



*Regione Siciliana*

**CUG**

**Comitato Unico di Garanzia**

per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni

**Prot n. 2019/498/CUG**

**Palermo, 29 marzo 2019**

**Oggetto: Comitato Unico di Garanzia Regione Siciliana - Relazione annuale: riferita all'anno solare 2018.**

**Trasmesso esclusivamente via email**

**All'On.lePresidente della Regione Siciliana**  
[segreteria.presidente@regione.sicilia.it](mailto:segreteria.presidente@regione.sicilia.it)

**Al Segretario Generale**  
[segretariogenerale@regione.sicilia.it](mailto:segretariogenerale@regione.sicilia.it),

**All'Assessore Regionale delle Autonomie locali  
e della Funzione Pubblica**  
[assessore.autonomiefunzionepubblica@regione.sicilia.it](mailto:assessore.autonomiefunzionepubblica@regione.sicilia.it)

**All'Organismo Indipendente di Valutazione  
(O.I.V.) della Regione Siciliana**  
[oiv@regione.sicilia.it](mailto:oiv@regione.sicilia.it)

**Al Dirigente Generale del Dip. Funzione Pubblica  
e del Personale**  
[dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it](mailto:dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it)

**Responsabile per la prevenzione  
della corruzione e per la trasparenza  
della regione siciliana**  
[respanticorruzione.trasparenza@regione.sicilia.it](mailto:respanticorruzione.trasparenza@regione.sicilia.it)

**Al dirigente del Servizio 2  
Del Dipartimento della Funzione Pubblica  
e del Personale – Coordinamento SSP**  
[sicurezza.fp@regione.sicilia.it](mailto:sicurezza.fp@regione.sicilia.it)

**Alla Consiglieria Regionale di parità**  
[consigliareregionale.parita@regione.sicilia.it](mailto:consigliareregionale.parita@regione.sicilia.it)

**Alla Consiglieria nazionale di Parità**  
[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

**Al Gruppo di Monitoraggio CUG**  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**All'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**  
[protocollo@pec.anticorruzione.it](mailto:protocollo@pec.anticorruzione.it)

**Alle Organizzazioni Sindacali**

[segreteria.codir@gmail.com](mailto:segreteria.codir@gmail.com)  
[sicilia@uglautonomie.it](mailto:sicilia@uglautonomie.it)  
[sindacato@siadsicilia.it](mailto:sindacato@siadsicilia.it)  
[dirsi@dirsi.it](mailto:dirsi@dirsi.it)  
[fp.sicilia@cisl.it](mailto:fp.sicilia@cisl.it)  
[info@sadirs.it](mailto:info@sadirs.it)  
[fp@cgilsicilia.it](mailto:fp@cgilsicilia.it)  
[sicilia@uilfpl.it](mailto:sicilia@uilfpl.it)

**e p.c**

**Al Dirigente Unità di Staff  
Segreteria del Dirigente Generale del  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
e del Personale**

[staffdg.fp@regione.sicilia.it](mailto:staffdg.fp@regione.sicilia.it)

**Al Dirigente dell'Area Affari Generali  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
e del Personale**

[areaffgen.fp@regione.sicilia.it](mailto:areaffgen.fp@regione.sicilia.it)

**RELAZIONE ATTIVITÀ ANNO 2018**

L'art. 57 del D.Lgs 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno 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 dei Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Sin dal 2013 la Regione Siciliana ha costituito il proprio Comitato Unico di Garanzia (CUG) che, in secondo mandato, è stato ricostituito con DDG n. 6384 del 26 ottobre 2017 e s.m. e i. che risulta composto come qui di seguito:

**PRESIDENTE**

Dott.ssa Giuffrida Giuseppina Ida Elena

**Componenti titolari**

In rappresentanza dell'amministrazione regionale:

Calamunci Rosa  
Corda Rosaria  
Durante Rosa  
Gioietta Tommaso  
Mauro Giuseppe  
Palmeri Adriana  
Patti Alessandra  
Scoma Francesco

Di parte sindacale:

Marino Vittorio (SIAD)  
\*\*\*\*\* (COBAS-CODIR)  
Segreto Daniela (DIRSI)  
Alessi Giuseppa (CISL FP)  
Di Marco Vincenza (UIL)  
Profeta Francesca (SADIRS)  
Filippone Mattea (UGL)  
Oliveri Rosa (CGIL)

**Componenti supplenti**

In rappresentanza dell'amministrazione regionale:

Antista M. Laura  
Bonfiglio Sabrina  
La Punzina Gaetano  
Marchese Linda  
Miceli Salvatore  
Migliazzo M. Cristina  
Migliore Fabio  
Musumeci Concetto

Di parte sindacale:

Tumminello Fabrizio (SIAD)  
Conti Paolo (COBAS-CODIR)  
Balletta Silvana (DIRSI)  
Siragusa Rosanna (CISL FP)  
Fiore Laura (UIL)  
Caruso Angelo (SADIRS)  
Compagno Concetta (UGL)  
Santuccio Beatrice (CGIL)

Il CUG ha sede presso il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, e (fino al 31/10/2018) al tredicesimo piano, stanza 4/A, dove era attivo l'Ufficio di Segreteria, con responsabile la Dott.ssa Brigida Fagone, oggi trasferita c/o altra struttura.

Dal 1/11/2018 le mansioni della segreteria amministrativa (di competenza dell'Area Affari Generali del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale) sono state trasferite al sig. Giovanni Montinaro, istruttore, in aggiunta al già gravoso e delicato carico di lavoro che svolgeva presso l'area, e ciò ha comportato non pochi rallentamenti e disagi alle attività del CUG, proprio in un momento in cui lo stesso è stato coinvolto in maniera sempre più intensa nelle attività di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione, così come previsto dalla normativa.

Le attività del CUG sono rivolte a tutto il personale della regionale siciliana che si suddivide secondo "ruoli" differenti. Nello specifico sono: il *Ruolo Unico Dirigenza* e il *Ruolo Comparto Non Dirigenziale* ai quali si aggiungono il *Ruolo Corpo delle Foreste*, il *Ruolo Speciale ad Esaurimento* e il *personale esterno a tempo determinato assunto negli uffici di diretta collaborazione*.

### Personale Regionale

		%
Ruolo Unico Dirigenza	1201	8,5
Ruolo Comparto Non Dirigenziale	11875	84,5
Corpo Forestale	803	5,7
R.S.E.	118	0,8
Personale Esterno Uffici Diretta Collaborazione	54	0,4
<b>Totale</b>	<b>14051</b>	<b>100</b>

Nel complesso tutto il personale afferente all'Ente Regione Sicilia è così strutturato:

### Personale Regionale Diviso per Genere e Qualifica

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	858	375	1233
Funzionari	2641	1100	3741
Istruttori	2640	1275	3915
Collaboratori	776	1505	2281
Operatori	1122	1759	2881
<b>Totale</b>	<b>8037</b>	<b>6014</b>	<b>14051</b>

### Personale Regionale Diviso per Genere e Fasce di Età

Fasce di Età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30 anni	18	12	30
Da 31 a 35 anni	25	13	38
Da 36 a 40 anni	54	38	92
Da 41 a 45 anni	160	106	266
Da 46 a 50 anni	619	726	1345
Da 51 a 55 anni	2139	2096	4235
Da 56 a 60 anni	3289	2179	5468
Da 61 a 65 anni	1579	769	2348
Oltre i 65 anni	154	75	229
<b>Totale</b>	<b>8037</b>	<b>6014</b>	<b>14051</b>

Il personale regionale effettivo, escludendo il Corpo Regionale delle Foreste, il personale del Ruolo Speciale Esaurimento e il personale esterno a tempo determinato è composto complessivamente da 13.076 dipendenti. Questi ultimi sono così suddivisi:

**Personale Regionale Diviso per Genere e Qualifica**

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	831	370	1201
Funzionari	2496	1092	3588
Istruttori	2013	1233	3246
Collaboratori	745	1477	2222
Operatori	1080	1739	2819
<b>Totale</b>	<b>7165</b>	<b>5911</b>	<b>13076</b>

**Personale Regionale Diviso per Genere e Fasce di Età**

Fasce di Età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30 anni	18	11	29
Da 31 a 35 anni	19	13	32
Da 36 a 40 anni	45	36	81
Da 41 a 45 anni	156	104	260
Da 46 a 50 anni	600	721	1321
Da 51 a 55 anni	2046	2076	4122
Da 56 a 60 anni	2735	2140	4875
Da 61 a 65 anni	1410	741	2151
Oltre i 65 anni	136	69	205
<b>Totale</b>	<b>7165</b>	<b>5911</b>	<b>13076</b>

Il restante personale, a cui è comunque destinata l'attività del CUG, che con Ruoli diversi appartiene all'Ente Regione Siciliana, pertanto, ammonta a 975, che aggiunti ai 13.076 dipendenti raggiunge un totale di 14.051. Nello specifico i 975 dipendenti sono così suddivisi:

1. per quanto riguarda il *Corpo Forestale della Regionale Siciliana (C.F.R.S.)*, rappresenta il 5.7% del personale regionale, ed è costituito da 803 dipendenti come di seguito descritto:

**Personale del Corpo Forestale Regionale Diviso per Genere e Qualifica**

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0
Funzionari	131	2	133
Istruttori	611	34	645
Collaboratori	23	2	25
Operatori	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>765</b>	<b>38</b>	<b>803</b>

**Personale del Corpo Forestale Regionale Diviso per Genere e Fasce di Età**

Fasce di Età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30 anni	0	0	0
Da 31 a 35 anni	0	0	0
Da 36 a 40 anni	0	0	0
Da 41 a 45 anni	0	0	0
Da 46 a 50 anni	10	2	12
Da 51 a 55 anni	80	8	88
Da 56 a 60 anni	524	21	545
Da 61 a 65 anni	138	5	143
Oltre i 65 anni	13	2	15
<b>Totale</b>	<b>765</b>	<b>38</b>	<b>803</b>

2. per quanto riguarda il personale appartenente al *Ruolo Speciale a Esaurimento (R.S.E.)*, rappresenta lo 0.8% del personale regionale, ed è formato dal personale di ruolo delle Aziende Autonome delle Terme di Sciacca e 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 Siciliana, e ammonta a un totale di 118 dipendenti:

**Personale R.S.E. Diviso per Genere e Qualifica**

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1	1	2
Funzionari	6	2	8
Istruttori	6	7	13
Collaboratori	7	26	33
Operatori	42	20	62
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>118</b>

**Personale R.S.E. Diviso per Genere e Fasce d'Età**

Fasce di Età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30 anni	0	0	0
Da 31 a 35 anni	0	0	0
Da 36 a 40 anni	0	0	0
Da 41 a 45 anni	0	0	0
Da 46 a 50 anni	0	2	2
Da 51 a 55 anni	7	11	18
Da 56 a 60 anni	23	16	39
Da 61 a 65 anni	27	23	50
Oltre i 65 anni	5	4	9
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>118</b>

3. per quanto riguarda, infine, il *personale esterno assunto a tempo determinato negli uffici di diretta collaborazione*, rappresenta lo 0.7% del personale regionale, ed è composto da 54 dipendenti:

<b>Personale Regionale Esterno Assunto a Tempo Determinato Diviso per Genere e Qualif ca</b>				
Qualif ca	Uomini	Donne	Totale	
Dirigent i	26	4	30	
Funzionari	8	4	12	
Istrut ori	10	1	11	
Collaboratori	1	0	1	
Operatori	0	0	0	
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	

<b>Personale Regionale Esterno Assunto a Tempo Determinato Diviso per Genere e Fasce di Età</b>				
Fasce di Età	Uomini	Donne	Totale	
Fino a 30 anni	0	1	1	
Da 31 a 35 anni	6	0	6	
Da 36 a 40 anni	9	2	11	
Da 41 a 45 anni	4	2	6	
Da 46 a 50 anni	9	1	10	
Da 51 a 55 anni	6	1	7	
Da 56 a 60 anni	7	2	9	
Da 61 a 65 anni	4	0	4	
Oltre i 65 anni	0	0	0	
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	

### **Attività del Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2018**

Il CUG nell'anno 2018 ha continuato ad esercitare i compiti a esso spettanti ai sensi dell'art. 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 21 della legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Per ciò che attiene al periodo 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018, ha svolto le attività, scandite dalle sedute ordinarie e straordinarie, sia come momento deliberativo, che come sedute per "tavoli di lavoro" coinvolgendo ora l'intero comitato, ora piccoli gruppi di lavoro.

Tali attività, in realtà hanno comportato un continuo lavoro di studio, analisi, predisposizione e definizione, che ha impegnato tutti i componenti, sia titolari che supplenti, non solo nelle giornate di convocazione, ma anche settimanalmente, ciascuno nelle proprie sedi.

La Presidente, Dott.ssa Giuseppina I.E. Giuffrida ha convocato, stabilito l'ordine del giorno, e coordinato i lavori delle sedute del 30/01/2018, 21/03/2018, 16/05/2018, 19/07/2018, 28/09/2018, 31/10/2018 (convocazione straordinaria per tavolo di lavoro, non deliberativa) e 18/12/2018. In tutte le sedute è sempre stato raggiunto il numero legale, presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

I verbali, sono stati inviati sia ai componenti titolari che ai componenti supplenti, all'indirizzo di posta elettronica personale, a cura della Segreteria del CUG, e, come previsto dal regolamento, al D.G. del dipartimento della funzione Pubblica e Personale.

Durante le sedute ordinarie, straordinarie e i tavoli di lavoro dell'anno 2018, sono stati trattati i seguenti temi e, ove necessario, si è proceduto alla votazione deliberativa:

- comunicazioni su segnalazioni sul disagio lavorativo, mobbing ecc., modalità di accoglimento e intervento, in diversi dipartimenti;
- gruppi di lavoro;
- coordinamento regionale per l'implementazione dei CUG nei Comuni e nelle ASP del territorio Siciliano. Richiesta informazioni delucidazioni e supporto alla istituzione;
- audizione consigliera di parità provincia CL per segnalazione discriminazione retributiva presso un comune;
- richieste da parte delle OO.SS. di chiarimenti in merito a circolari, atti, trasferimenti e disposizioni sia generali che di singoli dipartimenti in materia di personale, su equità, P.O. ecc.;
- relazione annuale dell'attività CUG per l'anno 2017;
- redazione progetto formativo convegno "molestie sessuali e discriminazioni sui luoghi di lavoro";
- adozione Progetto "Lavoratori con disabilità, sicurezza e buone pratiche di gestione – Verso una cultura dell'inclusione";
- prime riflessioni sulle revisione del Regolamento del CUG;
- proposte di aggiornamento dei Codici di Condotta (molestie sessuali e mobbing);
- revisione del Regolamento del CUG;
- intervento alla giornata della Legalità in memoria di Filippo Basile del 5 luglio 2018 – Mazara del vallo;
- proposta piano triennale di azioni positive 2018-2020;
- AIF - Segnalazione di eccellenza premio Filippo Basile 2018 – in collaborazione con servizio 2 F.P.;
- partecipazione attiva alla analisi del Fabbisogno Formativo – in collaborazione con il serv. 16;
- telelavoro – lavoro agile – studi, approfondimenti, richieste e reperimento di applicazioni precedenti nell'ente regione siciliana;
- predisposizione tabelle di sviluppo degli obiettivi e delle azioni previste dal piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020 apprezzato in giunta con delibera n.375 del 12-10-2018 e formulazione della bozza di proposta;
- incontro di approfondimento con la Dirigente generale del Dipartimento Funzione Pubblica, con il Dirigente dell'Area Affari Generali del Dipartimento, con il dirigente del servizio 2 Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui luoghi di lavoro, Dirigente del Servizio 16-Formazione e qualificazione del personale regionale, o loro delegati;
- AIF- Segnalazione di eccellenza premio Rossana Liotta – Vetrina delle eccellenze" - Basile 2018 – in collaborazione con servizio 2 F.P.;
- intervento all'evento dell'OPRS sul tema - "Empowerment organizzativo – l'alleanza delle differenze nelle strategie di sviluppo";
- monitoraggio dei CUG della Regione Sicilia, coordinamento dei CUG dei comuni della Sicilia Orientale – incontro di coordinamento e formazione sui PTAP;
- richiesta e acquisizione di Parere al gruppo di monitoraggio dei CUG della Presidenza del Consiglio dei Ministri – sui requisiti del Presidente e dei componenti del CUG;
- prima proposta del codice di condotta per la tutela del diritto delle P.O., la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing;
- comunicazioni della Presidente;
- varie ed eventuali.

## Descrizione delle Attività

L'attività del CUG nell'anno 2018 è stata principalmente rivolta a verificare e esaminare gli esiti delle attività già avviate a dicembre 2017 in collaborazione con il servizio 2 del dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, in tema di benessere organizzativo e di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, e in data 12 aprile 2018 presso l'ARS, è stato realizzato in collaborazione con il CUG, il convegno conclusivo della sperimentazione del progetto "Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso una cultura dell'Inclusione", con l'intento comune di promuoverne l'avvio in tutta la Regione.

In merito alle segnalazioni di disagio pervenute alla segreteria amministrativa ci si è subito attivati per dare seguito alle richieste, per ciò che compete al comitato, ovvero sono state esaminate e si è proceduto a definire azioni e programmare incontri e risposte, sostegno e chiarimenti, in particolare anche sulle procedure da adottare e su quali sono gli attori da coinvolgere.

Da tale esperienza si è subito evidenziata la necessità di armonizzare i codici di condotta e comportamento adottati, con la nuova realtà amministrativa e organizzativa, nell'intento di diffondere la cultura della valorizzazione e del benessere organizzativo e individuale, in linea con l'idea che in una amministrazione che è attenta alla salute e alla valorizzazione del proprio personale, fenomeni come le molestie discriminazioni e mobbing, vengono a ridursi, a vantaggio della efficienza ed efficacia dell'amministrazione.

Un altro aspetto rilevante, deducibile dalle richieste e segnalazioni di disagio, è l'insoddisfazione di base dei dipendenti, che spesso si traduce in conflittualità costante che rende difficile la condivisione dello stesso luogo di lavoro, da parte dei dipendenti di ciascuna qualifica e ruolo. Si evidenzia come, le criticità riscontrate e lamentate nelle segnalazioni, oltre situazioni di sospetto Mobbing (che ha criteri molto stretti di definizione), il più delle volte, riguardano, vessazioni, molestie, comportamenti scorretti o manifestazioni che afferiscono anche ad altri tipi di rischio psicosociale, che devono essere necessariamente indagati.

Tali segnalazioni hanno anche evidenziato la poca conoscenza da parte dei dipendenti dei codici di condotta e dei codici di comportamento dei dipendenti pubblici adottati dall'amministrazione, e che sono la base e il fondamento del lavoro pubblico che ha il fine di offrire un servizio efficace al cittadino.

Per la realizzazione delle attività di competenza del CUG, la normativa vigente sottolinea la necessità di confrontarsi con gli Organismi e i Soggetti presenti all'interno e all'esterno dell'Amministrazione Regionale, pertanto, nella considerazione che i componenti del Comitato debbano comunque formarsi al ruolo, in collaborazione con il servizio 16 Formazione e Qualificazione professionale del personale regionale e con il servizio 2 Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro - coordinamento regionale, del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, sono stati organizzati diversi interventi di formazione destinati in via prioritaria ai componenti titolari e supplenti del CUG, ed è stato avviato un costante dialogo tra il servizio 16, il servizio 2 e il CUG, anche nella Pianificazione degli interventi destinati al personale.

L'esito di tale confronto continuo, è stato che, nonostante non fossero preventivati alcuni interventi formativi, la direzione e il servizio 16 hanno tempestivamente integrato il piano formativo, con l'aggiunta dei percorsi indicati nella tabella seguente, che rispondono a livello informativo ad alcune esigenze derivate dalle segnalazioni di disagio, e che rappresentano un primo momento al quale seguirà la realizzazione di altre attività indicate nel PTAP 2018-2020 della regione siciliana.

La tabella di seguito raccoglie i dati relativi alla partecipazione a tali percorsi, con indicazione della qualifica e del genere dei partecipanti.

Denominazione corso	GG	Qualifica						Sesso		Partecipanti
		Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Collaboratori	Operatori	Altro	M	F	
Favorire il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro 1^ED.	1	1	1	3	0	1	0	6	0	6
Favorire il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro 2^ED.	1	0	2	3	8	3	0	6	10	16
La cultura della legalità: etica lavorativa e integrità organizzativa 1^ED.	1	0	1	5	3	1	0	8	2	10
La cultura della legalità: etica lavorativa e integrità organizzativa 2^ED.	1	0	2	0	3	1	0	3	3	6
La cultura della legalità: etica lavorativa e integrità organizzativa 3^ED.	1	0	5	1	1	1	1	3	6	9
La cultura della legalità: etica lavorativa e integrità organizzativa 4^ED.	1	0	3	1	2	1	0	2	5	7
La cultura della legalità: etica lavorativa e integrità organizzativa 5^ED.	1	0	3	3	1	0	0	5	2	7
La cultura della legalità: etica lavorativa e integrità organizzativa 6^ED.	1	0	1	2	1	0	0	3	1	4
Gestione delle diversità e delle disabilità 1^ED.	1	0	3	5	3	1	0	6	6	12
Gestione delle diversità e delle disabilità 2^ED.	1	0	1	1	4	1	2	1	8	9
Le variabili psicosociali e lo stress correlato al lavoro 1^ED.	1	2	4	4	4	0	0	6	8	14
Le variabili psicosociali e lo stress correlato al lavoro 2^ED.	1	2	3	3	4	2	0	3	11	14
Le variabili psicosociali e lo stress correlato al lavoro 3^ED.	1	0	0	3	3	0	1	4	3	7
Le variabili psicosociali e lo stress correlato al lavoro 4^ED.	1	0	3	2	1	0	4	5	5	10
Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione	1	6	17	18	9	6	37	41	52	93
Organizzazione e gestione delle risorse umane	2	5	9	7	1	3	5	11	19	30
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>113</b>	<b>141</b>	<b>254</b>

In conclusione si relaziona in merito alle attività poste in essere dal Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con il dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale in riferimento al Piano Triennale delle Azioni Positive, che nonostante non rientrasse tra gli obiettivi assegnati al dipartimento, è stato fortemente voluto dalla Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale, Dott.ssa Rosalia Pipia che ha direttamente collaborato con la presidente del CUG, sin dalla prima bozza di proposta.

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il PTAP così come previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (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.

Gli 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.

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 prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Il Dipartimento della Funzione pubblica e del Personale, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ha elaborato il suddetto piano per l'amministrazione regionale per il triennio 2018-2020, adottato con decreto del Presidente della Regione n. 609 del 30 ottobre 2018, previo apprezzamento da parte della Giunta regionale.

In merito alle attività programmate per il triennio si riferisce quanto segue relativamente all'obiettivo n. 3 per la parte realizzata nel 2018: *"Impegno nella promozione della persona valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti"*.

L'obiettivo prefissato nel piano 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.

In tale ottica il progetto è stato realizzato in sinergia tra attori per migliorare il benessere organizzativo attraverso la cultura dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, promuovendo la valorizzazione delle differenze tenendo conto anche delle esigenze di sicurezza, con il coinvolgimento di 700 dipendenti in totale nelle diverse attività (convegni formazione/ricerca-aggiornamento).

#### Finalità del progetto:

- valorizzare le diversità come fattore di crescita e arricchimento;
- rilevare, riconoscere e superare eventuali pregiudizi e stereotipi (positivi e negativi) sui lavoratori disabili;
- rafforzare la coesione e il senso di appartenenza dei dipendenti;
- promuovere un modello di organizzazione del lavoro orientato all'inclusione per contrastare tutte le discriminazioni;
- adottare un sistema di gestione delle emergenze che tenga conto delle diversità scegliendo le misure da adottare a seconda della disabilità (motoria, visiva, cognitiva), per migliorare la cultura organizzativa nella Regione Siciliana, e nella P.A.

#### Quadro normativo:

La direttiva 2000/78/CE del Consiglio stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento delle persone in materia di occupazione e di condizioni di lavoro nell'Unione Europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale,

disabilità, età o orientamento sessuale, che non devono essere oggetto di discriminazioni. Il datore di lavoro deve assumere i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, [...] senza un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.

Il d.lgs n. 81/08 – T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, garantendo l'uniformità della tutela, si prefigge la valutazione, la riduzione e il controllo dei rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro, mediante un'azione combinata di vari soggetti. L'art 63 del d.lgs 9 aprile 2008, n.81, - Requisiti di salute e di sicurezza- prevede al comma 2: "I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili"; e al comma 3: "L'obbligo di cui al comma 2 vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i gabinetti ed i posti di lavoro utilizzati ed occupati direttamente da lavoratori disabili."

L'art. 27 "Lavoro occupazione" della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia nel 2009 e dall'UE nel 2010, riconosce il Diritto alle persone con disabilità di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto che ne favorisca l'inclusione e l'accessibilità. Per cui si necessita la valorizzazione della disabilità come fonte di arricchimento e crescita del contesto lavorativo.

A tal fine era necessario avere un quadro di partenza oggettivo della cultura organizzativa rispetto alla disabilità per avere un elemento di partenza per promuovere l'inclusione e il benessere lavorativo. Attraverso una formazione/informazione e la somministrazione di un apposito questionario elaborato da UNIPA –Disability Group, si è potuto porre attenzione alla questione e realizzare una ricerca/intervento in 26 gg d'aula che hanno coinvolto 462 dipendenti.

A seguito dell'elaborazione dei dati, si è avviata la formazione specifica sul tema, che erogata a tutti i livelli, contribuisce alla promozione di una cultura organizzativa *Diversity & Disability oriented*.

Con la messa in valore delle conoscenze e dell'esperienza delle persone con disabilità, si è realizzato un aggiornamento RSPP-ASPP arricchito dalla valorizzazione della diversità come fattore di crescita.

L'Attività in sperimentazione è stata avviata nel 2017 con i seguenti passaggi:

- 31/01/2017 Giornata Formativa di avvio del progetto -24 unità;
- circolare Prot. n. 44714 del 13/04/2017 "Lavoratori con disabilità: sicurezza e buone pratiche di gestione. Verso la promozione di una cultura dell'inclusione" a tutti i Dirigenti, e ai dipendenti;
- 8 Maggio 2017 Riunione Informativa con i dirigenti del Dipartimento;
- dal 18/05/2017 al 16/06/2017 giornate di formazione sul modello Ricerca/azione, con i dirigenti e il relativo personale, e partecipazione (non obbligatoria) all'indagine, attraverso somministrazione on-line assistita ma volontaria dell'apposito questionario finalizzato a indagare le rappresentazioni della disabilità nei contesti organizzativi -462 unità.
- stesura report e analisi dei dati;
- 14 dicembre 2017 riunione Gruppo di Lavoro regionale con UNIPA per prima restituzione risultati, con coinvolgimento del CUG.

Attività anno 2018:

- Convegno 12 aprile 2018 presso ARS Comunicazione degli esiti del progetto e Promozione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel territorio Regionale -200 unità;

- 17 maggio 2018 modulo di Aggiornamento di 4 ore per RSPP e ASPP dei Dipartimenti regionali, ai sensi del T.U. 81/08 e s.m.i.;
- nota prot. n. 54397 del 14 maggio 2018 con Argomento: *Dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle persone con disabilità alla gestione dell'emergenza per le persone disabili* - 29 unità.

Destinatari e attenzione ai partecipanti:

- dirigenti del Dipartimento Reg. della Funzione Pubblica e del Personale (come Formazione Specifica/aggiornamento ai sensi del T.U. 81/087 e s.m.i.);
- RSPP e ASPP dei Dipartimenti Regionali (come Aggiornamento ai sensi del T.U. 81/087 e s.m.i.);
- il personale tutto del Dipartimento Reg. Funzione Pubblica e Personale;
- Assessori Regionali, Dirigenti Generali, RSPP. Dirigenti e Tutto il Personale della Regione Siciliana;
- CUG regione e dei Comuni, Consiglieri/e di Parità, Consiglieri/e di fiducia, OO.SS. - Associazioni di Settore.

Riconoscimenti:

- Segnalazione di eccellenza premio Basile 2018 per la Formazione nella P.A.;
- Segnalazione di eccellenza Premio Liotta 2018 per progetti formativi sull'inclusione.

## **Attività della segreteria amministrativa**

In riferimento all'Ufficio di segreteria Amministrativa, si evidenzia la qualità del lavoro svolto dalla responsabile Dott.ssa Brigida Fagone, fino alla data del trasferimento, la quale, nel corso dell'anno di riferimento, in aggiunta alla ordinaria attività, relative alla protocollazione e alla gestione della posta, ha curato personalmente il front-office del CUG, e coordinato anche le attività di studio e ricerca predisponendo la documentazione per i componenti.

In ottemperanza alla normativa sulla trasparenza e nell'ottica di promuovere l'immagine del CUG, la responsabile della segreteria del CUG ha sempre aggiornato sia l'archivio, sia il sito web istituzionale del Comitato, assolvendo anche al ruolo di ufficio relazioni col pubblico nei confronti dell'utenza del CUG. Inoltre, ha assicurato il necessario supporto alla definizione di specifiche direttive fornite agli uffici di appartenenza dei componenti del CUG, in merito al trattamento dell'eventuale rimborso spese sostenute dai componenti fuori sede per partecipare alle attività del CUG.

Queste attività si sono quasi totalmente fermate alla data di trasferimento della Dott.ssa Fagone, in quanto, come esplicitato in premessa, dal 1/11/2018 le mansioni della segreteria amministrativa (di competenza dell'Area Affari Generali del Dipartimento Funzione Pubblica e Personale) sono state trasferite al sig. Giovanni Montinaro, istruttore, in aggiunta al già gravoso e delicato carico di lavoro che svolgeva presso l'area, e ciò ha comportato non pochi rallentamenti e disagi alle attività del CUG, proprio in un momento in cui lo stesso è stato coinvolto in maniera sempre più intensa nelle attività di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione, così come previsto dalla normativa.

## **Criticità**

L'assenza di un ufficio di raccordo e di supporto all'attività del CUG, a cui è demandato il compito di seguire le novità istituzionali anche in termini di visibilità, ha comportato che, la pagina web ufficiale del CUG, che precedentemente veniva indicata con un link in primo piano in tutte le home page dei dipartimenti (come previsto dalla normativa), oggi è finita nell'area riservata al personale regionale, presso il dipartimento della funzione pubblica, complicando anche l'accesso da

parte dei CUG degli enti che risiedono nel territorio siciliano, per i quali il CUG regione fa da coordinamento.

Come già rappresentato nella relazione 2017, sin da subito sono emerse delle difficoltà legate anche alla semplice partecipazione dei componenti alle sedute, in quanto, essendo i componenti provenienti da diversi dipartimenti e sedi dell'Amministrazione, è emerso che il comitato è ancora un organismo poco conosciuto anche dentro l'Amministrazione Regionale stessa, o per molti si tratta di un'attività del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

Si rappresenta inoltre che, nonostante dal gennaio 2018 si continui a chiedere l'assegnazione di una certmail al CUG - in quanto non appartiene al dipartimento che fisicamente ospita la segreteria, ma è un organismo che ha competenza regionale e ha relazioni dirette con i Ministeri, l'ANAC e altri Organismi Nazionali e di altre regioni - essa ancora non è stata assegnata, ciò comporta grave esclusione o ritardo dal canale informativo ufficiale dell'amministrazione, che causa forti rallentamenti in primis all'attività del CUG, e successivamente all'azione amministrativa e politica (qualora dipenda per esempio da richieste di pareri obbligatori al CUG).

## **Conclusioni**

Per l'anno 2018 il CUG della Regione Siciliana ha seguito un percorso di tipo burocratico amministrativo, ma anche formativo e propositivo, finalizzato a una rapida ed efficace valorizzazione di tutti/e i/le componenti dell'organismo in modo da riuscire a raggiungere tutti gli obiettivi e svolgere i compiti affidati in modo efficace e significativo nel più breve tempo possibile, in uno stile di costante interlocuzione e collaborazione con gli organismi e i soggetti interni ed esterni all'amministrazione regionale, ma fondamentali per promuovere in modo incisivo le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e per contrastare in modo efficace tutte le forme di le discriminazioni.

Tanto si rappresenta, in ottemperanza agli adempimenti previsti dalla normativa vigente e richiamati all'art. 10 del Regolamento del CUG della Regione Siciliana, che prevede la redazione di una Relazione annuale, entro la scadenza del 30 marzo.

**FIRMATO**  
**La Presidente del CUG**  
**Dott.ssa Giuseppina I. Elena Giuffrida**