Repubblica Italiana

REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 344 del 7 settembre 2021.

"Piano triennale delle azioni positive della Regione Siciliana 2021 – 2023".

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 e successive modificazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e, in particolare, gli artt. 7 e 57, rubricati, rispettivamente, "Gestione delle risorse umane" e "Pari opportunità";

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e, in particolare, l'articolo 48, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che

Documento firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

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'articolo 42, rubricato "Adozione e finalità delle azioni positive", che definisce le azioni positive come "....misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, ...dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009,n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

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 cui il predetto "Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020" è stato aggiornato per il triennio 2019/2021;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 539 del 19 novembre 2020 e conseguente D.P.Reg. n. 5475/gab del 27 novembre 2020 di esecuzione, con cui è approvato il "Piano triennale delle azioni positive della Regione Siciliana - Aggiornamento 2020/2022";

VISTA la nota prot. n. 84272 del 4 agosto 2021, con la quale l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica trasmette, per le determinazioni della Giunta regionale, unitamente alla relazione del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, prot. n. 75102 del 21 luglio 2021, condividendone i contenuti, il documento "Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023";

CONSIDERATO che, nella predetta nota assessoriale prot. n. 84272/2021 e relativi atti acclusi, l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica rappresenta, tra l'altro, che: il Piano, predisposto per il triennio 2021-2023, 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, diretta e indiretta; il Piano 2021-2023 è stato redatto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana e valutato positivamente tra i suoi componenti;

CONSIDERATO altresì che, nella citata nota assessoriale prot.n. 84272/2021 e relativi atti acclusi, si rappresenta che la proposta di aggiornamento in

argomento è stata trasmessa alla Consigliera regionale di parità, che ha espresso apprezzamento in merito agli obiettivi e alle azioni che si intendono realizzare nel triennio, e alle Organizzazioni sindacali per informativa;

RITENUTO di approvare il documento "Piano triennale delle azioni positive della Regione Siciliana 2021-2023";

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 - 2021/2023", 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. 84272 del 4 agosto 2021 e relativi atti acclusi, costituenti allegato alla presente deliberazione.

Il Segretario — Il Presidente

BUONISI — MUSUMECI

MGC

Documento firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana
Assessorato Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica
L'Assessore
viale regione siciliana, 2194
90135 - Palermo

Prot. n. __**84272**_____ Palermo, **04 agosto 2021**

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive – Aggiornamento 2021-2023.

Alla Segreteria della Giunta regionale

e, p.c. All'On.le Presidente della regione Siciliana

Il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale con nota prot. n. 75102 del 21/07/2021 al cui contenuto si rinvia, ha proposto il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 che si condivide.

Lo stesso si trasmette per l'inserimento all'ordine del giorno nella prima seduta utile per le conseguenti determinazioni della Giunta regionale.

L'Assessore
Avv. Marco Zambuto

MARCO ZAMBUTO

Firmato digitalmente da MARCO ZAMBUTO
Data: 2021.08.04 16:30:13 +02'00'

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. 75102 Palermo 21/7/21,

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023.

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 è stabilito 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 di durata triennale con aggiornamento annuale individua le "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"*.

Pertanto, si trasmette la proposta del Piano per il triennio 2021-2023, 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 diretta e indiretta.

Il Piano 2021/2023 è stato redatto in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana e valutato positivamente tra i suoi componenti nella seduta ordinaria del 26 maggio 2021 e nella seduta straordinaria dell'8 giugno 2021.

Si precisa che la proposta è stata trasmessa, alla consigliera regionale di parità che con nota prot. n. 28426 del 14/07/2021, di cui si allega copia, ha espresso apprezzamento in merito agli obiettivi e alle azioni che si intendono realizzare nel triennio, ed altresì alle OO.SS. per informativa.

Tanto si rappresenta per le valutazione della On.le S.V. e, ove condivisa, la presente proposta potrà essere trasmessa per le determinazioni della Giunta regionale.

Il Dirigente Generale
Madonia

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2021/2023

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'Amministrazione regionale adotta il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 conosciuto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019, in un'ottica di prosecuzione con il precedente piano ed i successivi aggiornamenti, (per tutte le azioni realizzate con profitto negli anni) e al fine di programmare, promuovere, rafforzare e dare attuazione a nuove azioni per garantire la parità e pari opportunità, 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.

È infatti l'articolo 48 del succitato D.Lgs. a prevedere che le P.A. predispongano "Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto,impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Mentre la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019, da alle P.A. "Indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"; inoltre indica le "linee di azione alle quali si devono attenere le P.A. per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone...".

La succitata direttiva sostituisce la precedente del 23 Maggio del 2007 recante "Misure per attuare parità e opportunità tra uomini e donne nelle P.A." ed aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva del 4 Marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il nuovo 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". 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.

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.

Il presente Piano 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.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Amministrazione regionale adotta il nuovo Piano 2021/2023 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.

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

Già con D.P.Reg. n. 609/gab del 30/10/2018 l'Amministrazione regionale ha adottato il primo Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020, sottoposto ad aggiornamento per il triennio 2019-2021, con D.P.Reg. n. 7704 del 19/11/2019 e con D.P.Reg. n.5475 del 27/11/20 per il triennio 2020-2022.

Il nuovo 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.

Per completezza d'esame, si riportano le norme vigenti di carattere generale in materia, quali il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle P.A." in particolare l'articolo 7 comma 1 prevede che 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.

Inoltre 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.

Infatti, 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 che ha riconosciuto all'articolo 8 la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* delle amministrazioni pubbliche.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 che prevede l'istituzione dei "Comitati unici di garanzia" 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.

Inoltre 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.

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.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"; "

Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni Pubbliche";

il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", tutte norme che in attuazione del c.d. "*jobs act*", hanno 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, al TU D.Lgs. n.81/2008 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, allo stesso "Codice Pari Opportunità (D.Lgs n. 198/2006) introducendo gli istituti del "Lavoro agile"nel pubblico impiego, del "telelavoro" in aggiunta ad una serie di 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.

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 ed 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*".

Inoltre da ultimo, 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.

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, il cui mandato era scaduto 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.

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. Quindi dovrebbero 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.

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

SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA.

Il Piano triennale di Azioni Positive si riferisce al personale in servizio al 1 gennaio 2021 dell'amministrazione regionale (così come indicato nel piano della Performance) comprensivo della *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. Tale personale, seppur con le proprie specifiche contrattuali, è comunque destinatario delle Azioni Positive previste nel presente piano triennale dell'ente 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 dell'Amministrazione, distinti per qualifiche, per genere e tipologia di contratto, per un totale di 11848 dipendenti, così come sintetizzato nella tabella 1.

Fascia di età	Dirigenti					Funzionari					Istruttori					Collaboratori				Operatori			Totale				Totale
	U		D		tot	U		D		tot	U		D		tot	U		D	tot	U	D	tot	U		D		
	TI	TD	TI	TD		TI	TD	TI	TD		TI	TD	TI	TD		TI	TD						TI	TD	TI	TD	
0-40		7			**7**	5	3	4	3	**15**	31	1	24	1	**57**	7		5	**12**	7	2	**9**	50	11	35	4	**100**
41-50		5	3	1	**9**	59	4	49		**112**	167	2	89	1	**259**	94	1	115	**210**	138	155	**293**	456	12	411	2	**883**
51-60	238	8	143	1	**390**	1371	4	502	2	**1879**	1167	2	642	1	**1812**	542		1164	**1706**	820	1372	**2192**	4138	14	3823	4	**7979**
oltre 60	358	2	127		**487**	636	1	283		**920**	737	2	335		**1074**	77		105	**182**	83	140	**223**	1891	5	990	0	**2886**
Totali	**596**	**22**	**273**	**2**	**893**	**2071**	**12**	**838**	**5**	**2926**	**2102**	**7**	**1090**	**3**	**3202**	**720**	**1**	**1389**	**2110**	**1048**	**1669**	**2717**	**6537**	**42**	**5259**	**10**	**11848**

LEGENDA: U=Uomini, D=Donne, TI= Tempo indeterminato, TD=Tempo Determinato

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.

PTAP 2021-2023 DELLA REGIONE SICILIANA:

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. 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 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.*

Pertanto, le azioni programmate si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime e in taluni casi saranno le conclusioni del triennio precedente.

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.

Ai fini della programmazione e redazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023 il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica ha chiesto con nota prot n. 19958 del 25/02/2021 a tutti i Dipartimenti regionale/Uffici di fornire propri contributi che sono stati inseriti nella stesura definitiva. Tale nota era indirizzata per conoscenza anche al CUG, pertanto il presente Piano è stato redatto dal Dipartimento Reg. della Funzione Pubblica e del Personale in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Regione Siciliana che lo ha approvato nella seduta ordinaria del 26 maggio 2021 e nella seduta straordinaria dell'8 giugno 2021.

TRIENNIO 2021-2023 - OBIETTIVI E AZIONI DA REALIZZARE.

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, a conclusione del primo triennio 2018-2020, la Regione Siciliana per il triennio 2021-2023 intende realizzare gli obiettivi e le azioni che fondamentalmente sono raggruppati nelle seguenti macroaree:

1) Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale;
3) Promozione delle pari opportunità Tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere

Macroarea 1) *Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare*

Tale macroarea era già presente nel triennio precedente con lo scopo di individuare e attuare, compatibilmente, con le disponibilità economiche, lo *Smart Working* e il telelavoro, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, ove necessario, l'integrazione

nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie atte a ridurne la capacità di movimento. Tutto ciò in applicazione della normativa già esistente ma mai attuata ovvero 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 con il predetto articolo 14 della legge 124/2015 – c.d. Riforma Madia, rubricato "*Promozione della conciliazione vita-lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche*" si chiedeva 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*".

Tuttavia, a prescindere dalle azioni positive programmate per il triennio 2018-2020, l'amministrazione regionale al fine di contrastare il diffondersi della pandemia da COVID-19 in linea con i provvedimenti del Governo nazionale, che ha previsto lo smart working con la procedura semplificata a inizio emergenza Covid con il lockdown, ha direttamente messo in pratica il lavoro agile che è considerato la modalità ordinaria di lavoro, sempre in forma semplificata senza necessità dell'accordo individuale.

Inoltre, l'art.263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazione, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ha dettato disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile. In particolare, il comma 4 bis del citato articolo, modifica l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, prevedendo che le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Alla luce della vigente normativa il POLA deve individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Inoltre, deve definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ed ancora la digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. La normativa prevede, altresì, che in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Nell'ambito della Regione Siciliana è stato, tra l'altro, firmato un accordo con lo Stato per il ripiano decennale del disavanzo approvato con la deliberazione della Giunta regionale n. 107 del 23/02/2021 che, tra le misure finalizzate al contenimento delle spese correnti, prevede il recepimento della normativa statale e delle correlate direttive in materia di lavoro agile al personale regionale e degli enti strumentali. Tali previsioni devono essere coordinate, in atto, con le misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale.

A tal fine in continuità con le azioni del precedente triennio si intende implementare l'attività intrapresa parallelamente alle attività che l'amministrazione regionale svolgerà proprio per l'applicazione della normativa al fine di poter, altresì, valutare l'attività del lavoro agile in termini di efficacia ed efficienza ed ancora monitorare altre misure relative alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Infatti in un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, la Regione Siciliana applica i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne fanno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

	Obiettivo 1: Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare								
Azione 1	Verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione tra tempi di vita e lavoro								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Istituzione di un Gruppo di lavoro dedicato all'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 (art.14 L.124/2015) sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.	Tutto il personale	Gruppo di lavoro composto da: Dip. Reg. Funzione pubblica e personale, Uff. di Gabinetto del Presidente della regione, Uff. di Gabinetto Dip.FF.PP. OIV, CUG	---.	Binario Si/no	si	Sperimentazione del lavoro agile in fase emergenziale e avvio attività per l'applicazione della normativa in materie di POLA	Nota di istituzione del Gruppo di lavoro	10/09/21
	Insediamento del gruppo di lavoro	Tutto il personale	Gruppo di lavoro		Binario Si/no	si		verbale di insediamento	30/09/2021
	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)	Tutto il personale	Gruppo di Lavoro		Binario Si/no	si		Documento di sintesi delle attività con proposta indicatori individuati	31/12/2021
2022	di verifica di impatto attraverso i nuovi indicatori, nell'ambito del SMVP	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	---	Binario Si/no	si	report attività 2021 con indicatori	Report di Valutazione della sperimentazione	31/12/22
2023	Monitoraggio in termini di efficacia e di efficienza attraverso gli indicatori	Tutto il personale	Gruppo di lavoro	---	Binario Si/no	si	report attività 2022: valutazione della sperimentazione	Report per Conferma e/o modifica degli indicatori sulla base del POLA	31/12/23

Azione 2	Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto e l'efficacia tra vita privata e vita lavorativa								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Istituzione di un tavolo tecnico finalizzato alla realizzare di un database unico che consenta di analizzare in ottica di genere e in relazione all'età, qualifica anzianità di servizio ecc… le caratteristiche del personale che usufruisce delle diverse misure di conciliazione e in che misura, al fine di favorire una corretta analisi relativa al "Work-life balance".	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione Pubblica, Segreteria generale (area 1, 2 e Servizio 13, servizio 3) ARIT TUTTI I DIPARTIMENTI E CUG	---	Binario Si/no	si	Database attuali	Nota di insediamento e Report di sintesi delle attività	31/10/21
	Realizzare di una prima analisi, sulla base delle indicazioni dell'all. 1 della direttiva 2/19 della PCM riferita all'anno 2021	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	All.1 relativo al 2020 della direttiva 2/2019 co	Report attività e bozza di analisi E analisi criticità	31/12/21
2022	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2021 da trasmettere all'area 1 del dip. reg. F.P.	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	Bozza di analisi	Trasmissione all'area 1 del dip. reg. funzione pubblica delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 di analisi complete	01/02/22
	Compilazione all. 1 dir. 2/2019 della PCM sul portale del della PCM	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica area 1		Binario Si/no	Si		All. 1 trasmissione al cug	1/03/2021
	Implementazione del database e aggiornamento 2022	Tutto il personale	Tavolo tecnico		Binario si/no	Si		Report di sintesi attività e tabelle	31/12/2021

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Raccolta dati definitivi da inserire su all. 1 direttiva 2/2019 relativi all'anno 2021 da trasmettere all'area 1 del dip. reg. F.P.	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: e tavolo tecnico	---	Binario Si/no	si	Bozza di analisi	Trasmissione all'area 1 del dip. reg. funzione pubblica delle Tabelle all. 1 dir. 2/2019 di analisi complete	01/02/22
	Implementare lo smart working secondo le direttive del POLA.	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: area 1, 2 e Servizio 16	---	Binario Si/no		Indagine smart working	Implementare lo smart working secondo le direttive del POLA.	31/12/23

Macroarea 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Per quanto riguarda la promozione del benessere organizzativo, anch'essa presente nella programmazione del precedente triennio, è necessario innanzitutto premettere 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 precedente triennio è stato pianificato ed attivato, a seguito delle informazioni ottenute dall'elaborazione dei report di sintesi per dipartimento relativi alla rilevazione del benessere organizzativo percepito, 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.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi 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. Il punto di forza sarà la puntuale informazione ai dipendenti utilizzando gli strumenti a disposizione sia con riferimento ai contenuti che agli obiettivi implementati.

Nel 2019 è stato istituto 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 e nel 2020 tale gruppo ha portato avanti una serie di attività sia formative che progettuali. Inoltre, sono stati avviati 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.

Altra iniziativa ha riguardato lo Sportello di ascolto che l'Amministrazione intende ancora implementare, 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.

Alla luce di quanto sopra per il triennio 2021-2023 si programmano (le seguenti azioni) delle azioni per completare e implementare le attività intraprese.

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 1	Formazione/intervento sul benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione, che miri a costruire un clima lavorativo positive e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Realizzare 2 interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo collegato al "Work-life balance" per favorire per la promozione del benessere organizzativo secondo i programmi formativi presentati nel 2020	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: Gruppo di lavoro sul Benessere, area 1, 2 e Servizio 16 sportello di ascolto e altri	---	numerico	Almeno 2	Progetti proposto nel 2020	Report di sintesi delle attività	31/12/21
2021	Realizzare un'indagine sul benessere organizzativo riferito al periodo dell'emergenza covid nell'anno 2020 che tenga conto delle differenze tra personale in smart working emergenziale e personale in presenza negli uffici.	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: Gruppo di lavoro sul Benessere, area 1, 2 e Servizio 16 sportello di ascolto e altri	---	Binario Si/no	si	Interventi informativi	Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2020	30/10/21

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2022	Realizzare un'indagine sul benessere organizzativo riferita all'anno 2021 che confronti il B.O. del personale in smart working facilitato (totale, o alternato) con quello del personale in presenza nell'anno 2021	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: Gruppo di lavoro sul Benessere, area 1, 2 e Servizio 16 sportello di ascolto e altri	---	Binario Si/no	si	Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2020	Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2021 e confronto con il 2020	31/01/22
	Interventi formativi in presenza o a distanza sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo basati sui risultati delle indagini, secondo le proposte di formazione /intervento presentate nel 2020	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: Gruppo di lavoro sul Benessere, area 1, 2 e Servizio 16 sportello di ascolto e altri	---.	numerico	Almeno 2	Documento di analisi dei risultati dell'indagine riferita al 2021 e confronto con il 2020	Report attività. Formativa specifica sui risultati delle indagini BO	31/12/22
2023	Definizione, proposta e adozione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	Dipartimento della Funzione pubblica: Gruppo di lavoro sul Benessere, area 1, 2 e Servizio 16 sportello di ascolto e altri	---.	Binario		Report attività. Formativa specifica sui risultati delle indagini BO	Adozione e Diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo	31/12/23

Azione 2	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.								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Evento in presenza o a distanza sul CUG, ruoli e funzioni 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	Tutto il personale regionale Presidenti e componenti CUG del Territorio Siciliano	Segreteria generale, Dip. Reg.della funzione pubblica e dip. reg. enti locali (su progettazione del CUG)	--	Binario Si/No	si	Formazione per la promozione delle competenze del CUG	almeno 1 evento e i documento report attività	31/12/21
2022	Creazione e utilizzo di un questionario di verifica online da inviare via email dopo 2 mesi dalla diffusione del documento - report , sul Cug e sulle sue attività per verificare la conoscenza dell'organismo da parte dei dipendenti	Tutto il personale regionale Presidenti e component CUG del Territorio Siciliano	Segreteria generale, Dip. Reg.della funzione pubblica e dip. reg. enti locali (su progettazione del CUG	---.	Binari Si/no	si	documento informativo sul CUG e questionario di verifica	Report di valutazione del questionario	31/12/22
2023	Verifica a campione attraverso il questionario online a 6 mesi e ad 1 anno dalla diffusione dell'informativa sul territorio.	Tutto il personale	Segreteria generale, Dip. Reg.della funzione pubblica e dip. reg. enti locali (su progettazione del CUG) –	---.	Binario		documento informativo sul CUG e questionario di verifica	Documento di sintesi della verifica	31/12/23

Azione 3	Implementazione sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A. e sostegno al ruolo lavorativo								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi /Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Proposte per facilitare l'accesso al servizio da parte dei dipendenti che non lavorano a Palermo (implementazione online e giustificativi) -	Tutto il personale in periferia	Dipartimento Funzione Pubblica, Servizio 2	---	Binario Si/no	si	indicazioni sull'effettiva diffusione dei rischi psicosociali	. Nota di proposta al D.G. del Dip. Reg. Funzione Pubblica	31/12/21
2022	Rielaborazione dati sull'affluenza allo Sportello d'ascolto a seguito dell'implemetazione - raccolta ulteriori richieste	Tutto il personale	Dipartimento Funzione Pubblica, Servizio 2 e Responsabile Sportello	---	Binario Si/no	si	Proposta per facilitare l'accesso al servizio da parte dei dipendenti che non lavorano a Palermo	Documento descrittivo e report di sintesi dati storici affluenza	31/12/22
2023	Proposte aperture ulteriori sportelli	Donne	Dipartimento Funzione Pubblica, Servizio 2 e Responsabile Sportello		Binario Si/no	si	Documento descrittivo e report di sintesi dati storici affluenza.	Nota di proposta con Progettazione specifica	31/12/2023

Macroarea 3) Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo le pari opportunità per tutti attraverso la formazione e garantendo lo sviluppo professionale dei dipendenti. La macroarea ha il fine di porre il contrasto alle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità, e la lotta alla violenza di genere come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso le figure istituzionali presenti in amministrazione.

È stata pianificata un'attività relativa al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking e alle pari opportunità a seguito della redazione del codice di condotta. Ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/lle Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/lle Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla formazione dei/lle nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo. In ultimo creazione di una rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi.

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.

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 (*agingdiversity*).

Importante novità per l'occupazione femminile in Sicilia è rappresentata dal neo istituito "sportello donna" dedicato a tutte le donne siciliane, infatti si è scelta la data dell'8 marzo per l'inaugurazione, presso il Dipartimento regionale del Lavoro, la cui finalità è quella di fornire informazioni sulle opportunità lavorative presenti nel territorio regionale, per promuovere l'occupazione femminile e la creazione d'impresa nella Regione Siciliana. La grande novità rappresentata dallo "sportello donna" è quella di essere rivolto anche alle donne vittime di violenza, al fine di un loro reinserimento nel tessuto economico e sociale. L'azione che si propone nel piano, prevede che vengano fornite le necessarie informazioni, le attività di supporto e sostegno nell'ambito occupazionale, unitamente all'accoglienza ed ascolto.

Una interessante iniziativa per la promozione delle pari opportunità sempre del dipartimento Lavoro è la riapertura dell'avviso 31/2019 – LAVORO ED IMPRESA ARTIGIANA Donne: percorso per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa. Si tratta della riapertura di un

bando carico del PO FSE, i cui fondi residui non sono stati impegnati o spesi per via del sopraggiungere dell'Emergenza Covid-19. Essendo risorse destinate specificatamente all'impresa femminile e in particolare alle donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze, la scelta di riaprire i termini del avviso è perfettamente in linea con l'intento che si vuole perseguire con il PTAP 2021-2023.

Un'altra iniziativa strettamente legata a questa macroarea è la proposta del Dipartimento degli Affari extraregionali – DAE relativa all' adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale *Euromediterranean charter for equality of women and men in local life.*

Il Dipartimento degli Affari extraregionali - DAE - nell'ambito della collaborazione e condivisione delle attività del COPPEM, intende contribuire al rilancio e adozione della Carta Euroediterranea, promossa dal COPPEM nell'ambito del progetto MED Equality, lanciata nel 2016 a Madrid e già adottata da numerosi paesi firmatari del Bacino del Mediterraneo.

Gli ambiti di applicazione previsti nei 40 articoli della Carta afferiscono a: violenza di genere, lotta agli stereotipi, rappresentanza politica, diritto alla salute, al tempo libero e allo sviluppo sostenibile, e si rivolgono a Sindaci e Amministratori locali. Vista l'importanza ed attualità della materia, il DAE intende attivare collaborazioni con il CUG della Regione Siciliana per quanto di competenza nella prospettiva anche di un coinvolgimento degli Enti locali.

Un'altra azione proposta dal DAE è la partecipazione alla *task force gender issue* della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa CRPM da parte dei rappresentanti designati dall'On.le Presidente per la Regione Siciliana e per il COPPEM.

La Conferenza delle Regioni Periferiche e Marittime d'Europa CRPM, nel 2020 ha avviato il gruppo di lavoro *Task Force on Gender Issue* (questioni di genere) coordinato dalla Regione Basca che ha la presidenza della Commissione Geografica Arco Atlantico. Le *task force* sono laboratori che affiancano la CRPM nel portare avanti gli interessi delle Regioni d'Europa nei confronti delle Istituzioni Europee.

Obiettivo della TF è quello di avviare iniziative, in linea con quanto declinato in uno dei 6 pilastri fondamentali del mandato Von der Lyen, sull'affermazione della democrazia e parità di diritti, inclusione e su una maggiore rappresentanza femminile anche all'interno delle istituzioni dell'Unione. La TF mira anche a sviluppare e diffondere le buone pratiche in materia portate avanti dalle Regioni aderenti alla CRPM.

Un'interessante iniziative è quella dell'assessorato alla salute, denominata "Prevenzione e Tutela della salute : La medicina di genere". L'intento è quello di promuovere un approccio genere specifico nelle attività di promozione e tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro, attraverso il Recepimento Piano Nazionale ed elaborazione, e con l'approvazione ed adozione del Piano regionale di Medicina di Genere, seguito da una intensa attività di informazione e formazione per favorire la diffusione della Medicina di Genere.

Si indicano di seguito sia le le azioni programmate a seguito delle attività svolte nel triennio precedente, sia le nuove azioni relative a questa macroarea:

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e del contro la violenza di genere.									
Azione 1	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Aggiornamento dei/lle Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e nominati prima del nuovo Codice di Condotta. Formazione al ruolo dei Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di condotta.	Consiglieri di Fiducia e tutti i dipendenti	Dipartimento Funzione pubblica, Area 1-Serv- 16 con supporto del CUG, Consiglier e di Fiducia FP, albo dei formatori interni della R. S. e delle Consiglier e di parità del territorio, nonché di tutte le figure necessarie	q.n.	Binario Si/no	Si	Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia	Realizzazione della formazione progettata dal CdF della FP e Report sulla formazione erogata da parte del Serv. 16.	30/11/2021
	Istituzione di una Rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi . Nomina del Referente della Rete dei Consiglieri di Fiducia da potere individuare nel Consigliere di Fiducia del dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.	Consiglieri/e di Fiducia	Dipartimento Funzione pubblica, Area 1	q.n.	Binario Si/no	Si	Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia	Nota di Istituzione Rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana e nomina Referente Rete dei Consiglieri di Fiducia	31/12/2021

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2022	Attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro, tra Rete dei CUG e Min. per la pubblica amministrazione e min per le P.O. e la famiglia **Attivazione di una casella di posta elettronica dedicata** al ricevimento di segnalazioni e Distribuzione di materiale informativo per il contrasto alla violenza contro le donne sui luoghi di lavoro e del numero 1522	Tutto il personale	Dip. Reg Funzione Pubblica e Dip. Reg. Per l'innovazione in collaborazione col CUG e con la rete dei/le consiglieri/e	qn	Binario Si/no	Si	Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro, tra Rete dei CUG e Min. per la pubblica	Attivazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni	30/06/22
	Realizzazione di un opuscolo informativo sui compiti del Consigliere di fiducia e sulle aree di intervento condiviso da tutta la rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana al fine di uniformare le informazioni per il personale	Tutto il personale	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	qn	Binario Si/no	Si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Opuscolo sui/lle Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana	31/10/22
	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sui temi oggetto del Nuovo Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Approfondimenti sul nuovo Codice di Condotta	Tutto il personale	Dip. Reg Funzione Pubblica	qn	Numerico	2	Nuovo Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione /formazione	31/12/22

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sui temi oggetto del Nuovo Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Approfondimenti sul nuovo Codice di Condotta	Tutto il personale	Dip. Reg Funzione Pubblica	qn	Numerico	2	Nuovo Codice di condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione /formazione	31/12/23

Azione 2	Formazione in ottica di genere e Diversity disability oriented - Dalla Pianificazione al Monitoraggio Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Sperimentazione della formazione diversity disability oriented in modalità e-learning, e/o Fad	Tutto il personale	Dip. Reg. Funzione Pubblica – serv 2 e 16 - e Dip. Reg. Per l'innovazione. In collaborazione con CUG e altri	q.n.	numerico	1	Nessuna attività	Report attività su 1 giornata di formazione in sperimentazione	31/12/2021
2022	Verifica dei risultati ottenuti - analisi sulla qualità della formazione e gradimento, ad opera del servizio 16 in collaborazione con il CUG	Tutto il personale	Dip. Reg. Funzione Pubblica – Serv 2 e 16 In collaborazione con CUG e altri.i	qn	Binario Si/no	Si	sperimentazione	Report sulla formazione e gradimento, ad opera del servizio 16 e pianificazione e nuovi interventi formativi	31/12/22
2023	Attuazione a regime della formazione diversity disability oriented in modalità e-learning, e/o Fad	Tutto il personale	Dip. Reg Funzione Pubblica	qn	Binario Si/no	Si	Report sulla formazione e pianificazione interventi formativi	Report attività di informazione /formazione	31/12/23

Azione 3	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								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Costituzione e insediamento di un tavolo tecnico permanente finalizzato alla individuazione ed uniformazione delle buone prassi	Tutto il personale	Serv.2 Funzione Pubblica, Coordinamento di tutti i Dipartimenti	---	Binario Si/no	Si	Mappatura degli RSPP e del stato di aggiornamento.	Nota di istituzione e verbale di insediamento	31/12/2021
2022	Elaborazione di un manuale delle buone prassi a conclusione del percorso effettuato	Tutto il personale	Dip. Reg. Funzione Pubblica – Serv 2	qn	Binario Si/no	Si	Attività tavolo tecnico permanente	proposta di manuale	31/12/22
2023	Diffusione del manuale a tutti i dipartimenti anche tramite formazione/informazione	Tutto il personale	Dip. Reg. Funzione Pubblica – Serv 2	qn	Binario Si/no	Si	Manuale buone prassi	Report attività	31/12/23

Azione 4	Misure per favorire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità in relazione al benessere organizzativo e alla gestione dell'emergenza								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Azioni formative per l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità , Misure di miglioramento	Tutto il personale	Serv.2 Funzione Pubblica, tavolo tecnico permanente degli RSPP	---	Binario Si/no	Si	Progetto sui Lavoratori con disabilità , tra inclusione lavorativa e sicurezza sul lavoro ai dipartimenti	Report delle attività	31/12/2021

Azione 5	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Sportello Donna								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Si propone di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di donne vittime di violenze o che vivono situazioni di disagio personale, familiare e relazionale anche grave Informazioni, supporto, sostegno nell'ambito occupazionale, accoglienza ed ascolto. Pubblicità interventi del dipartimento per favorire l'emancipazione delle donne nel mondo del lavoro.	Donne	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione e CPI di Messina	---	Binario Si/no	Si	Apertura dello sportello al pubblico	Report attività e dati affluenza allo sportello in ottica di genere riferita all'anno 2021 da inviare dip. funzione pubblica, area 1	31/12/2021
2022	Apertura ulteriori sportelli nell'ambito dei CPI Provinciali di Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Palermo, Ragusa e Siracusa	Donne	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione e CPI di Messina - CPI Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Palermo, Ragusa e Siracusa	---	numerico	2	Report attività dello sportello in ottica di genere riferita all'anno 2021	Report attività e dati affluenza allo sportello in ottica di genere riferita all'anno 2022 da inviare dip. funzione pubblica, area 1	31/12/22

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2023	Apertura ulteriori sportelli nell'ambito dei CPI Provinciali di Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Palermo, Ragusa e Siracusa in particolare presso le varie U.O.B. Centri per l'impiego della Sicilia	donne	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione e - CPI Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Palermo, Ragusa e Siracusa e loro articolazioni sul territorio (U.O.B. Centri per l'impiego)	qn	numerico	2	Report attività dello sportello in ottica di genere riferita all'anno 2021	Report attività e dati affluenza allo sportello in ottica di genere riferita all'anno 2022 da inviare dip. funzione pubblica, area 1	31/12/23

Azione 6	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale - AVVISO 31/2019 LAVORO ED IMPRESA ARTIGIANA DONNE: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Riapertura avviso 31/2019 e Acquisizione istanze, valutazione e assunzione impegni di spesa	Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, Servizio II, Servizio III, Servizio IV	€ 11.000.000,00 a carico del PO FSE	Binario Si/no	Si	Assenza di misure specifiche e indirizzate all'occupazione delle Donne e rilancio dell'artigianato	Report attività con indicazione delle somme impegnate e relativi dati occupazione femminile e rilancio artigiananto da inviare al dip. reg. funzione pubblica – area 1	31/12/2021

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2022	Attività di formazione trasversale ed avvio delle attività in tirocinio nell'impresa artigiana	Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, Servizio II, Servizio III, Servizio IV	qn	Binario Si/no	Si	Report attività con indicazione delle somme impegnate e relativi dati occupazione femminile e rilancio artigianato	Report attività di formazione trasversale e dei tirocini, in ottica di genere da inviare al dip. reg. funzione pubblica – area 1	31/12/22
2023	Accompagnamento all'attività di impresa ed aiuto al recepimento di fondi dedicati all'Impresa Donna	Donne inoccupate con priorità alle donne richiedenti asilo o vittime di violenze	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, Servizio II, Servizio III, Servizio IV	qn	Binario Si/no	Si	Report attività anno 2022	Report attività su Accompagnamento all'attività da inviare al dip. reg. funzione pubblica – area 1	31/12/23

Azione 7	Adozione e condivisione da parte della Regione Siciliana della Carta Euromediterranea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale *Euromediterranean charter for equality of women and men in local life*								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target O valore atteso	Data ultima
2021	Proposta di adozione della carta; Incontri operativi finalizzati anche alla stesura di un protocollo di intesa DAE e CUG e al vertice	Personale dell'Amministrazione regionale	DAE e uff. di gabinetto del Presidente della Regione, CUG, COPPEM	///	Binario Si/no	si	Carta euromediterranea	Nota di proposta per l'adozione	31/12/21

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2022	Informazione e formazione al personale regionale attraverso seminari /convegni /incontri per l'adozione della carta;	Personale dell'Amministrazione regionale	DAE , referenti CUG COPPEM	///	Binario Si/no		Carta euromediterranea	n. 5 incontri	31/12/22
2023	Informazione agli Enti locali attraverso seminari /convegni /incontri finalizzati alla divulgazione della carta;	Personale dell'Amministrazione regionale	DAE , referenti CUG COPPEM Enti Locali	///	Binario Si/no		Carta euromediterranea	n. 5 incontri	31/12/23

AZIONE 8	*Partecipazione alla task force gender issue della Conferenza delle regioni periferiche e marittime d'Europa CRPM da parte dei rappresentanti designati dall'On Presidente per la Regione Siciliana e per il COPPEM giusta nota presidenziale n. 3369 del 27 maggio 2021*								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore obiettivo	Baseline	Target	Data ultima
2021	Partecipazione alle attività del gruppo di lavoro	Regioni d'Europa della CRPM	DAE, COPPEM	///	Binario Si/no	si	adesione formale e	1 incontro on line	31/12/21
2022	Partecipazione alle attività del gruppo di lavoro	Regioni d'Europa della CRPM	DAE, COPPEM CUG	///	Binario Si/no		Condivisione di iniziative della CRPM	2 incontri on line	31/12/22
2023	Attività informativa e formativa	Regioni d'Europa della CRPM Personale dell'Amministrazione regionale	DAE, COPPEM CUG DIPARTIMENTI	///	Binario Si/no		scambio di buone pratiche Elaborazione documenti	2 incontri on line	31/12/23

Azione 9	Prevenzione e Tutela della Salute : La medicina di genere Promozione e tutela della salute, improntato sul contrasto alle diseguaglianze socio-economiche e culturali a garanzia della qualità, appropriatezza, equità e facilità di accesso alle prestazioni del SSR in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro								
Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2021	Recepimento Piano Nazionale ed elaborazione, approvazione ed adozione del Piano regionale di Medicina di Genere attraverso la costituzione e insediamento di un tavolo tecnico regionale di coordinamento della Medicina di Genere. Interventi di comunicazione e informazione per favorire la diffusione della Medicina di Genere Creazione della Rete Regionale Integrata dei Servizi "genere specifici" ovvero dedicati alla Medicina di Genere; Promozione di protocolli di intesa con enti, istituti, istituzioni, preposti alla sicurezza sul lavoro e alla valutazione dei rischi genere specifici negli ambienti di lavoro	Tutto il personale dell'amministrazione regionale siciliana, compreso il personale SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Territoriali del SSR, Policlinici Universitari, Ospedali, IRCSS	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 2; CEFPAS, Tutti i Dipartimenti; CUG, MMG, PLS, ARPA, Società scientifiche,Assessorato della Famiglia, Politiche sociali e Lavoro; Assessorato Territorio ed Ambiente; INAIL, Uffici Locali del Lavoro	///	Binario Si/no	si	Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (articolo 3, comma 1, Legge 3/2018)	Report attività e dati su Sensibilizzazione e Diffusione del Piano Regionale Medicina di Genere 2021 da inviare al dip. reg. funzione pubblica – area 1	31/12/21

Anno	attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2022	Diffusione e attuazione delle Azioni del Piano Regionale Medicina di Genere: Area A-B-C-D Disseminazione e messa in rete dei servizi "genere specifici" tramite sito Web regionale	Tutto il personale del SSR; le Aziende Sanitarie Ospedaliere e Territoriali del SSR, Policlinici Univeristari, Ospedali, IRCSS	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 2; Tutti i Dipartimenti; CUG; MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche	///	Binario Si/no	si	Report attività e dati su Sensibilizzazione e Diffusione del Piano Regionale Medicina di Genere 2021	Report attività 2022 da inviare al dip. reg. funzione pubblica – area 1	31/12/22
2023	Sviluppare soluzioni innovative di accesso ai servizi, attuando percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere, al fine di favorire una maggiore appropriatezza e personalizzazione di tali percorsi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione Diffusione del Piano Regionale Medicina di Genere anche tramite formazione/informazione	Aziende Sanitarie del SSR, Policlinici, IRCCS, Distretti sanitari, Ordine dei Medici MMG, PLS, Specialistica Ambulatoriale. Ospedalità privata. Servizi Sociali, Ass. Infermieri	Assessorato Regionale della Salute, Dip. Reg. Funzione Pubblica - servizio 2; Tutti i Dipartimenti; CUG; MMG, PLS, ARPA, Società Scientifiche, Specialistica Ambulatoriale	///	Binario Si/no	si	attività 2022	Leggi regionali di tutela e sostegno; PDTA Regionali con verifica ed implementazione periodica degli stessi; Reporting periodici con indicatori di processo e di esiti dei percorsi dei PDTA attivati Report di sintesi da inviare al dip. reg. funzione pubblica – area 1	31/12/23

Repubblica Italiana

Regione Siciliana

Dipartimento Regionale del Lavoro,
Consigliera Regionale di Parità

Women at Work
CONSIGLIERE AL LAVORO
Consigliera Regionale di Parità - Sicilia

Prot. n. 28426 del 14/07/2021

Alla C.A. ***Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica***
Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale
Area1 "Affari della direzione e coordinamento"

OGGETTO: ***Approvazione Piano Triennale per la Promozione delle Azioni Positive 2021-23***

Il Piano triennale delle azioni positive, documento centrale nella Pubblica amministrazione, si aggiunge agli strumenti di individuazione degli obiettivi e disciplinati dalle previgenti disposizioni nazionali e regionali.

In qualità di Consigliera di Parità della regione Siciliana è tra i compiti dell'ufficio raccogliere dati e formulare suggerimenti e progetti per definire i pilastri del futuro della Regione Siciliana in vista di un rilancio economico, che contempli e tuteli la presenza delle donne nel mondo del lavoro, nella PA.

Tenuto conto che per mettere in atto progetti utili bisogna partire dall'analisi dei dati, si ritiene necessario attivare in questa prima fase lo scambio di informazioni cosi come previsto dall'Art. 4, Dlgs 196/2006 "Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, ...acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile,....."

E' competenza della Consigliera di Parità (Dlgs 198/06) richiedere, essere a conoscenza dei dati della partecipazione delle donne al mercato del lavoro nella Regione Siciliana ed essere partecipe in forma attiva alle scelte politiche e sociale che influiscono sulla vita delle donne.

Art. 15.(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3) 1. 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:
*a)*rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
*c)*promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
*d)*sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

*e)*promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
*f)*collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
*g)*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 discriminazioni;
*h)*verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
*i)*collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera*d)*, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.
E' necessario lavorare sui concetti quale : lavoro donne/uomini in termini di equivalenza di genere.

La pandemia ha scoperchiato la fragilità dell'impianto strutturale del nostro paese sull'occupazione femminile, ha allo stesso tempo, dato VALORE ai lavori di cura e al sostegno delle INFRASTRUTTURE sociali.

L'imperativo più urgente è quello di

- **sanare il divario di occupazione**
- equa retribuzione
- prospettive eque tra donne e uomini curando in particolare la compatibilità tra i diversi tempi vita/lavoro assicurando una reale parità di genere.

Bisogna affrontare la questione del gender gap e della leadership femminile molto seriamente, consapevoli che non si tratta di un aspetto marginale ma di una priorità.
È dimostrato che l'equilibrio di genere fa aumentare il fatturato delle aziende e fa crescere il PIL.
Le imprese con governance mista, equamente distribuita tra uomini e donne, sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi.
Occorre quindi disegnare un orizzonte in cui merito e talento siano gli unici elementi premianti.

➢ Con riferimento al Piano in oggetto trasmesso da codesto Ente alla Scrivente, al fine di acquisire il parere prescritto dall'art.48 c.1 del D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), dopo attento esame, si evince che:
il suddetto piano è stato predisposto tenendo conto dei principi in materia desumibili dalle seguenti disposizioni:
• D.Lgs. 165/2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche [in particolare art. 1, comma 1, lett. c); art. 7, comma 1 e art. 57, comma 1;

• D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;
• D.Lgs. 5/2010 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

• Legge 183/2010 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, riorganizzazione di enti, congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversi di lavoro;

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80, recante " misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro", in attuazione del c.d. " jobs act".
- con D.D.G. N .4671 del 31/07/2013 del Dirigente generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, in merito alla costituzione del 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".

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 su pari opportunità e comitati di garanzia nella P.A, " Indicazioni concrete sulle pari opportunità e sulle discriminazioni nelle P.A. nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale."

- 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.

- 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 e il presente Piano costituisce aggiornamento dello stesso per il triennio 2021-2023 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.

Nella funzione e ruolo, di Consigliera di Parità della Regione Siciliana, avendo preso in esame il seguente Piano trasmesso in data 15 giugno 2021 esprimo apprezzamento al Piano Triennali delle Azioni Positive per il triennio 2021/202;
mi riservo alcune osservazioni:

La parità di genere è un fenomeno complesso e multi-dimensionale, da cogliere attraverso indicatori che aggregano aspetti di diversa natura in indici compositi, fondamentali per misurarne l'andamento.

Il principio della parità retributiva per un lavoro uguale o di pari valore è sancito dal Trattato di Roma ed è stato sistematicamente recepito nella legislazione dell'Unione Europea.

La parità effettiva è tuttavia lontana dall'essere raggiunta: il divario fra generi nella retribuzione oraria lorda è ancora del 16% e tende a ridursi molto lentamente.

Cumulandosi nell'arco della vita lavorativa, i divari retributivi accentuano le disparità tra i generi nei trattamenti pensionistici, esponendo a un maggior rischio di povertà le donne che sono mediamente più longeve degli uomini

La trasparenza retributiva consiste nel rendere pubbliche all'interno di un'organizzazione o di un settore la struttura retributiva; a tale scopo si ritiene importante l'adozione del BILANCIO di GENERE tra le azioni da conseguire;

Esso può svolgere un ruolo cruciale:

1. nel garantire progressi sostanziali nella riduzione del divario retributivo di genere;
2. nel documentare la sistematica sottovalutazione del lavoro delle donne;
3. nel comprovare la segregazione occupazionale femminile orizzontale

La formazione, distribuzione e redistribuzione delle risorse pubbliche, attraverso le scelte di politica economica, selezionando un angolo di visuale specifico – quello dell'equità fra uomini e donne– e uno strumento molto crudo, ma altrettanto veritiero, di lettura di tali scelte: quello dei bilanci pubblici, quello cioè in cui spinte ideali, dichiarazioni politiche e vincoli economici sono forzati a tradursi in pratica contabile, in entrate da determinate fonti e in uscite per determinate destinazioni.

In una tale lettura, aldilà del pareggio economico-finanziario e della considerazione delle classiche variabili macroeconomiche, ponendo al centro dell'analisi l'effetto delle politiche di bilancio sulle persone, ed in particolare sulle donne e sugli uomini.

Dai dati del PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 della Regione Siciliana;
Presenta un organico, di 13.367dipendenti:
di cui:

1. ***57% > 7667 Dipendenti di sesso maschile***
2. ***43% > 5700 Dipendenti di sesso femminile***

Dipendenti in fascia Dirigenziale 9% > 1.156

- ***69% > 795 Dipendenti di sesso maschile***
- ***31% > 361 Dipendenti di sesso femminile***

Funzionari 27% > 2.538

- ***71% > 2.538 Dipendenti di sesso maschile***
- ***29% > 1.038 Dipendenti di sesso femminile***

Istruttori 28% > 3.768

- ***67% > 2.537 Dipendenti di sesso maschile***
- ***33% > 1.231 Dipendenti di sesso femminile***

Collaboratori 16% > 2.130

- ***33% > 737 Dipendenti di sesso maschile***
- ***65% < 1.393 Dipendenti di sesso femminile***

Di cui il 2,6% > 55 con laurea breve e il 13% > 288 con laurea magistrale.

Operatori 20% > 2.737

- ***39% > 1.060 Dipendenti di sesso maschile***
- ***61% > 1.677 Dipendenti di sesso femminile***

Dall' analisi dei dati si evince una maggiore percentuale di Dipendenti di sesso maschile, nella fascia della Dirigenza, funzionari e Istruttori; mentre si inverte la percentuale nelle qualifiche come collaboratori e operatori con una maggiore presenza di dipendenti di sesso femminile.

La segregazione verticale concerne le diseguaglianze nell'accesso a posizioni apicali: l'espressione soffitto di cristallo si riferisce proprio a quell'insieme di invisibili ma persistenti barriere socio-culturali e psicologiche che ostacolano le donne nella crescita professionale e nella concreta possibilità d'intraprendere percorsi di carriera.

Esprimo Apprezzamento al Piano Triennale delle Azione Positive per il Triennio 2021/2023 in merito agli obiettivi e le azioni che si intendono realizzare per il triennio:

1. Favorire Politiche di conciliazione tra i tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

2. Promozione del benessere organizzativo e individuale.

3. Promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Riteniamo la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione, quale elemento indispensabile di efficienza ed efficacia nell'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro e per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano garantisce 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;

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Garantisce, con la costituzione di organismi paritetici di confronto, la promozione delle iniziative relative alla formazione e alla cultura organizzativa.

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta nel ruolo di Consigliera di Parità della Regione Siciliana, agli interventi volti a dare attuazione all'art. 51 e 117 della Costituzione, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli; con poche donne ai vertici della politica, ai diversi livelli di governo, esiste il timore che tali difficoltà non saranno affrontate assicurando le necessarie risorse economiche.

Siamo profondamente convinti che: la riduzione dei divari di genere richiede interventi integrati sul fronte economico e sociale e non si può più prescindere dal raggiungere soprattutto nella Pubblica Amministrazione, i parametri in linea con le analisi ormai consolidate dal PNRR orientato a favorire una decisa azione per la parità di genere, l'attuazione di diversi interventi abilitanti - a partire da servizi sociali quali gli asili nido - e adeguate politiche per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

L'intero piano dovrà esser valutato in un'ottica di gender mainstreaming poiché le linee di intervento del PNRR saranno accompagnate da un set di indicatori quali-quantitativi che consentirà di valutare (ex ante ed ex post) gli effetti di genere accanto a quelli generazionali e territoriali delle riforme strutturali e degli investimenti.

Cordiali saluti,

La Consigliera Regionale di Parità
Prof.ssa Margherita Ferro

Consigliera Regionale di Parità
Viale Praga, 29- Palermo 90146 - Tel. +39 091 6391429 - Email: consiglieraregionale.parita@regione.sicilia.it
Dipartimento Regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative