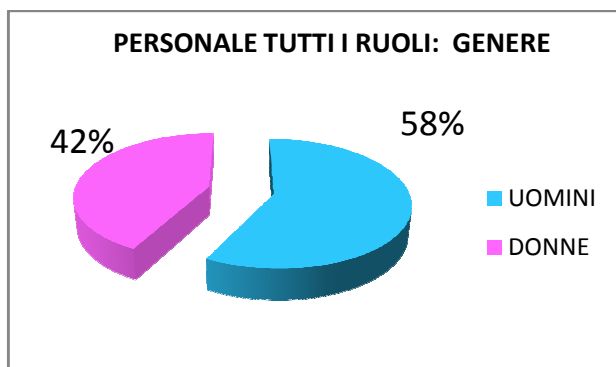
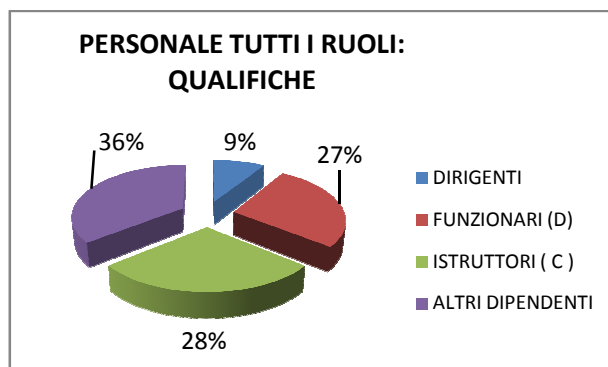


Grafico 4: Personale diviso per qualifica, percentuali



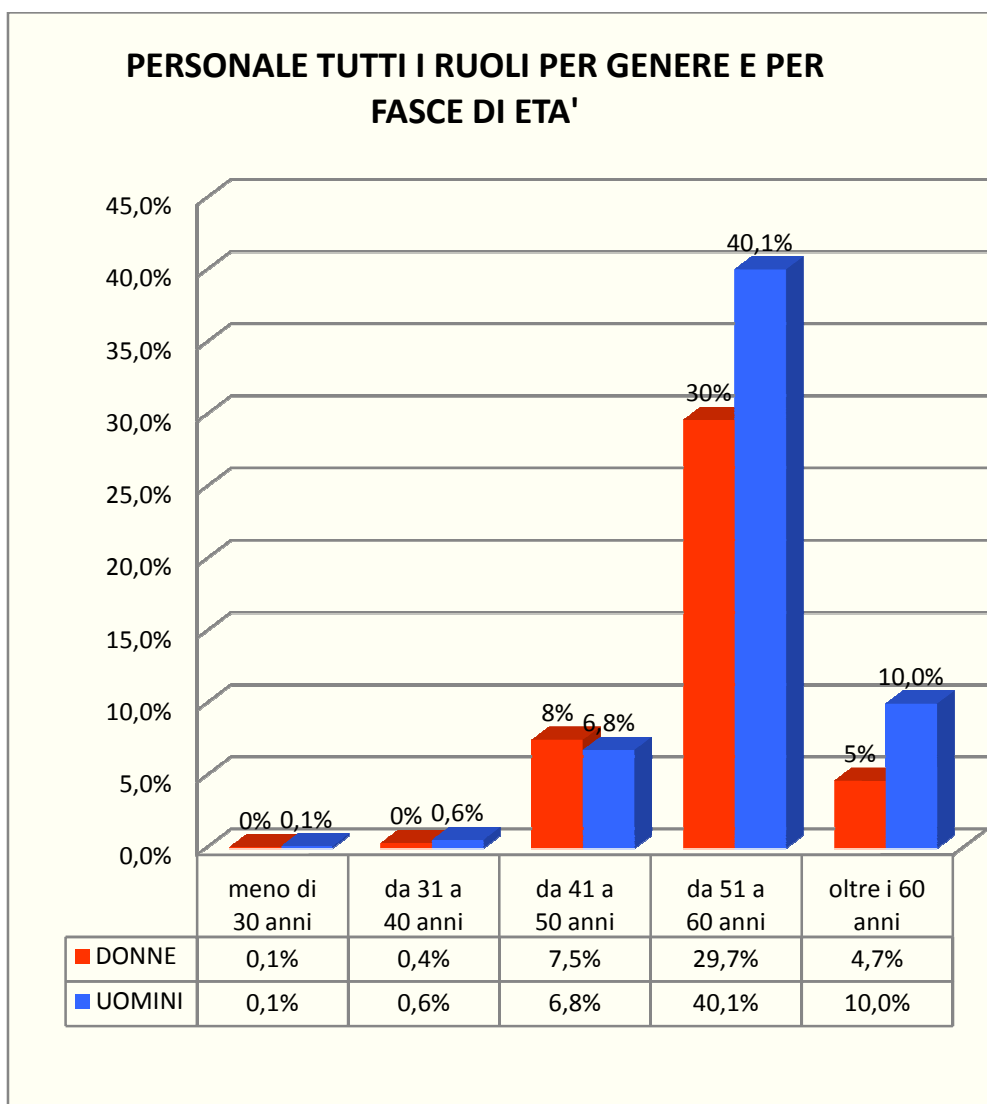
Un'altra informazione interessante, è l'analisi della situazione generale secondo le variabili Genere e per Fasce di età (Tabella 2 e Grafico 5), e successivamente le Variabili Genere per Fasce di Anzianità di Servizio (Tabella 3 e Grafico 6).

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 2: Personale distribuito per Genere e Fasce di Età

PERSONALE TUTTI I RUOLI PER GENERE E PER FASCE DI ETA'			
FASCE DI ETA'	DONNE	UOMINI	totale
meno di 30 anni	12	20	32
da 31 a 40 anni	54	86	140
da 41 a 50 anni	1089	986	2075
da 51 a 60 anni	4291	5801	10092
oltre i 60 anni	678	1451	2129
totale	6124	8344	14468

Grafico 5: Personale distribuito per Genere e Fasce di Età

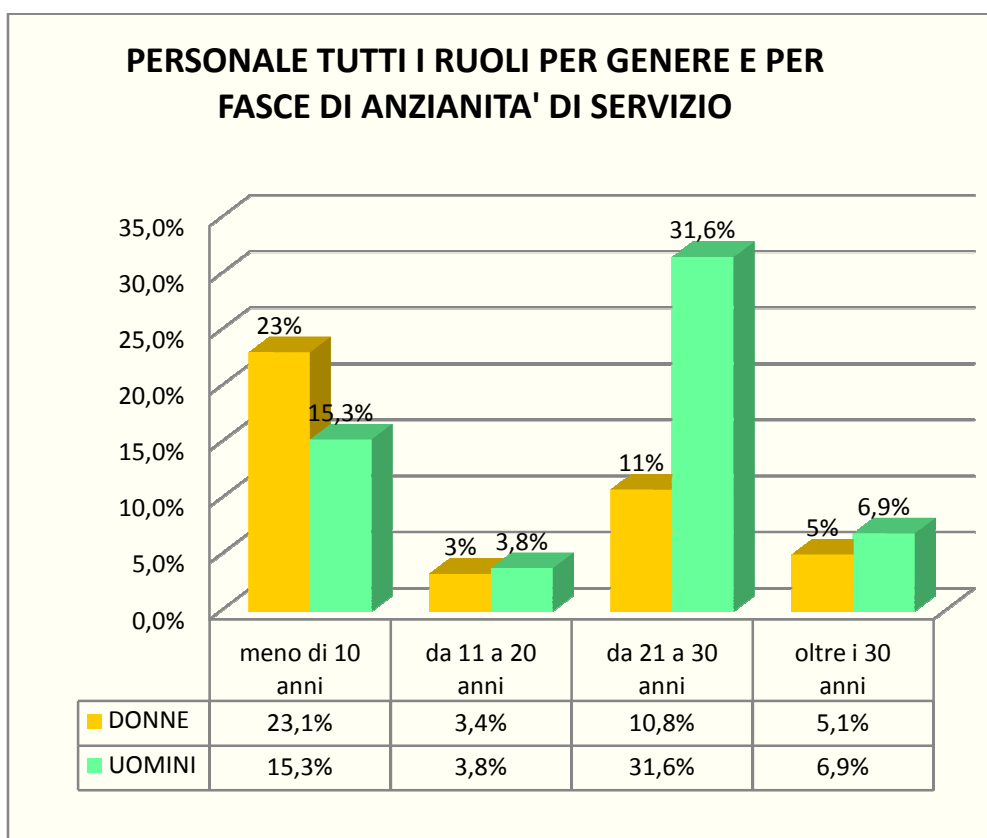


Per ciò che riguarda l'Anzianità di servizio si sono scelte 4 Fasce di Anzianità "Meno di 10" "da 11 a 20", "da 21 a 30", e "oltre i 30"(Tabella 3 e Grafico 6).

Tabella 3: Personale distribuito per Genere e Anzianità di servizio

PERSONALE TUTTI I RUOLI PER GENERE E PER FASCE DI ANZIANITA' DI SERVIZIO			
ANZIANITA' DI SERVIZIO	DONNE	UOMINI	totale
meno di 10 anni	3336	2217	5553
da 11 a 20 anni	487	557	1044
da 21 a 30 anni	1569	4565	6134
oltre i 30 anni	732	1005	1737
totale	6124	8344	14468

Grafico 6: Personale distribuito per Genere e Anzianità di servizio



Tali dati sono fondamentali in considerazione non solo del blocco delle assunzioni e relativo "Invecchiamento della popolazione" dei dipendenti della Regione Siciliana (al di là del ruolo di appartenenza) 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.

Per ciò che attiene nello specifico i dipendenti regionali nella successiva elaborazione, si è scelto di riunire il Ruolo Unico Dirigenza con il Ruolo comparto non dirigenziale, pertanto i dipendenti regionali ammontano ad un totale di n. 13.467, di cui n. 6029 donne e n. 7438 uomini, (Grafico 7).

Per ciò che attiene la distribuzione per qualifiche, i dirigenti sono 1277, i funzionari sono 3755, gli istruttori 3373 e gli altri dipendenti 5062 (Cat. A+B), grafico 8:

Grafico 7: Personale diviso per genere, percentuali

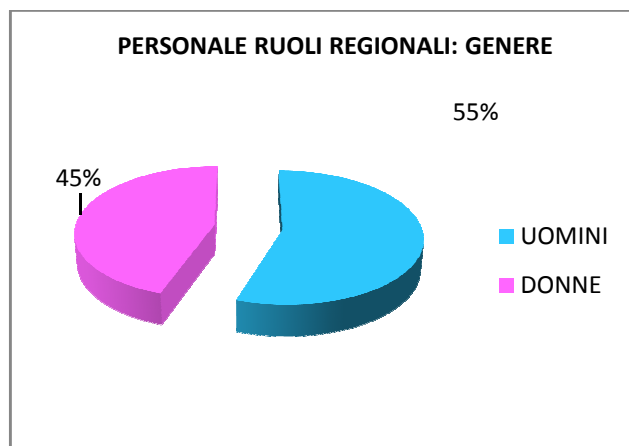
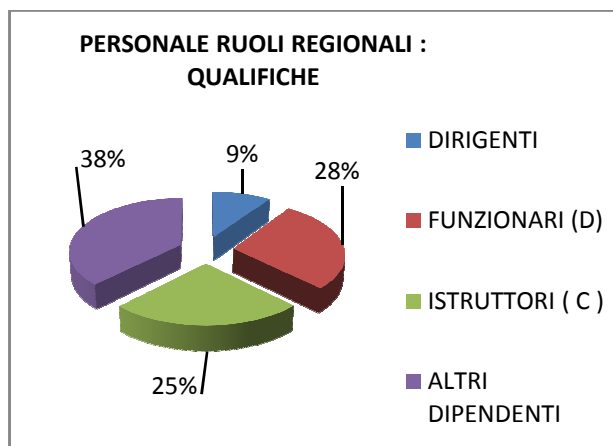


Grafico 8: Personale diviso per qualifica, percentuali



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, e secondo questa variabile risulta che il 96% ha contratto a tempo indeterminato, e il 4% contratto a tempo determinato. Per ciò che riguarda la tipologia di contratto in rapporto al genere, dei contratti a tempo indeterminato, il 45% sono donne e il 55% uomini, per il contratto a tempo determinato invece, il 32% è costituito da donne e il 68% da uomini. Questo ultimo dato probabilmente è influenzato fortemente dai dipendenti del Dip. Regionale Acque e Rifiuti, che per le specifiche tecniche del lavoro da svolgere ha parecchi dipendenti assunti a tempo determinato in mansioni tradizionalmente maschili.

I dati relativi al personale a tempo indeterminato e determinato dei Ruoli Regionali secondo le variabili genere e qualifica sono mostrate nelle tabelle 4 e 5, e i valori in percentuale nei grafici 9 e 10.

Tabella 4: Tempo indeterminato Ruoli Regionali

PERSONALE REGIONALE TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTI	394	883	1277
FUNZIONARI (D)	1059	2442	3501
ISTRUTTORI (C)	1202	1892	3094
ALTRI DIPENDENTI	3184	1819	5003
totale	5839	7036	12875

Tabella 5: Tempo determinato Ruoli Regionali

PERSONALE REGIONALE TEMPO DETERMINATO PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
FUNZIONARI (D)	84	170	254
ISTRUTTORI (C)	72	207	279
ALTRI DIPENDENTI	34	25	59
totale	190	402	592

Grafico 9: Personale Tempo Indeterminato Ruoli Regionali

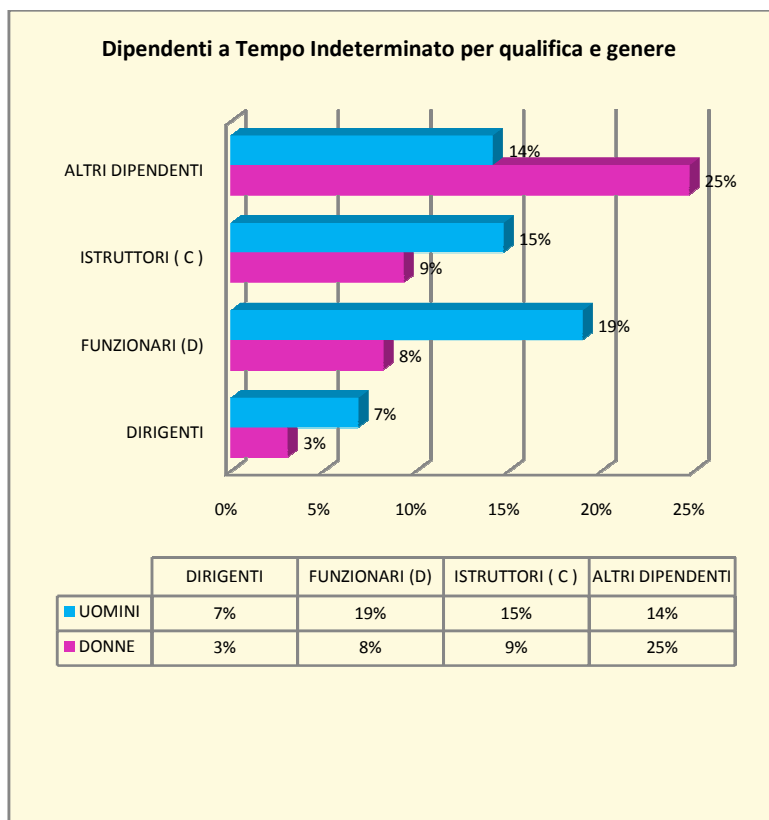
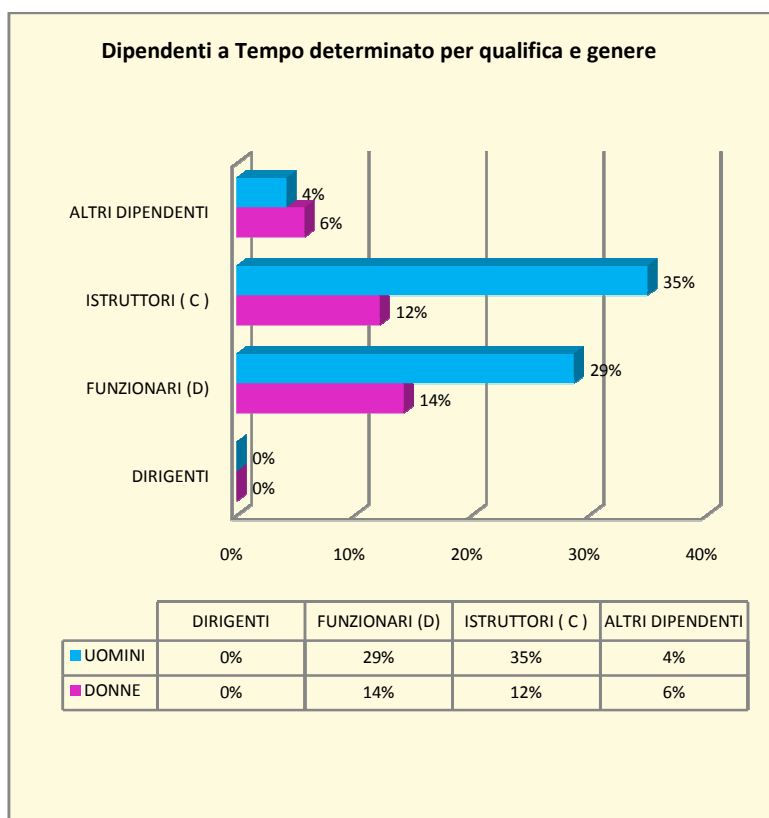


Grafico 10: Personale Tempo determinato



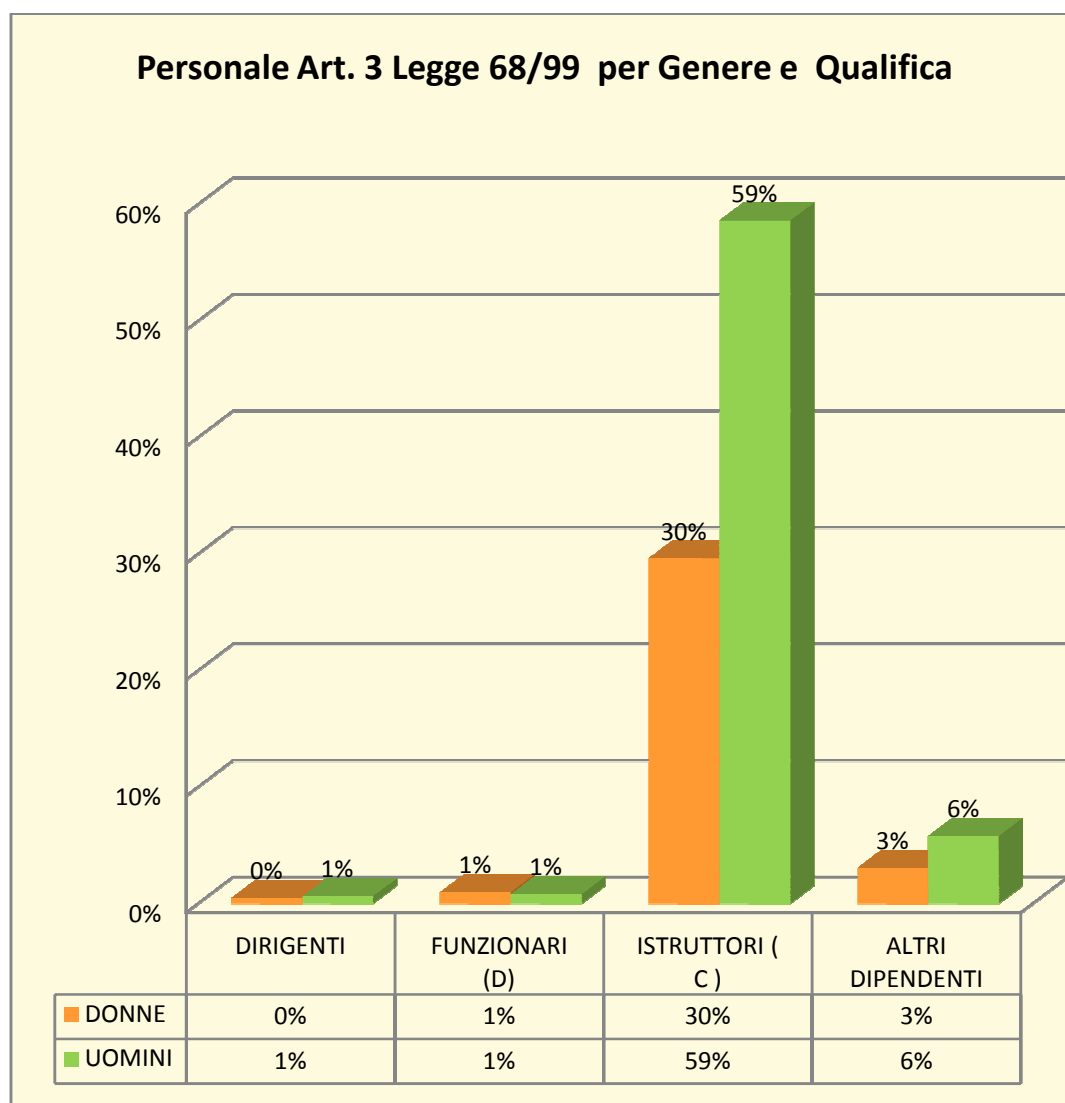
Dei 13.467 dipendenti nei Ruoli Regionali, il 5%, pari a 621 dipendenti, è stato assunto ai sensi dell'art. 3 della legge 68 /99. Di essi il 34% (n. 212) sono donne e il 66% (n.409) sono uomini.

Nella tabella 6 e nel Grafico 11 si riporta la distribuzione di tale personale secondo le Variabili "genere e qualifica",

Tabella 6: Personale Art.3, legge 68 /99

PERSONALE Art. 3 Legge 68/99 PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	totale
DIRIGENTI	3	4	7
FUNZIONARI (D)	6	5	11
ISTRUTTORI (C)	184	364	548
ALTRI DIPENDENTI	19	36	55
totale	212	409	621

Grafico 11: Personale Art.3, legge 68 /99

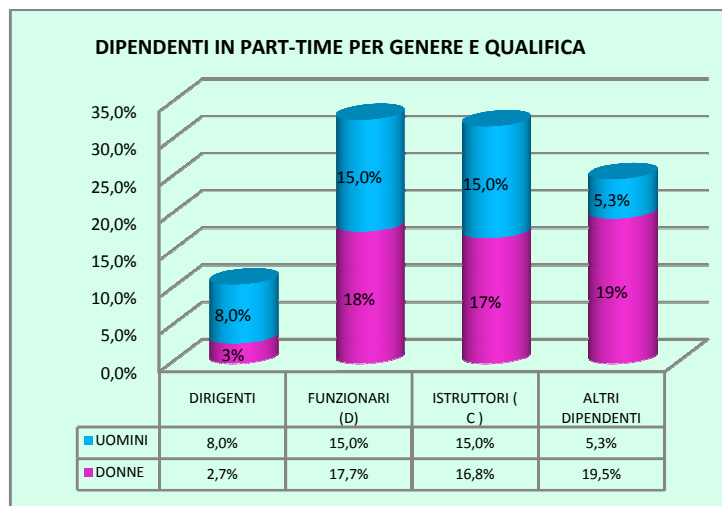


Sempre in relazione al Personale nei Ruoli Regionali, e rispetto alle variabili “Genere e qualifica”, si è voluto fare un approfondimento relativo al personale che usufruisce del Part-time, che corrisponde ad un totale di 113 soggetti, ovvero lo 0,8% del totale dei dipendenti, di cui il 56,6% sono donne e il 43,4% uomini. Il dettaglio della distribuzione lo si ritrova nella tabella 7 e nel grafico 12.

Tabella 7: Personale in Part-time

PERSONALE REGIONALE PART-TIME PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	totale
DIRIGENTI	3	9	12
FUNZIONARI (D)	20	17	37
ISTRUTTORI (C)	19	17	36
ALTRI DIPENDENTI	22	6	28
totale	64	49	113

Grafico 12: Personale in Part-time

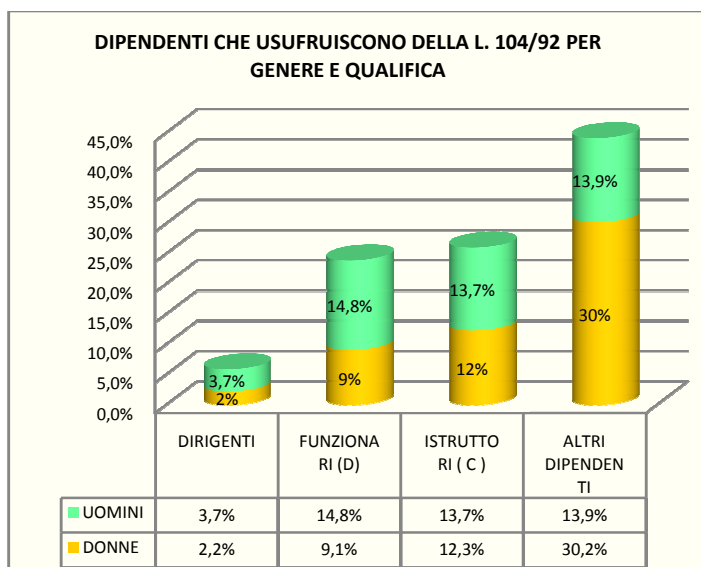


Sempre tra i ruoli regionali, e secondo le stesse variabili, si è voluto rilevare il dato relativo anche al personale che usufruisce dei benefici della Legge n.104/92 sia per se stesso che per lavoro di cura, che è pari a 2328 persone, ovvero il 17,3% dei dipendenti, di cui il 53,9% sono donne e il 46,1% uomini. Le informazioni di dettaglio rispetto al genere e qualifica posso rilevarsi nella tabella 8 e nel Grafico 13.

Tabella 8: Personale Legge n.104/92

PERSONALE REGIONALE L. 104/92 PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	totale
DIRIGENTI	51	86	137
FUNZIONARI (D)	212	345	557
ISTRUTTORI (C)	287	319	606
ALTRI DIPENDENTI	704	324	1028
totale	1254	1074	2328

Grafico 13: Personale Legge n.104/92



Tali informazioni, elaborate sia per genere che per qualifica, sono fondamentali per la pianificazione di azioni positive. È interessante notare come, nelle elaborazioni per genere relativi all'utilizzo della L.104/92, nelle qualifiche più elevate siano più gli uomini che le donne a usufruirne, mentre nelle categorie Altri dipendenti (A e B) le donne sono più del doppio ovvero, esse rappresentano il 30,2%, mentre gli uomini il 13,9%.

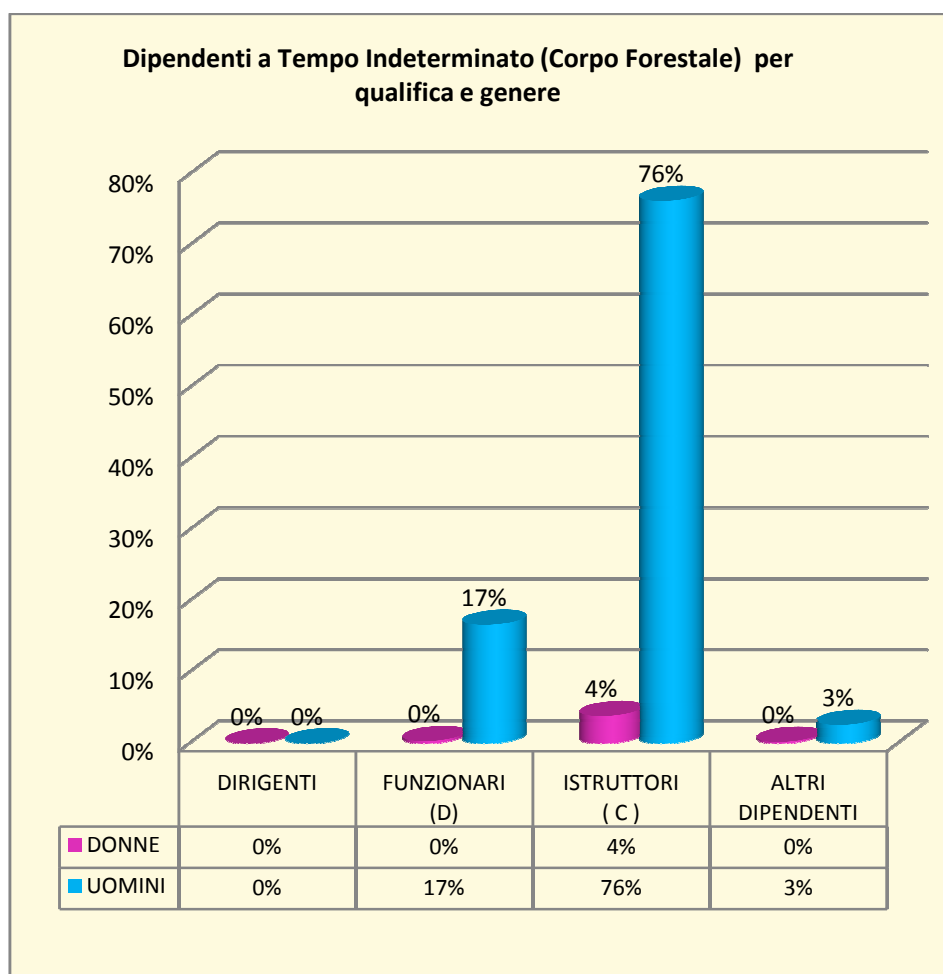
Per ciò che riguarda il Corpo Forestale della Regione Siciliana (CFRS), che rappresenta il 6,1% del personale afferente all'Ente Regione Siciliana, esso svolge, nell'ambito del territorio regionale, le funzioni e i compiti attribuiti in campo nazionale al Corpo Forestale dello Stato; partecipa all'organizzazione e allo svolgimento delle attività di protezione civile e, attraverso una capillare attività di sorveglianza, controllo e repressione tutela il patrimonio faunistico e naturalistico della regione. È composto da personale tecnico "in divisa" e personale amministrativo.

Esso è costituito da 881 dipendenti tutti a tempo indeterminato, di cui il 4% sono donne (n.39) e il 96% sono uomini (n.842). Nella tabella 9 e nel Grafico 14 si riporta la distribuzione di tale personale secondo le variabili "genere e qualifica".

Tabella 9: Personale Corpo Forestale della Regione Siciliana

PERSONALE REGIONALE TEMPO INDETERMINATO corpo forestale			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
FUNZIONARI (D)	3	147	150
ISTRUTTORI (C)	34	672	706
ALTRI DIPENDENTI	2	23	25
totale	39	842	881

Grafico 14: Personale Corpo Forestale della Regione Siciliana



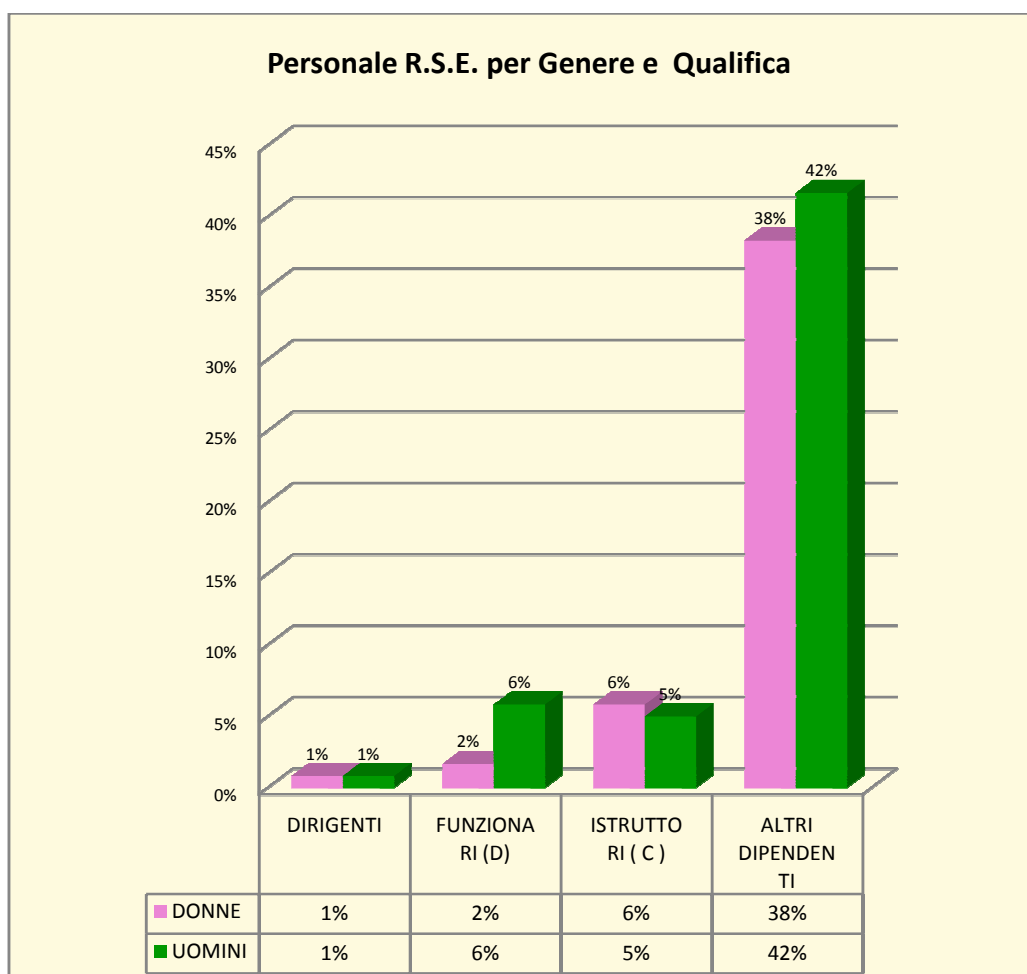
Per ciò che riguarda il personale R.S.E., esso rappresenta lo 0,8% del personale afferente all'Ente Regione Siciliana, ed è formato dal personale di ruolo delle Aziende Autonome delle Terme di Sclafano ed Acireale che, ai sensi dell'Art. 119 della Legge regionale n.17 /2004 e s.m.i., a decorrere dal 1 ottobre 2008 viene amministrato dalla Regione, con la definizione di *Ruolo Speciale ad Esaurimento (R.S.E.)*.

Esso è costituito da 120 dipendenti, di cui il 47% sono donne (n.56) e il 53% sono uomini (n.64). Nella tabella 10 e nel Grafico 15 si riporta la distribuzione di tale personale secondo le variabili "genere e qualifica".

Tabella 10: Personale Ruolo Speciale ad Esaurimento (R.S.E.)

PERSONALE R.S.E. PER GENERE E QUALIFICA			
QUALIFICA	DONNE	UOMINI	totale
DIRIGENTI	1	1	2
FUNZIONARI (D)	2	7	9
ISTRUTTORI (C)	7	6	13
ALTRI DIPENDENTI	46	50	96
totale	56	64	120

Grafico 15: Personale Ruolo Speciale ad Esaurimento (R.S.E.)



L'ATTIVITA' FORMATIVA

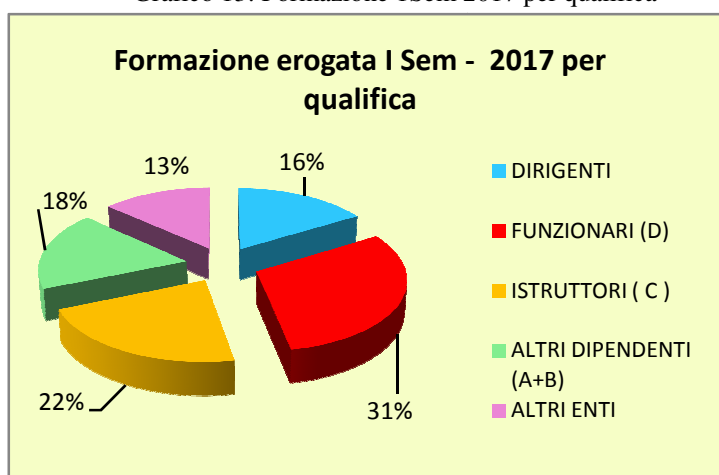
Presso il Dipartimento della funzione pubblica e del Personale, il Servizio 16 "Formazione e Qualificazione Professionale del Personale" si occupa della Pianificazione, gestione e coordinamento del sistema formativo e dello sviluppo professionale del personale regionale, dell'aggiornamento professionale 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. L'ultimo periodo preso in esame, si riferisce al primo semestre 2017. In tale periodo risulta che abbiano partecipato alla formazione n. 3108 dipendenti di cui il 16% sono dirigenti, il 31% funzionari, il 22% istruttori, il 18% sono Altri dipendenti (collaboratori e operatori) e il 13% ha coinvolto personale di altri enti.:

Tabella 10: Formazione 1 sem 2017 per qualifica

Formazione erogata anno 2017 per qualifica	
DIRIGENTI	507
FUNZIONARI (D)	954
ISTRUTTORI (C)	676
ALTRI DIPENDENTI (A+B)	558
ALTRI ENTI	413
totale	3108

Grafico 13: Formazione 1Sem 2017 per qualifica



In merito alla distribuzione per genere, si deve evidenziare come, nel periodo di riferimento, buona parte dell'Attività Formativa è stata dedicata alla formazione obbligatoria e all'aggiornamento degli R.S.P.P. e A.S.P.P. nonché alle squadre di emergenza e personale del Corpo Forestale (che è nei ruoli della Regione). In tale ambito vi è una prevalenza di personale maschile coinvolto, infatti gli uomini rappresentano il 63% del personale coinvolto in formazione, e le donne il restante 37%.

Tabella 10: Formazione 1 sem 2017 per genere

Formazione erogata I Sem 2017 per genere	
genere	totale
Uomini	1944
Donne	1164
totale	3108

Grafico 13: Formazione 1Sem 2017 per genere



LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

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

INIZIATIVE

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, la Regione Sicilia intende realizzare un Piano di Azioni Positive che si svilupperà nei seguenti ambiti:

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

1.1. AZIONI: - CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO – Lavoro Agile (Telelavoro)

Individuazione e attuazione, compatibilmente, con le disponibilità economiche, di progetti pilota per 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 smartworking 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 smartworking, 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.

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 contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

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.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Informazione che utilizzerà anche 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.

2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.

2.1. AZIONI: 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.

Anche 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.

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, 2 fasi:

1. la partecipazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia ad un percorso di formazione, obiettivo specifico affinché in primo luogo gli stessi acquisiscano coscienza del proprio ruolo di

sostegno del benessere lavorativo del personale; in secondo luogo affinché i componenti del Comitato Unico di Garanzia possano acquisire conoscenze e competenze, approfondire e padroneggiare tutti gli strumenti atti a garantire il principio della pari opportunità e della non discriminazione; infine perché possa esserci, nell'ambito del percorso formativo, uno scambio di esperienze ampliando il confronto necessario alla costruzione di condizioni favorevoli allo sviluppo di una autentica coscienza di genere, di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.

2. Nel Triennio 2018-2020 verranno attivati 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.

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. 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, e 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, aventi efficacia nei confronti di tutto il personale regionale.

In continuità con le attività già svolte, anche al fine di evitare la duplicazione delle figure che assicurano la compiuta fattibilità delle procedure formali ed informali previste in caso di molestia (sessuale o relativa al Mobbing) su proposta del CUG verrà redatto il *Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing*".

Sarà data ampia diffusione al Codice al fine di sensibilizzare il personale, anche con iniziative formative, circa le potenziali discriminazioni e gli strumenti a disposizione di prevenzione e di contrasto.

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, sarà consolidata e rafforzata l'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti. Ad oggi tale figura, solo in Sicilia, è dedicata alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, e non al mobbing.

Nel 2018 verrà effettuata una ricognizione dei dipartimenti per avere contezza della nomina e della scadenza del mandato. 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.

2.4 – AZIONE – IMPLEMENTAZIONE SPORTELLO 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 P.A.. Tale sportello per l'ascolto individuale si basa sulla professionalità dello psicologo e/o psicoterapeuta per il sostegno psicologico alla persona, nell'aspetto di promozione della salute, può ricorrere anche alle figure del counselor o della sociologia clinica.

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.

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

3.1. AZIONI: FORMAZIONE IN OTTICA DI GENERE E 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.

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.le 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.

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. AZIONI: 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. 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*).

4.2. AZIONI: 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..

SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE

Il Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e Personale, entro 30 giorni dalla approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, e sua pubblicazione, pianificherà un incontro, con le Strutture di massima dimensione impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive individuate secondo la materia di riferimento e in relazione all'azione positiva, per stabilire obiettivi annuali delle azioni positive, settori e dipartimenti da coinvolgere, e le risorse da destinare alla realizzazione delle diverse azioni. A tale incontro dovranno essere invitate le O.O.S.S..

Il Comitato Unico di Garanzia si rende 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.

Sarà compito dei vertici amministrativi individuare le eventuali risorse economiche da destinare alla realizzazione del Piano.

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 le azioni del Piano Triennale di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG che a seguito di verifica, proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Nel corso del triennio si attuerà, da parte del Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con i Dipartimenti, un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

I Dipartimenti effettueranno un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive per quanto loro attribuito che trasmetteranno al CUG entro il 20 febbraio. Il Comitato redigerà un rapporto sulla situazione di applicazione delle azioni positive che sarà parte integrante della relazione annuale con scadenza del 30 marzo prevista dalla normativa e inviata ai vertici politici e amministrativi.

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

<i>PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE SICILIANA 2018-2020</i>	1
<i>PREMESSA</i>	1
<i>IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE</i>	1
<i>I PIANI DI AZIONI POSITIVE COME ATTI DI ALTA AMMINISTRAZIONE</i>	2
<i>IL COINVOLGIMENTO DEI SINDACATI E DEL CONSIGLIERE PROVINCIALE DI PARITÀ</i>	3
<i>LE FORME DI FINANZIAMENTO</i>	4
<i>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</i>	4
<i>SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA</i>	6
<i>L'ATTIVITA' FORMATIVA</i>	16
<i>LINEE GENERALI DI INTERVENTO</i>	17
<i>INIZIATIVE</i>	17
<i>1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE</i>	17
<i>1.1. AZIONI: - CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO – LAVORO AGILE (TELELAVORO)</i>	17
<i>2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE</i>	18
<i>2.1. AZIONI: FORMAZIONE/INTERVENTO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE</i>	18
<i>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</i>	18
<i>2.3.1 AZIONE – CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA. CODICE DI CONDOTTA UNICO</i>	19
<i>2.3.2 AZIONE – CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA. CONSIGLIERI/E DI FIDUCIA</i>	19
<i>2.4 – AZIONE – IMPLEMENTAZIONE SPORTELLI DI ASCOLTO PSICOLOGICO PER IL BENESSERE E LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLA P.A.</i>	20
<i>3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI</i>	21
<i>3.1. AZIONI: FORMAZIONE IN OTTICA DI GENERE E DISABILITY ORIENTED - DALLA PIANIFICAZIONE AL MONITORAGGIO IMPLEMENTAZIONE DELL'UTILIZZO DEI SISTEMI DI VIDEOCONFERENZA E PIATTAFORME E-LEARNING</i>	21
<i>3.2 – AZIONE – SOSTEGNO AL RUOLO LAVORATIVO</i>	21
<i>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</i>	22
<i>4.1. AZIONI: RETE DEGLI R.S.P.P. E A.S.P.P. DEI DIPARTIMENTI REGIONALI, E INDIVIDUAZIONE DI BUONE PRASSI</i>	22
<i>4.2. AZIONI: MISURE PER FAVORIRE L'INCLUSIONE LAVORATIVA DEL PERSONALE CON DISABILITÀ IN RELAZIONE AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA</i>	22
<i>SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE</i>	23
<i>STRUMENTI E VERIFICHE</i>	23