



I Quaderni della formazione

n. 11

Regione Siciliana



Conoscere



per



costruire

“Donne e Leadership” per la gestione del personale in ottica di genere

a cura di Rosaria Cicala

2005

Presidenza

Dipartimento del Personale, dei Servizi Generali, di Quiescenza, Previdenza ed Assistenza del Personale Regionale

Area Interdipartimentale
Formazione e Qualificazione del Personale Regionale

Il Quaderno n. 11

“Donne e Leadership” per la gestione del personale in ottica di genere

a cura di Rosaria Cicala



Regione Siciliana

2005

Sicilia. Presidenza. Dipartimento Regionale del Personale, dei Servizi Generali, di Quiescenza, Previdenza ed Assistenza del Personale. Area Interdipartimentale – Formazione e Qualificazione Professionale del Personale Regionale

*Conoscere per Costruire : Donne e Leadership – per la gestione del personale in ottica di genere / A cura di Rosaria Cicala ; collaborazione alla realizzazione di Giuseppina Ida E. Giuffrida. – 2^a ed. – Palermo : Regione Siciliana, Presidenza. Dipartimento Regionale del Personale, dei Servizi Generali, di Quiescenza, Previdenza ed Assistenza del Personale, 2005.
- (I Quaderni della Formazione ; 11)*

Edizione fuori commercio. Vietata la vendita

Soggetto e realizzazione a cura di
Rosaria Cicala

Collaborazione alla realizzazione di
Giuseppina Ida E. Giuffrida

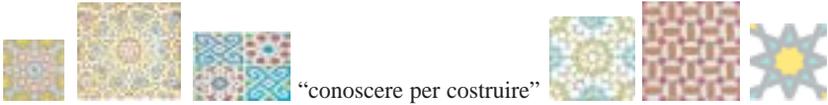
Staff e collaborazione all'organizzazione
Giovanna Costantino

I dati sul personale sono stati forniti dall'Area Ruolo Unico Dirigenza e Banche Dati di questo dipartimento.

**COPYRIGHT 2005 © REGIONE SICILIANA
DIPARTIMENTO DEL PERSONALE, DEI SERVIZI GENERALI,
DI QUIESCENZA, PREVIDENZA ED ASSISTENZA DEL PERSONALE**

Stampa a cura della: **EUROGRAFICA S.r.l.**
Via Saladino, 1 - Palermo

I Quaderni della formazione



Ode alla vita

*Lentamente muore chi diventa schiavo dell'abitudine,
ripetendo ogni giorno gli stessi percorsi,
chi non cambia la marcia,
chi non rischia e cambia il colore dei propri vestiti,
chi non parla a chi non conosce.*

*Muore lentamente chi evita una passione,
chi preferisce il nero su bianco
e i puntini sulle "i" piuttosto che un insieme di emozioni,
proprio quelle che fanno brillare gli occhi,
quelle che fanno di uno sbadiglio un sorriso,
quelle che fanno battere il cuore davanti all'errore
e ai sentimenti.*

*Lentamente muore chi non viaggia, chi non legge,
chi non ascolta musica,
chi non trova grazia in se stesso.*

*Lentamente muore chi non capovolge il tavolo,
chi è infelice sul lavoro,
chi non rischia la certezza per l'incertezza,
per inseguire un sogno,
chi non si permette almeno una volta nella vita
di fuggire ai consigli sensati.*

*Muore lentamente chi distrugge l'amor proprio,
chi non si lascia aiutare,
chi passa i giorni a lamentarsi della propria sfortuna
o della pioggia incessante.*

*Lentamente muore chi abbandona un progetto prima di iniziarlo,
chi non fa domande sugli argomenti che non conosce,
chi non risponde quando gli chiedono qualcosa che conosce.*

*Evitiamo la morte a piccole dosi,
ricordando sempre che essere vivo
richiede uno sforzo di gran lunga maggiore
del semplice fatto di respirare.*

*Soltanto l'ardente pazienza
porterà al raggiungimento di una splendida felicità.*

P. Neruda

“La libertà di scrivere non può ammettere il dovere di leggere”
D. Pennac, Come un romanzo. Feltrinelli, Milano1996. p. 120

Presentazione alla Ristampa Aggiornata

Questa ristampa aggiornata della prima edizione dei “Quaderni della Formazione” è stata realizzata, oltre che per dare contezza della quantità e soprattutto *qualità* dell’attività svolta a tutto il 2005, anche per documentare gli esiti dell’ “8° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione 2004” della Presidenza dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nel quale l’esperienza della Regione Siciliana è stata qualificata quale *best practice* ed inserita al punto “ 3.7 Innovazione ed Eccellenza” (pagg. 137-139 dell’8° Rapporto).

L’esperienza della Regione Siciliana è stata *individuata* per l’aspetto “**qualità**” degli interventi effettuati in collaborazione con i Maestri, i più autorevoli, delle Università degli Studi e ciò, in coerenza con gli indirizzi contenuti nella *Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni* del 13 dicembre 2001, coi i quali è stata ribadita *la necessità di elevare il livello qualitativo della formazione erogata*.

L’elevato livello qualitativo della formazione erogata, oggettivamente riscontrabile anche dai questionari di fine corso compilati dai circa 27.000 dipendenti regionali coinvolti nel periodo 2001-2005, risulta inscindibilmente collegato al livello qualitativo dei docenti, i più autorevoli provenienti dal mondo accademico, dalla Magistratura Amministrativa, dalla Magistratura contabile, dall’Avvocatura dello Stato che, con questa pubblicazione, tutti si ringraziano.

Con riguardo all’attività programmata per il periodo 2005-2006, particolare attenzione è stata rivolta agli interventi di formazione strategica come quello denominato “*Cantieri Sicilia*” con il quale, in analogia ai Cantieri Innovativi del Dipartimento Funzione Pubblica ospitati il 16 dicembre 2004 presso i locali del Dipartimento personale, ed attraverso azioni strutturate di formazione integrata tra discipline e soggetti istituzionali e non, si perseguono i più generali obiettivi delle politiche di sviluppo del Governo della Regione. (Tale Programma “*Cantieri Sicilia*” risulta inserito tra gli obiettivi strategici anno 2005-2006, giusto Direttiva n.2631 Gab. del 13 Aprile 2005, dell’ Assessore alla Presidenza - **On.le Michele Cimino**, riportata nel Quaderno n.1 “*Il Sistema*”)

Sintesi del suddetto programma “*Cantieri Sicilia*” è la cultura della *Governance* del territorio - oggetto di attenzione da parte delle più Alte Istituzioni del Paese, e soprattutto quelle della nostra Europa, dalle quali sono state emanate specifiche direttive, raccomandazioni e documenti che, ahimé, sembrano essere rimasti solo supporto cartaceo ed informatico dal quale trar-

re spunto per progetti dei quali non sono stati avvertiti gli obiettivi e soprattutto le ricadute sul territorio da parte dei cittadini.

Nell'anno 2005, pertanto, sono state avviate iniziative formative per costruire un livello di *Governance* tra i dirigenti ed i Quadri dell'Amministrazione Regionale, per sviluppare nuove competenze, conoscenze e modelli organizzativi e strumenti per il loro scambio permanente.

Fanno capo a tale programma "Cantieri Sicilia" tanti interventi realizzati ed in corso di realizzazione, tutti rinvenibili nei Quaderni per area di contenuto (il "Laboratorio" per la costruzione del "Piano di Comunicazione Integrata" della Regione Siciliana; il percorso sulle "Politiche Pubbliche"; i percorsi formativi sulle relazioni interpersonali; il percorso formativo sulle "Pari opportunità e differenze di genere" che costituisce un segmento delle Politiche Pubbliche innovativo per la valorizzazione dell'apporto delle donne, individuate quali presenze indispensabili nel processo di *Governance* per lo sviluppo socio-economico).

A conclusione di queste note si ritiene opportuno esibire la tabella di sintesi delle attività con il numero dei corsi svolti e di dipendenti coinvolti.

Attività Formative 2001 - 2005							
Anno	N° Corsi	Dipendenti coinvolti	Iscritti Area Dirigenza	%	Iscritti Area Non Dirigenziale	%	Giornate/ aula
2001	43	773	773	100%	0	0%	214
2002	132	3687	3687	100%	0	0%	506
2003	224	5487	3598	65,67%	1889	34,43%	1261
2004	287	7670	2221	28,96%	5451	71,07%	1430
2005	260	9716	2187	22,51%	7526	77,46%	1114
Totale complessivo	946	27333	12466	45,61%	14866	54,39%	4525

n.b. – I dati relativi ai dipendenti coinvolti nelle Attività Formative erogate nel periodo 2001/2005 e quelli da coinvolgere per aree di contenuto in regime di gestione diretta e in collaborazione con Università ed enti di cui alla L.R. 234/1979 sono rilevabili nel Quaderno n° 9 "Fabbisogno e Formazione" (vedi grafico "Dipendenti coinvolti e dipendenti non coinvolti per aree di contenuto" di pag.88).

Il Progetto “Donne e Leadership” per la gestione del personale in ottica di genere

Premessa

Nel mese di luglio del 2003 il Dirigente Generale del Dipartimento Regionale del Personale, dei Servizi Generali, di Quiescenza, Previdenza ed Assistenza del Personale, condivideva la proposta della dott.ssa Rosaria Cicala, Dirigente dell’Area Interdipartimentale per la Formazione e Qualificazione Professionale del Personale Regionale, di aderire al progetto “Donne e Leadership – per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere”, promosso nell’ambito del programma “Cantieri” del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con il programma “Cantieri” sono stati progettati e sperimentati strumenti e metodologie per l’innovazione delle amministrazioni con i quali sperimentare dei percorsi di cambiamento e riflessione per individuare le priorità rispetto alle quali intervenire tenendo conto della propria missione e delle proprie esigenze. L’obiettivo è quello di sperimentare nuovi strumenti di azione che aiutino le amministrazioni a ottimizzare la *performance* e la qualità dei servizi.

Al fine di conoscere e sperimentare i percorsi di Innovazione per le Pubbliche Amministrazioni, l’Area Formazione ha coinvolto Dirigenti e Funzionari per la partecipazione ai seminari dei “Cantieri di Innovazione” tenutosi a Milazzo (ME) nel Settembre 2003, a Roma nell’Aprile 2004 e Riccione nel Luglio 2004, con riferimento ai diversi sottoelencati progetti:

- Lo sviluppo e la gestione del personale in ottica di genere: “*Donne e Leadership*”
- Il clima e il benessere organizzativo
- La valutazione della soddisfazione del cittadino: *Customer Satisfaction*
- Le Sponsorizzazioni.

Nel corso dei seminari sono stati illustrati:

1. il tema di interesse,
2. la complessità dei bisogni,
3. la rilevanza del tema in termini di innovazione,
4. la coerenza con i processi di cambiamento in corso,
5. la logica di azione,
6. gli strumenti operativi di intervento e le diverse modalità di utilizzo,

7. sono stati definiti e pianificati gli impegni comuni, il programma di azione e gli appuntamenti futuri.

Sono stati altresì presentati gli obiettivi specifici dei singoli progetti dei “Cantieri” ed il percorso da effettuare per la loro apertura e realizzazione presso le singole amministrazioni.

La partecipazione al progetto “*Donne e Leadership*” è stata determinata dalla rilevata necessità di sviluppo di una cultura organizzativa dell’amministrazione regionale per la gestione del personale in un’ottica di genere, in linea con gli indirizzi comunitari e nazionali, prendendo in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nelle organizzazioni.

La suddetta rilevata necessità, peraltro già prevista dall’art.7 del D.Lgs. 29 marzo 1993 n. 29, risulta ora ribadita nell’**Art. 7: “Gestione delle risorse umane”** del **Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n°165** che così dispone:

“Le Amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l’autonomia professionale nello svolgimento dell’attività didattica, scientifica e di ricerca.

Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell’impiego flessibile del personale, purché compatibile con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della *legge 11 agosto 1991, n. 266*.

Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.”

Il Progetto

Nello specifico del Cantiere di Innovazione Donne e Leadership, le due giornate del I seminario si sono svolte con l'intento di supportare le amministrazioni partecipanti in un percorso nuovo di analisi e lettura di genere, per sviluppare e incentivare la consapevolezza che una tale lettura rappresenta per l'amministrazione, uno strumento innovativo atto a potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'amministrazione.

Tale percorso di lettura e analisi della propria organizzazione ha il fine di:

- sensibilizzare tutta l'organizzazione sulle tematiche legate al genere;
- valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale;
- sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell'Amministrazione stessa;
- favorire l'aumento della presenza delle donne nelle posizioni decisionali;
- raccogliere buone pratiche.

Le Variabili

Sono state individuate le variabili da seguire per una prima analisi dell'amministrazione in "Ottica di Genere". Esse sono:

- Le statistiche in ottica di genere: ovvero assumere la variabile di genere come variabile indipendente in tutte le analisi del personale. Comparare sistematicamente l'universo maschile e quello femminile
- L'analisi dei processi formativi in ottica di genere: chi si forma, a cosa? Come viene considerata la differenza di genere prima, durante, dopo un percorso formativo?
- Flessibilità, conciliazione, part-time: dalle norme per le pari opportunità alle politiche di sviluppo organizzativo improntate alla parità di genere
- La gestione per competenze: quale ruolo gioca l'analisi e la valutazione delle competenze nei sistemi di gestione delle risorse umane?

Gli Strumenti

Sono stati poi descritti gli strumenti.

1. Questionario di autodiagnosi

Esso è composto da cinque sezioni. Ogni sezione si compone di una prima parte di raccolta dettagliata di informazioni, anche di carattere quantitativo, e di un successivo quadro di sintesi che raccoglie i principali risultati emersi. Tali sezioni sono:

- Le statistiche in ottica di genere
- L'azione formativa in ottica di genere
- Il sistema di analisi delle competenze
- La flessibilità, conciliazione e part-time
- Attività sulla pari opportunità

Lo strumento consente all'amministrazione una fotografia di genere e al contempo rappresenta un momento di confronto fra le amministrazioni.

2. Piano di diffusione.

La diffusione di quanto emerso dal questionario all'interno dell'organizzazione. Successivamente alla compilazione del questionario è stata prevista la realizzazione di un piano di diffusione di quanto emerso dalle fasi di autoanalisi, al fine di diffondere il più possibile i risultati ottenuti e le criticità emerse. Le modalità di diffusione possono essere le più varie: da un documento da far circolare a tutti i dipendenti, alla pubblicazione dei risultati sull'intranet, o all'organizzazione di seminari specifici oppure interventi ad hoc in incontri/seminari già previsti e realizzati. Il presente quaderno, infatti, è stato realizzato nell'ambito delle azioni previste dal piano di diffusione realizzato e programmato da quest'area.

3. Proposte di progetti.

L'ultimo passo è quello di raccogliere i dati emersi da questa "diffusione di consapevolezza" per elaborare veri e propri progetti all'interno delle amministrazioni stesse. Progetti che possono essere piani di azioni positive, proget-

ti formativi, modalità innovative di utilizzo degli strumenti di flessibilità del lavoro, o quello che ogni singola amministrazione riterrà più opportuno sviluppare.

Durante il seminario di avvio, sono emersi più elementi condivisi dai referenti delle Amministrazioni che hanno aderito al Cantiere e che hanno caratterizzato il percorso seguito nella realizzazione del progetto:

- Condivisione del percorso e degli strumenti: applicare la norma senza dirlo esplicitamente
- Cantieri come opportunità per sensibilizzare l'amministrazione: partire dalla consapevolezza individuale
- Molto positivo il lavorare con il personale e i comitati pari opportunità
- Il sito come elemento per condividere progetti e informazioni
- Necessità di incontro e di scambio di esperienze
- Difficoltà a reperire i dati del questionario non sempre disponibili
- Difficoltà nell'incidere sulle politiche del personale
- Carenze nella conoscenza delle norme specifiche
- Mancanza di informazione sui finanziamenti
- Poca capacità progettuale
- Necessità di avere assistenza sulla creazione dei comitati pari opportunità
- Esigenza di reti di supporto e di scambio esperienze

Tenendo ben presenti tali elementi, si è proceduto alla prima fase attuativa del progetto: la "Compilazione del questionario di autoanalisi."

Compilazione del Questionario di Autoanalisi e Stesura dei Quadri di Sintesi

Il questionario costituisce la base da cui partire per la gestione del personale in un'ottica di genere.

“Il genere si riferisce ai ruoli costituiti socialmente ascrivibili agli uomini o alle donne e che si modificano nel tempo e nelle culture. Le questioni di genere sono connesse a ciò che gli uomini e le donne fanno e con il modo in cui i ruoli socialmente definiti li avvantaggiano o li danneggiano”.

Come affermato in precedenza, il questionario di auto-analisi indaga cinque aree rilevanti ai fini di una lettura di genere dell'organizzazione che lo utilizza:

1. le statistiche di genere
2. l'azione formativa
3. l'uso degli strumenti di flessibilità e di conciliazione
4. il sistema delle competenze
5. attività per le pari opportunità

La compilazione e l'elaborazione del primo questionario di autovalutazione è stata preceduta da una fase di raccolta ed elaborazione dei dati (da Ottobre a Dicembre 2003) che ha comportato la realizzazione di un'analisi statistica dell'amministrazione regionale in un'ottica di genere. Infatti, nell'ambito del predetto documento è stata compiuta un'analisi dei dati del personale regionale, compresi quelli relativi al personale della protezione civile, ai contrattisti ex Parchi art. 23 quater L.61/98, ed ex Italter/Sirap, tenendo conto anche della componente “genere”. Tali dati costituiscono la prima fotografia dell'amministrazione relativa alla situazione della Regione Siciliana alla data del 31 Ottobre 2003 (Quaderno n.11 edizione 2004).

In questa edizione 2005 del Quaderno n.11 i dati relativi al personale sono stati aggiornati alla data del 31 Ottobre 2005.

Tali statistiche sono ripartite per genere, età, qualifica, categoria, anzianità di servizio, titolo di studio.

Quadro di Sintesi: Le Statistiche di Genere

Dall'analisi dei dati raccolti entro novembre 2005 emerge che il personale della Regione Siciliana è composto da 15403 dipendenti (esclusi i contratti di collaborazioni coordinate e continuative, i cui dati non è stato possibile reperire in tempo) così distribuiti:

- 1) 2286 dirigenti di I, II, III fascia.
- 2) 6337 funzionari.
- 3) 6780 Altri dipendenti.

Tabella 1 *Distribuzione per genere e qualifica*

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	631	1655	2286
Funzionari	1880	4457	6337
Altri dipendenti	2155	4625	6780
Totale	4666	10737	15403

Il 69,7% dei dipendenti è costituito da uomini e il 30,3% da donne. Per quanto riguarda le qualifiche, il personale maschile e femminile si distribuisce nel seguente modo (Tabella 2):

1. I dirigenti sono presenti con una percentuale del 15% sul totale dei dipendenti, di cui il 27,6% è costituito da Donne mentre il 72,4% da Uomini.
2. I Funzionari sono presenti con una percentuale del 41% sul totale dei dipendenti, di cui il 29,7% è costituito da Donne mentre il 70,3% da Uomini.
3. Gli "Altri dipendenti" sono presenti con una percentuale del 44% sul totale dei dipendenti, di cui il 31,8% è costituito da Donne mentre il 68,2% da Uomini.

Tabella 2: *Distribuzione percentuale per genere e qualifica sul totale dei dipendenti*

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	27,6%	72,4%	100%
Funzionari	29,7%	70,3%	100%
Altri dipendenti	31,8%	68,2%	100%
<i>Totale generale</i>	30,3%	69,7%	100%

I dati delle tabelle 1 e 2 due sono stati riportati rispettivamente nei Grafici 1 e 2 dai quali è risulta più agevole fare delle riflessioni e costatazioni.

Dai grafici si nota infatti, che rispetto alla percentuale totale di Donne presenti in amministrazione, pari al 30,3% (4666) del personale la percentuale di Donne nelle diverse categorie subisce delle variazioni abbastanza significative.

Nelle categorie “Dirigenti” e “Funzionari” la percentuale di Donne presenti è al di sotto del 30,3% riferita al totale dei dipendenti mentre di conseguenza la percentuale di Uomini nelle stesse categorie è superiore a quella generale.

In particolare su un totale di 2286 Dirigenti, 631 (27,6%) sono Donne e 1655 (72,4%) sono Uomini; e tra i 6337 Funzionari, 1880 (29,7%) sono Donne e 4457 (70,3%) sono Uomini.

Nelle categorie raggruppate sotto la dicitura “Altri dipendenti” la percentuale di Donne presenti supera dell’1,5% la percentuale totale di Donne in amministrazione: su un totale di 6780, 2155 (31,8%) sono Donne e 4625 (68,2%) sono Uomini. Ciò evidenzia quindi come tendenzialmente le donne siano meno presenti nelle categorie che implicano maggiore autonomia e responsabilità.

Grafico 1 *Distribuzione per qualifica e genere*

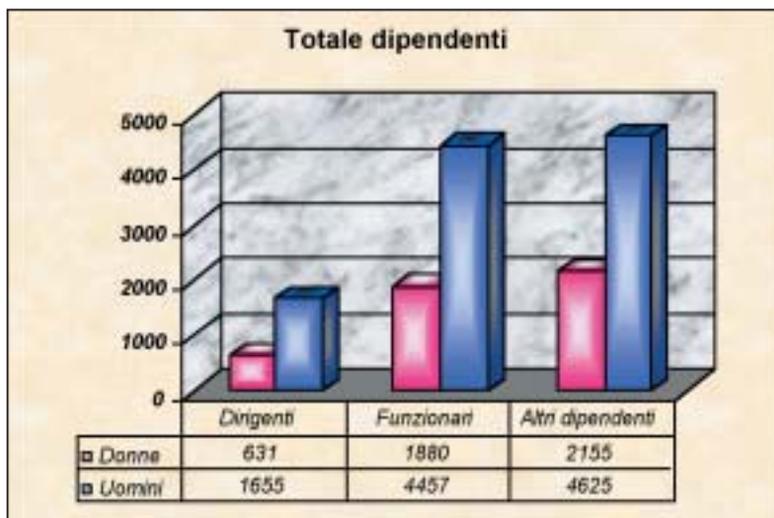
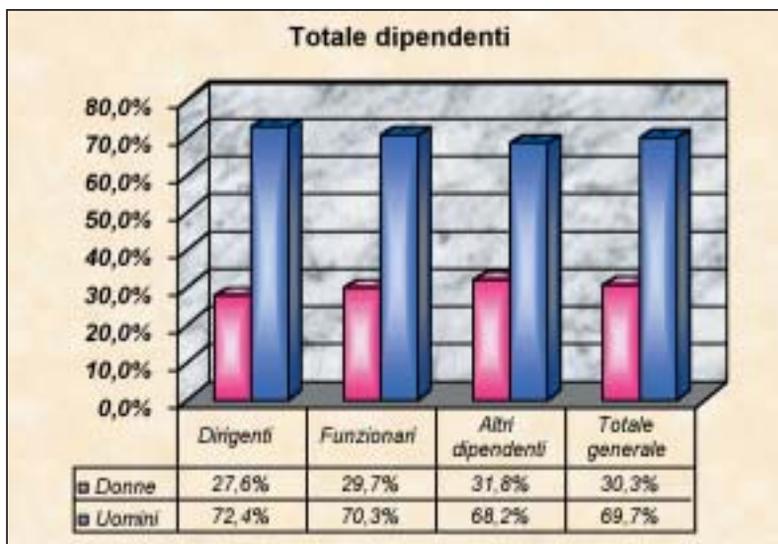


Grafico 2 *Distribuzione percentuale per qualifica e genere*



Se consideriamo la lettura dei tali dati secondo l’ottica di genere, nella **tabella 2 bis** ritroviamo le percentuali di Donne e di Uomini presenti nelle diverse categorie calcolate in riferimento al totale dei dipendenti Donne e Uomini, per es. quanti “dirigenti” Donna rispetto al totale delle donne ecc. Tale dato fornisce delle informazioni particolarmente utili alla riflessione.

Tabella 2 bis: *Distribuzione percentuale per genere e qualifica in ottica di genere*

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	13,5%	15,4%	15%
Funzionari	40,3%	41,5%	41%
Altri dipendenti	46,2%	43,1%	44%
<i>Totale generale</i>	100,0%	100,0%	100,0%

Dalla tabella si evince che i Dirigenti Donna rappresentano il 13,5% dei dipendenti di sesso femminile dell’amministrazione, i Dirigenti Uomini rappresentano il 15,4% dei dipendenti di sesso maschile dell’amministrazione. Confrontando tali percentuali con i dati relativi al totale dei dipendenti, i Dirigenti Uomini e Donne costituiscono il 15% dei dipendenti, ne consegue che le Donne in questa categoria risultano essere meno presenti degli Uomini dell’1,9%, ma anche meno presenti dell’1,5% rispetto alla percentuale di tutti i Dirigenti.

I Funzionari Donna rappresentano il 40,3% dei dipendenti di sesso femminile dell’amministrazione, i Funzionari Uomini rappresentano il 41,5% dei dipendenti di sesso maschile dell’amministrazione. Confrontando tali percentuali con i dati relativi al totale dei dipendenti, i Funzionari Uomini e Donne costituiscono il 41% dei dipendenti, ne consegue che anche in questa categoria le Donne sono meno rappresentate e gli uomini superano la percentuale dei funzionari sul totale dei dipendenti.

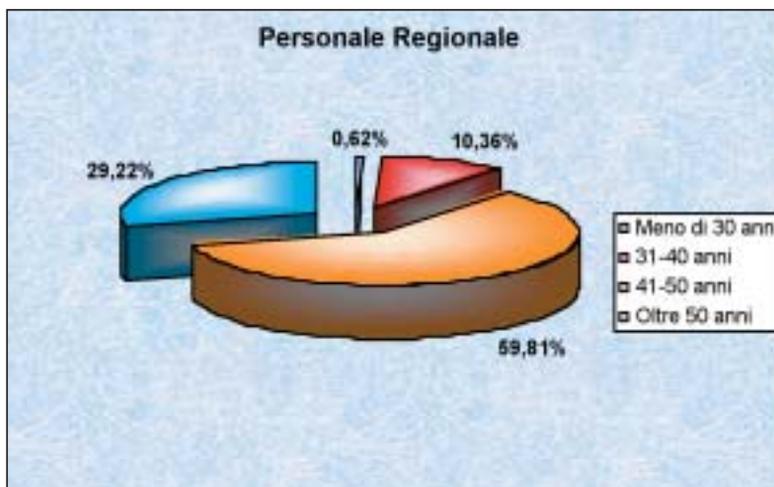
Gli Altri Dipendenti Donna rappresentano il 46,2% dei dipendenti di sesso femminile dell’amministrazione, gli Altri Dipendenti uomini rappresentano il 43,1% dei dipendenti di sesso maschile dell’amministrazione. Confrontando tali percentuali con i dati relativi al totale dei dipendenti, gli “Altri dipendenti” Uomini e Donne costituiscono il 44% dei dipendenti, ne consegue che in tale categoria, le Donne sono più presenti nella percentuale del 2,2% rispetto alla percentuale relativa al totale degli Altri Dipendenti, mentre gli Uomini sono meno rappresentati.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale in fasce di età, sono state considerate 4 classi:

1. meno di 30 anni
2. da 31 a 40 anni
3. da 41 a 50 anni
4. oltre i 50 anni

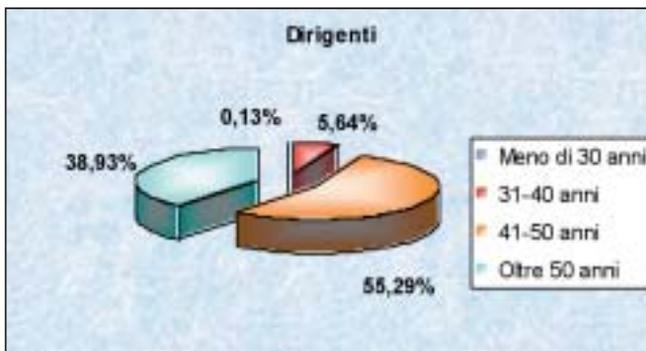
In esse, il Personale Regionale alla data del 30 novembre 2005 risulta distribuito nel seguente modo: lo 0,62% (n=95) del personale della Regione Siciliana ha meno di 30 anni; il 10,36% (n=1596) ha un'età compresa tra 31 e 40 anni, il 59,81% (n = 9212) tra 41 e 50 anni e il 29,22% (n=4500) ha un'età maggiore di 50 anni. (Grafico 3)

Grafico 3: *Distribuzione percentuale per fasce di Età*



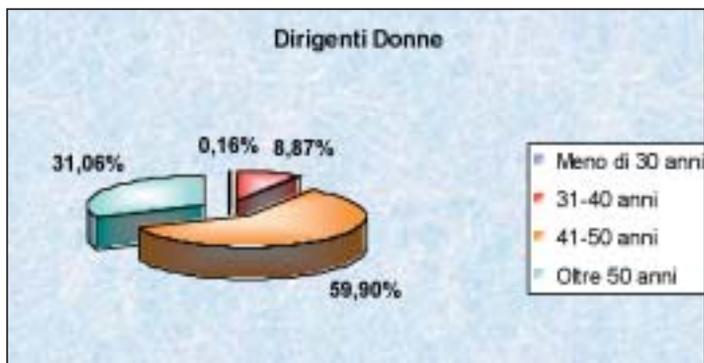
Fra i Dirigenti lo 0,13% (n=3) ha un'età inferiore a 30 anni, il 5,64% (n=129) tra 31 e 40 anni, il 55,29% (n=1264) tra 41 e 50 anni, e il 38,93% (n=890) ha un'età maggiore di 50 anni. (Grafico4).

Grafico 4: *Distribuzione percentuale dei Dirigenti per fasce di Età*



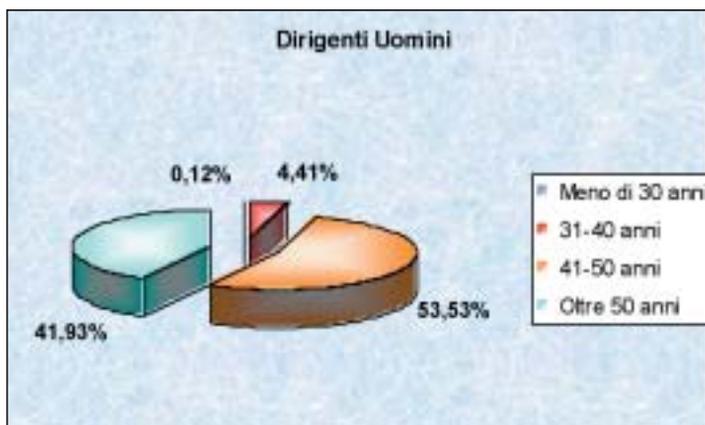
I dati sui dirigenti, disaggregati secondo la variabile “Genere” sono direttamente rilevabili dal Grafico 5 e dal Grafico 6. Si ritiene utile riportare in legenda i valori percentuali e i corrispondenti valori assoluti.

Grafico 5: *Distribuzione percentuale dei Dirigenti Donna per fasce di Età*



Legenda:	
Meno di 30 anni =	0,16% (n=1)
Da 31 a 40 anni =	8,87% (n=56)
Da 41 a 50 anni =	59,90% (n=378)
Oltre i 50 anni =	31,06% (n=196)

Grafico 6: *Distribuzione percentuale dei Dirigenti Uomini per fasce di Età*



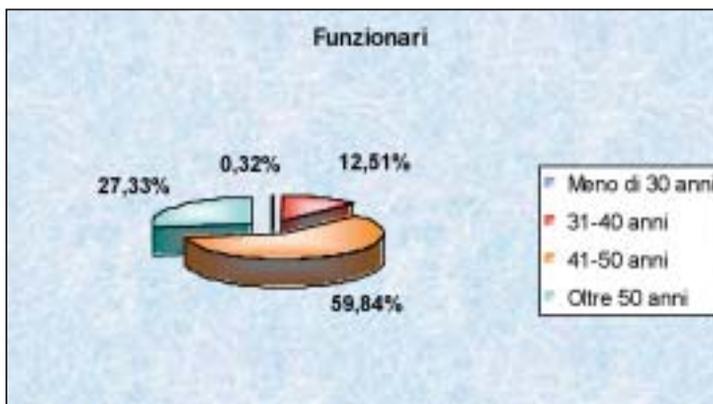
Legenda:

Meno di 30 anni =	0,12% (n=2)
Da 31 a 40 anni =	4,41% (n=73)
Da 41 a 50 anni =	53,53% (n=886)
Oltre i 50 anni =	41,93% (n=694)

Dal confronto tra il grafico 5 e il grafico 6 emerge che la dirigenza femminile nel complesso, ha un'età inferiore rispetto a quella maschile infatti, la percentuale di Donne Dirigenti appartenenti alle prime tre fasce di età è sensibilmente superiore rispetto a quella degli Uomini, ed in particolare nella fascia tra 31 e 40 anni (Uomini = 4,41%, Donne = 8,87%). Nella fascia di età "oltre i 50 anni" è maggiore la percentuale maschile (Uomini = 41,93%, Donne = 31,06%).

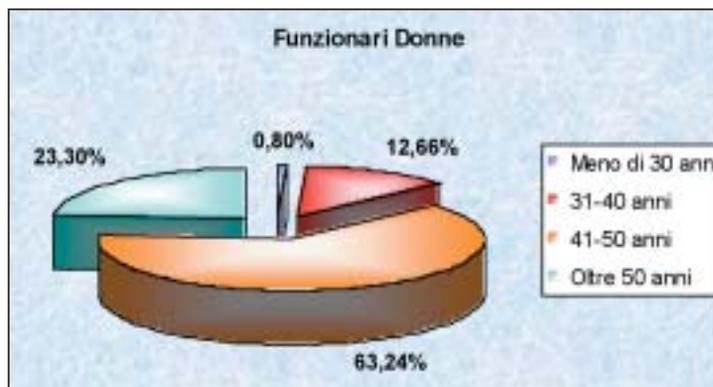
Fra i Funzionari, lo 0,32% (n=20) ha un'età inferiore a 30 anni, il 12,51% (n=793) tra 31 e 40 anni, il 59,84% (n=3792) tra 41 e 50 anni, e il 27,33% (n=1732) ha un'età maggiore di 50 anni. (Grafico 7).

Grafico 7: Distribuzione percentuale dei Funzionari per fasce di Età



I dati sui Funzionari, disaggregati secondo la variabile “Genere” sono direttamente rilevabili dal Grafico 8 e dal Grafico 9

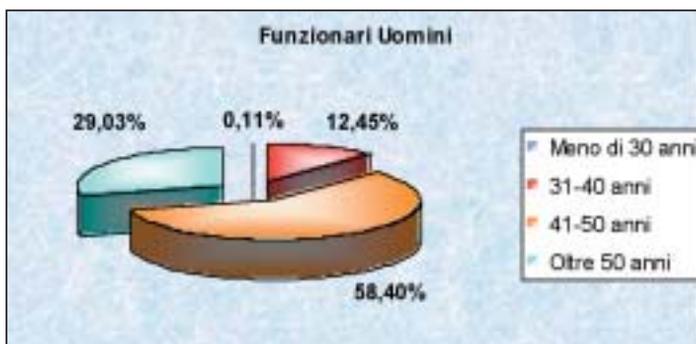
Grafico 8: Distribuzione percentuale dei Funzionari Donna per fasce di Età



Legenda:

- Meno di 30 anni = 0,80% (n=15)
- Da 31 a 40 anni = 12,66% (n=238)
- Da 41 a 50 anni = 63,24% (n=1189)
- Oltre i 50 anni = 23,30% (n=438)

Grafico 9: Distribuzione percentuale dei Funzionari Uomini per fasce di Età



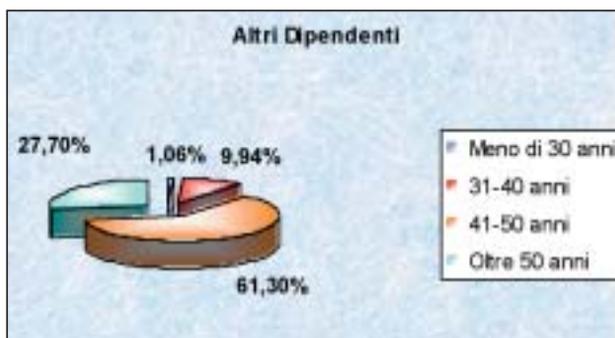
Legenda:	
Meno di 30 anni =	0,11% (n=5)
Da 31 a 40 anni =	12,45% (n=555)
Da 41 a 50 anni =	58,40% (n=2603)
Oltre i 50 anni =	29,03% (n=1294)

Nel confronto tra i Funzionari Donne e i Funzionari Uomini nella fascia di età “meno di 30 anni” vi è lo 0,80% di Funzionari Donna e lo 0,11% di Funzionari Uomini; nella fascia di età “da 31 a 40 anni” rientrano il 12,66% di Funzionari Donne e il 12,45% di Funzionari Uomini; nella fascia di età “da 41 a 50 anni” rientrano il 63,24% di Funzionari Donna e il 58,40% di Funzionari Uomini; nella fascia di età “Oltre i 50 anni troviamo il 23,30% dei funzionari donna e il 29,03% di Funzionari Uomini. Sembra quindi che nel complesso le Donne siano in percentuale più presenti nella fascia di età “Meno di 30 anni”, “Da 31 a 40 anni” e nella fascia di età “da 41 a 50 anni”, mentre gli Uomini sono più presenti nella fascia “Oltre i 50 anni”.

Nella categoria “Altri dipendenti” sono stati aggregati i dati relativi alle categorie A, B, e C.

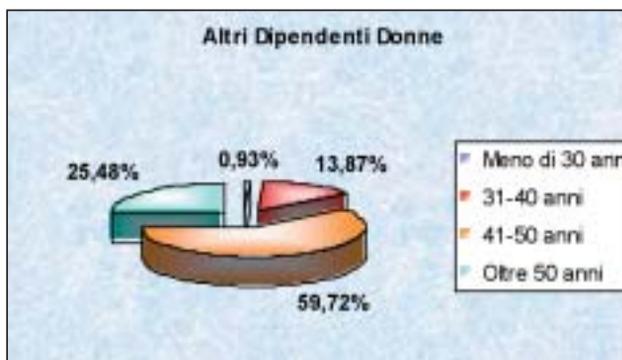
All’interno di questa categoria (Altri dipendenti), l’1,06% (n=72) ha un’età inferiore a 30 anni, il 9,94% (n=674) tra 31 e 40 anni, il 61,30% (n=4156) tra 41 e 50 anni, e il 27,70% (n=1878) ha un’età maggiore di 50 anni. (Grafico 10).

Grafico 10: Distribuzione percentuale degli “Altri Dipendenti” per fasce di Età



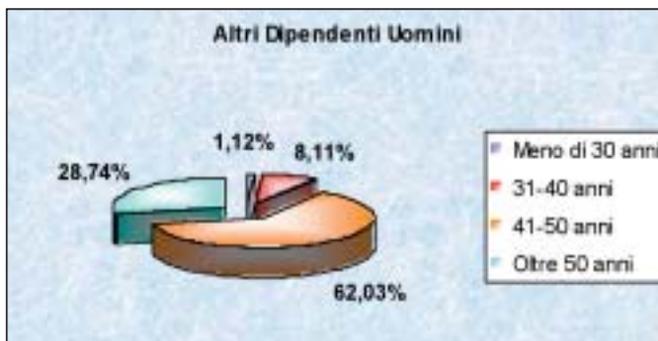
Anche questi dati sugli “Altri Dipendenti” sono stati disaggregati secondo la variabile “Genere” e nei grafici 11 e 12 sono evidenziate le percentuali rispetto al totale di “Altri dipendenti Donne e Uomini” nelle varie fasce di età. La percentuale successivamente è stata anche qui messa a confronto per rilevare in quali fasce di età risulta essere più o meno rappresentata la componente femminile.

Grafico 11: Distribuzione percentuale “Altri Dipendenti” Donne per fasce di Età



Legenda:	
Meno di 30 anni =	0,93% (n=20)
Da 31 a 40 anni =	13,87% (n=299)
Da 41 a 50 anni =	59,72% (n=1287)
Oltre i 50 anni =	25,48% (n=549)

Grafico 12: Distribuzione percentuale “Altri Dipendenti” Uomini per fasce di Età



Legenda:

Meno di 30 anni =	1,12% (n=52)
Da 31 a 40 anni =	8,11% (n=375)
Da 41 a 50 anni =	62,03% (n=2869)
Oltre i 50 anni =	28,74% (n=1329)

Nel confronto tra gli “Altri Dipendenti Uomini e Donne” distribuiti per fasce di età e quindi emerso che nella fascia di età “meno di 30 anni” vi è lo 0,93% degli “Altri Dipendenti Donne” e l’1,12% degli “Altri Dipendenti Uomini”; nella fascia di età “da 31 a 40 anni” vi è il 13,87% degli “Altri Dipendenti Donne” e l’8,11% degli “Altri Dipendenti Uomini”; nella fascia di età “da 41 a 50 anni” vi è il 59,72% degli “Altri Dipendenti Donne” e il 62,03% degli “Altri Dipendenti Uomini”; infine, nella fascia di età “Oltre i 50 anni” vi è il 25,48% degli “Altri Dipendenti Donne” e il 28,74% degli “Altri Dipendenti Uomini”.

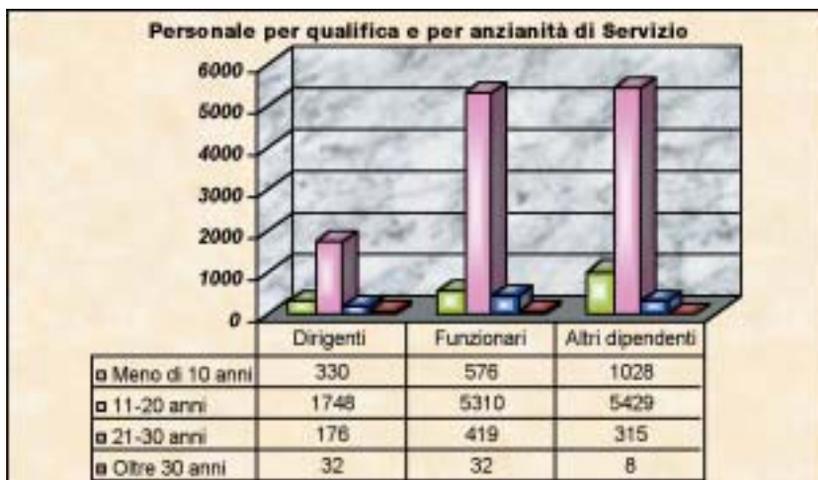
Emerge quindi che in questa categoria le Donne risultano significativamente più presenti nella fascia di età “Da 31 a 40 anni”, mentre gli Uomini sono maggiormente rappresentati nelle altre fasce di età.

È stata considerata anche la variabile “Anzianità di Servizio”. Essa è una variabile che in qualche modo influisce sugli avanzamenti di categoria (economica) e, nell’eventualità che si bandiscano concorsi interni, anche sugli avanzamenti di qualifica.

Per la distribuzione di frequenza secondo la variabile “Anzianità di Servizio”, sono state previste 4 classi:

1. Meno di 10 anni (di servizio)
2. da 11 a 20 anni
3. da 21 a 30 anni
4. oltre i 30 anni.

Grafico 12 bis: *Distribuzione per qualifica e per anzianità di servizio*



Percentuali:	Dirigenti	Funzionari	Altri dipendenti	% Totale
Meno di 10 anni =	17,06%	29,78%	53,16%	12,55%
Da 11 a 20 anni =	14%	42,52%	43,48%	81,07%
Da 21 a 30 anni =	19,34%	46,04%	34,62%	5,9%
Oltre i 30 anni =	44,44%	44,44%	11,12%	0,48%

Le percentuali all'interno del riquadro sono calcolate in base all'anzianità di servizio, mentre quelle della colonna % totale si riferiscono al totale dei dipendenti

Come è rilevabile dal Grafico 12:

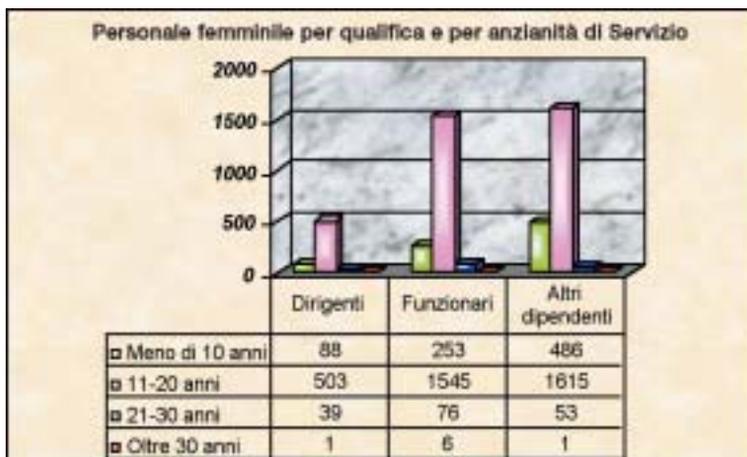
1. 1934 dipendenti (il 12,55% del totale) hanno meno di 10 anni di servizio, di cui 330 (il 17,06%) sono Dirigenti, 576 (il 29,78%) sono Funzionari, 1028 (il 53,16%) appartengono alla categoria degli “Altri Dipendenti”;
2. 12487 dipendenti (l’81,07% del totale) hanno da 11 a 20 anni di servizio, di cui 1748 (il 14%) sono Dirigenti, 5310 (il 42,52%) sono Funzionari, e 5429 (il 43,48%) appartengono alla categoria “Altri Dipendenti”;
3. 910 dipendenti (il 5,9% del totale) hanno da 21 a 30 anni di servizio, di cui 176 (il 19,34%) sono Dirigenti, 419 (il 46,04%) sono Funzionari e 315 (il 34,62%) appartengono alla categoria “Altri Dipendenti”
4. 72 dipendenti (lo 0,48% del totale) hanno più di 30 anni di servizio, di cui 32 (il 44,44%) sono Dirigenti, 32 (il 44,44%) sono Funzionari e 8 (l’11,12%) appartengono alla categoria degli “Altri Dipendenti”.

Il grafico 13 e il grafico 14 riportano le stesse informazioni disaggregate per genere.

Come è rilevabile dal Grafico 13:

1. 827 dipendenti Donne (il 17,72% del totale) hanno meno di 10 anni di servizio, di cui 88 (il 10,64%) sono Dirigenti, 253 (il 30,59%) sono Funzionari, 486 (il 58,77%) appartengono alla categoria degli “Altri Dipendenti”;
2. 3663 dipendenti Donne (il 78,50% del totale) hanno da 11 a 20 anni di servizio, di cui 503 (il 13,73%) sono Dirigenti, 1545 (il 42,18%) sono Funzionari, e 1615 (il 44,09%) appartengono alla categoria “Altri Dipendenti”;
3. 168 dipendenti Donne (il 3,6% del totale) hanno da 21 a 30 anni di servizio, di cui 39 (il 23,21%) sono Dirigenti, 76 (il 45,24%) sono Funzionari e 53 (il 31,55%) appartengono alla categoria “Altri Dipendenti”
4. 8 dipendenti Donne (il 0,18% del totale) hanno più di 30 anni di servizio, di cui 1 (il 12,5%) sono Dirigenti, 6 (il 75%) sono Funzionari e 1 (il 12,5%) appartengono alla categoria degli “Altri Dipendenti”.

Grafico 13: *Distribuzione del personale femminile per qualifica e per anzianità di servizio*



Percentuali:	Dirigenti	Funzionari	Altri dipendenti	% Totale
Meno di 10 anni =	10,64%	30,59%	58,77%	17,72%
Da 11 a 20 anni =	13,73%	42,18%	44,09%	78,50%
Da 21 a 30 anni =	23,21%	45,24%	31,55%	3,60%
Oltre i 30 anni =	12,5%	75%	12,5%	0,18%

Le percentuali all'interno del riquadro sono calcolate in base all'anzianità di servizio, mentre quelle della colonna % totale si riferiscono al totale dei dipendenti

Dal Grafico 14 si rileva che:

1. 1107 dipendenti Uomini (il 10,31% del totale) hanno meno di 10 anni di servizio, di cui 242 (il 21,86%) sono Dirigenti, 323 (il 29,18%) sono Funzionari, 542 (il 48,96%) appartengono alla categoria degli "Altri Dipendenti";
2. 8824 dipendenti Uomini (l'82,18% del totale) hanno da 11 a 20 anni di servizio, di cui 1245 (il 14,11%) sono Dirigenti, 3765 (il 42,67%) sono Funzionari, e 3814 (il 43,22%) appartengono alla categoria "Altri Dipendenti";
3. 742 dipendenti Uomini (il 6,91% del totale) hanno da 21 a 30 anni di servizio, di cui 137 (il 18,46%) sono Dirigenti, 343 (il 46,23%) sono Funzionari e 262 (il 35,31%) appartengono alla categoria "Altri Dipendenti"

4. 64 dipendenti Uomini (lo 0,6% del totale) hanno più di 30 anni di servizio, di cui 31 (il 48,44%) sono Dirigenti, 26 (il 40,62%) sono Funzionari e 7 (il 10,94%) appartengono alla categoria degli “Altri Dipendenti”.

Grafico 14: *Distribuzione del personale maschile per qualifica e per anzianità di servizio*

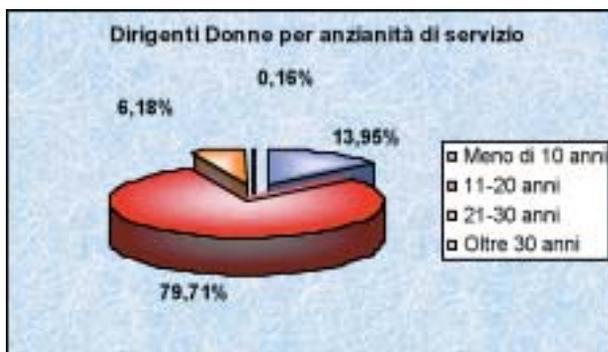


Percentuali:	Dirigenti	Funzionari	Altri dipendenti	% Totale
Meno di 10 anni =	21,86%	29,18%	48,96%	10,31%
Da 11 a 20 anni =	14,11%	42,67%	43,22%	82,18%
Da 21 a 30 anni =	18,46%	46,23%	35,31%	6,91%
Oltre i 30 anni =	48,44%	49,62%	10,94%	0,6%

Le percentuali all'interno del riquadro sono calcolate in base all'anzianità di servizio, mentre quelle della colonna % totale si riferiscono al totale dei dipendenti

Nei Grafici possiamo rilevare i dati sul personale per qualifica ed anzianità di servizio disaggregati per genere. Il Grafico 15 e il grafico 16 si riferiscono alla categoria “Dirigente”, il grafico 17 e il grafico 18 alla categoria “Funzionario”, il grafico 19 e il grafico 20 alla categoria “Altri Dipendenti”.

Grafico 15: *Dirigenti Donna per anzianità di servizio*



Legenda:

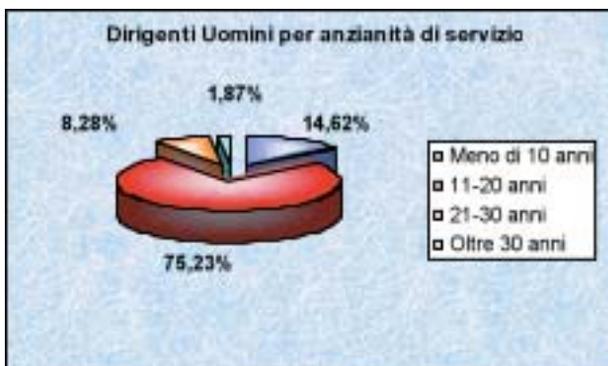
Meno di 10 anni = 13,95% (n=88)

Da 11 a 20 anni = 79,71% (n=503)

Da 21 a 30 anni = 6,18% (n=39)

Oltre i 30 anni = 0,16% (n=1)

Grafico 16: *Dirigenti Uomini per anzianità di servizio*



Legenda:

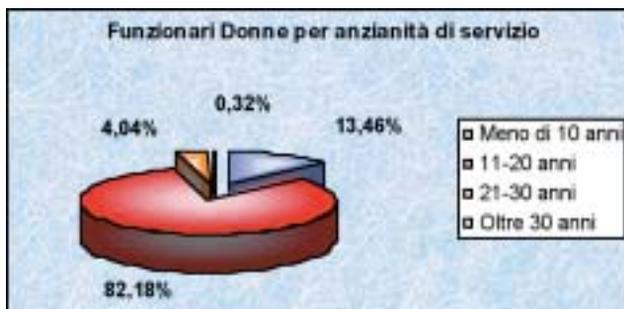
Meno di 10 anni = 14,62% (n=242)

Da 11 a 20 anni = 75,23% (n=1245)

Da 21 a 30 anni = 8,28% (n=137)

Oltre i 30 anni = 1,87% (n=31)

Grafico 17: *Funzionari Donna per anzianità di servizio*



Legenda:

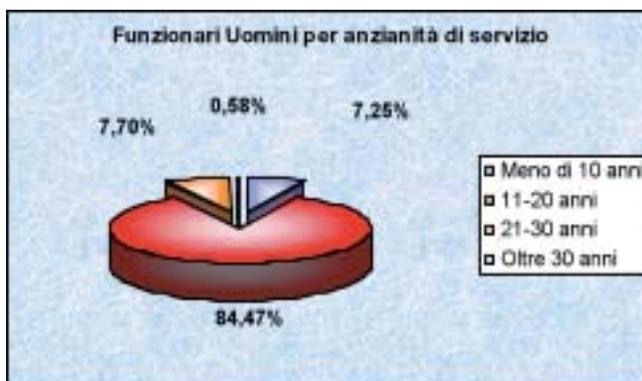
Meno di 10 anni = 13,46% (n=253)

Da 11 a 20 anni = 82,18% (n=1545)

Da 21 a 30 anni = 4,04% (n=76)

Oltre i 30 anni = 0,32% (n=6)

Grafico 18: *Funzionari Uomini per anzianità di servizio*



Legenda:

Meno di 10 anni = 7,25% (n=323)

Da 11 a 20 anni = 84,47% (n=3765)

Da 21 a 30 anni = 7,70% (n=343)

Oltre i 30 anni = 0,58% (n=26)

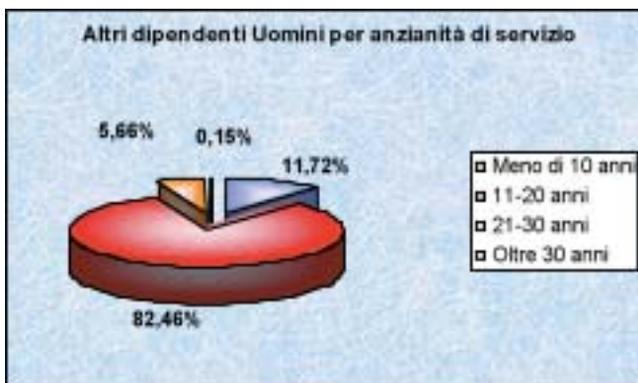
Grafico 19: Altri Dipendenti Donna per anzianità di servizio



Legenda:

Meno di 10 anni = 22,55% (n=486)
Da 11 a 20 anni = 74,94% (n=1615)
Da 21 a 30 anni = 2,46% (n=53)
Oltre i 30 anni = 0,05% (n=1)

Grafico 20: Altri Dipendenti Uomini per anzianità di servizio



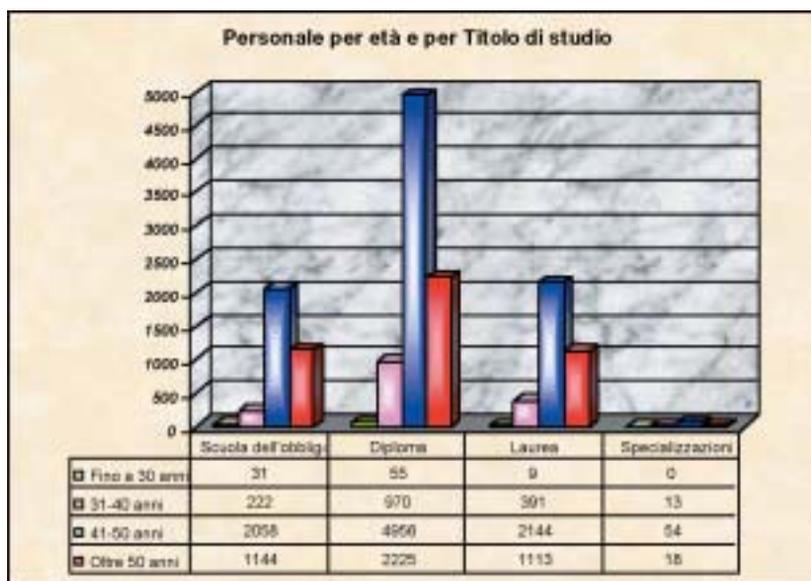
Legenda:

Meno di 10 anni = 11,72% (n=542)
Da 11 a 20 anni = 82,46% (n=3814)
Da 21 a 30 anni = 5,66% (n=262)
Oltre i 30 anni = 0,15% (n=7)

Per ciò che attiene ai titoli di studio dei dipendenti dell'amministrazione, 3455 (22,43%) dipendenti posseggono solo il titolo della scuola dell'obbligo, 8206 (53,27%) posseggono il diploma, 3657 (23,74%) posseggono la laurea e 85 (0,55%) oltre alla laurea posseggono un diploma di specializzazione, master, abilitazione ecc.. , tali informazioni sono sintetizzate nel Grafico 21 ove i dati sui titoli di studio sono stati incrociati con l'età dei dipendenti.

(Si precisa che, nelle tabelle e nei grafici relativi ai titoli di studio, con la dicitura "Specializzazioni" si intende indicare sia le specializzazioni post-laurea, i master, ecc...il numero indicato è particolarmente ridotto in quanto non tutti i dati sui titoli di studio dei dipendenti vengono comunicati all'area che si occupa delle banche dati sul personale).

Grafico 21: *Distribuzione del personale per età e per titolo di studio.*

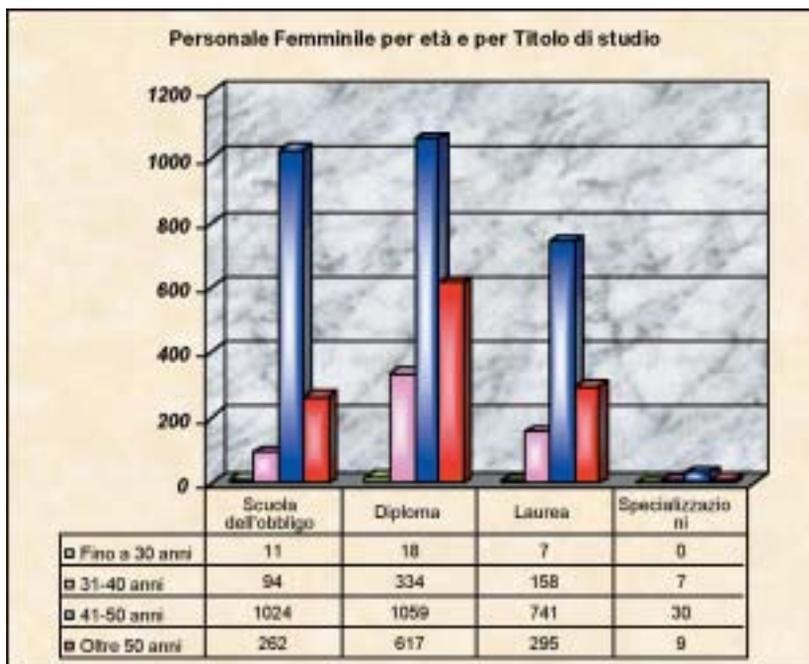


Percentuali:	S. Obbligo	Diploma	Laurea	Specializ.	% Totale
Meno di 30 anni =	32,64%	57,89%	9,47%	0%	0,63%
Da 31 a 40 anni =	13,90%	60,78%	24,5%	0,82%	10,36%
Da 41 a 50 anni =	22,34%	53,8%	23,27%	0,59%	59,8%
Oltre i 50 anni =	25,42%	49,44%	24,74%	0,4%	29,21%

Le percentuali all'interno del riquadro sono calcolate in base all'età, mentre quelle della colonna % totale si riferiscono al totale dei dipendenti

Per una corretta lettura dei dati il numero dei dipendenti laureati indica il numero dei dipendenti che hanno esclusivamente la laurea, il numero totale dei dipendenti laureati, con o senza specializzazioni è dato pertanto dalla somma dei laureati e degli specializzati. Quanto detto è valido anche per il grafico 22 e il grafico 23. Il grafico 22 e il grafico 23 mostrano sinteticamente le distribuzioni di frequenza per genere, età e titolo di studio.

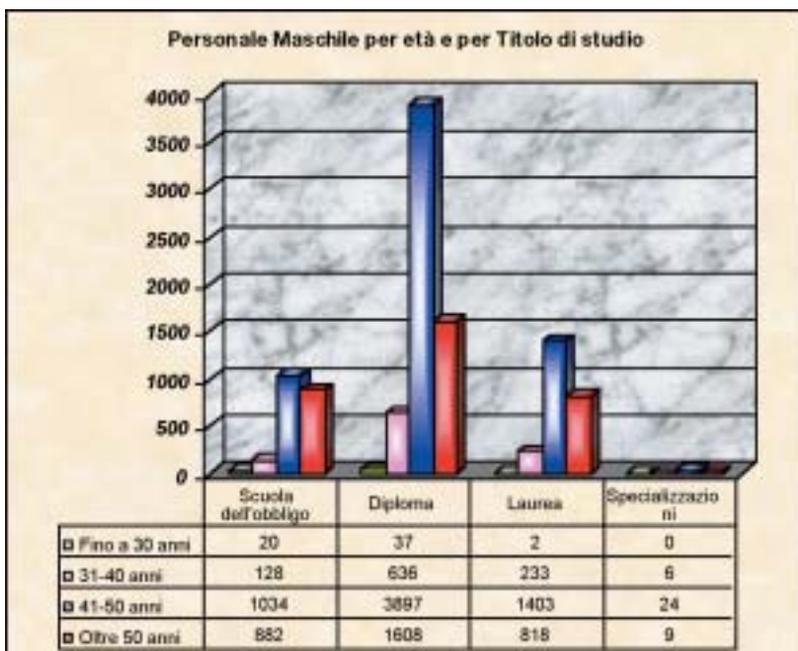
Grafico 22: *Distribuzione del personale femminile per età e per titolo di studio.*



Percentuali:	S. Obbligo	Diploma	Laurea	Specializ.	% Totale
Meno di 30 anni =	23,07%	50%	19,44%	0%	0,77%
Da 31 a 40 anni =	15,85%	56,32%	26,64%	1,19%	12,72%
Da 41 a 50 anni =	35,89%	37,1%	25,96%	1,05%	61,16%
Oltre i 50 anni =	22,15%	52,15%	24,94%	0,76%	25,35%

Le percentuali all'interno del riquadro sono calcolate in base all'età, mentre quelle della colonna % totale si riferiscono al totale dei dipendenti donna

Grafico 23: *Distribuzione del personale maschile per età e per titolo di studio.*



Percentuali:	S. Obbligo	Diploma	Laurea	Specializ.	% Totale
Meno di 30 anni =	33,9%	62,71%	3,39%	0%	0,55%
Da 31 a 40 anni =	12,76%	63,41%	23,23%	0,6%	9,34%
Da 41 a 50 anni =	16,26%	61,3%	22,07%	0,37%	59,21%
Oltre i 50 anni =	26,6%	48,48%	24,66%	0,26%	30,9%

Le percentuali all'interno del riquadro sono calcolate in base all'età, mentre quelle della colonna % totale si riferiscono al totale dei dipendenti uomini

Per quanto riguarda i dipendenti in Part-time, essi rappresentano lo 0,43% del personale della Regione Siciliana, e sono costituiti per il 45% da Donne (n=30) e per il 55% (n=37) da Uomini.

Il 66% (n=44) dei dipendenti in part-time è composto da Dirigenti di III fascia e da Funzionari, e il restante 34% (n=23) è composto da Istruttori, Collaboratori e Operatori. (Grafico 24 e 25)

In particolare nella categoria “Funzionari e Dirigenti” il 36,36% (n=16) è costituito da Donne e il restante 63,64% (n=28) da Uomini; nella categoria “Altri Dipendenti” il 60,87% (n=14) è costituito da Donne e il restante 39,13% (n=9) da Uomini (Grafico 26).

Grafico 24: *Dipendenti in Part-time secondo la variabile genere*

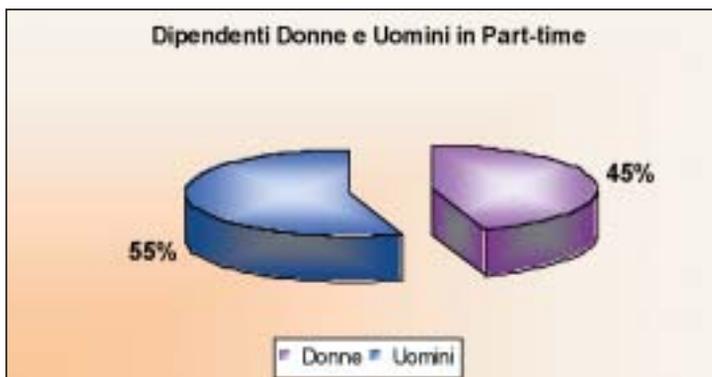


Grafico 25: *Dipendenti in Part-time secondo la qualifica*

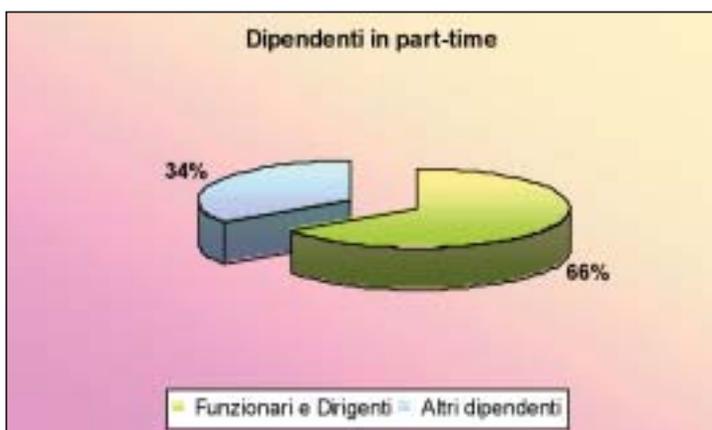
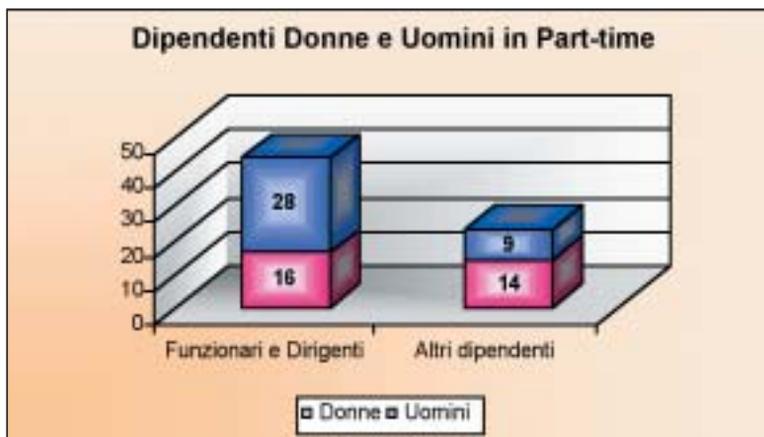


Grafico 26: *Dipendenti in Part-time secondo il genere e la qualifica*



Per ciò che riguarda il titolo di studio del personale in part-time: nella categoria “ Funzionari e Dirigenti” il 41% (n=18) è diplomato, il 36% (n=16) è laureato e il restante 23% (n=10) oltre ad essere diplomato è anche specializzato (Grafico 27).

Grafico 27: *Titolo di studio dei “Funzionari e Dirigenti” in part-time*



Nel dettaglio, nella categoria “Funzionari e Dirigenti Donne” che si trovano in part-time, il 19% (n=3) è Diplomato, il 56% (n=9) è laureato e il restante 25% (n=4) è anche specializzato (Grafico 28)

Grafico 28: *Titoli di studio dei Funzionari e Dirigenti donne in Part-time*



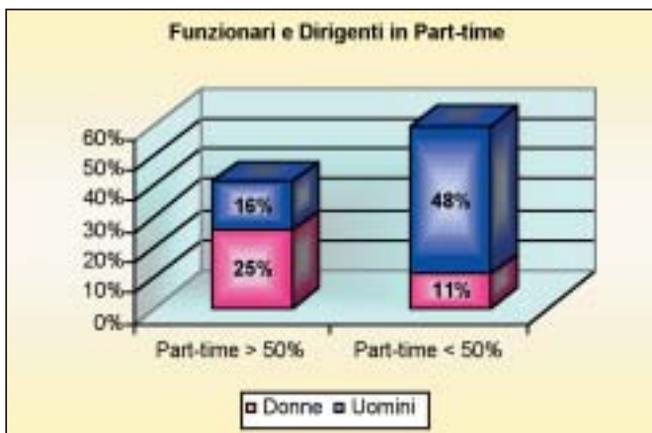
Per quanto riguarda, invece, i Funzionari e i Dirigenti Uomini in part-time, il 54% (n=15) di essi è diplomato, il 25% (n=7) è laureato e il restante 21% (n=6) è anche specializzato (Grafico 29)

Grafico 29: *Titoli di studio dei Funzionari e Dirigenti uomini in Part-time*



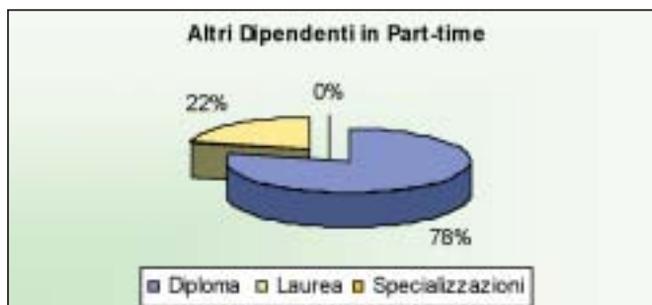
Se ci riferiamo alla % di part-time di cui usufruiscono i Funzionari e i Dirigenti (Grafico 30), il 41% (n=18) usufruisce di un part-time superiore al 50%, e in particolare il 16% (n=7) sono uomini e il 25% (n=11) donne; il 59% (n=26) dei Funzionari usufruisce di un part-time inferiore al 50%, in particolare il 48% (n=21) uomini e il 11% (n=5) donne

Grafico 30 *Distribuzione dei Dirigenti e Funzionari secondo il genere e la % di part-time*



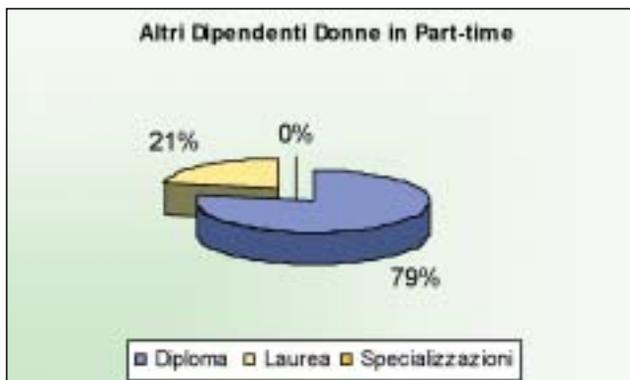
Nella categoria “Altri Dipendenti” il 78% (n=18) è diplomato, il 22% (n=5) è laureato e non vi è nessun specializzato (Grafico 31).

Grafico 31: *Titolo di studio degli “Altri dipendenti” in part-time*



In particolare il 79% (n=11) degli “Altri Dipendenti” Donna in part-time è diplomato e il 21% (n=3) è laureato (Grafico 32).

Grafico 32: *Titolo di studio degli “Altri dipendenti” donne in part-time*



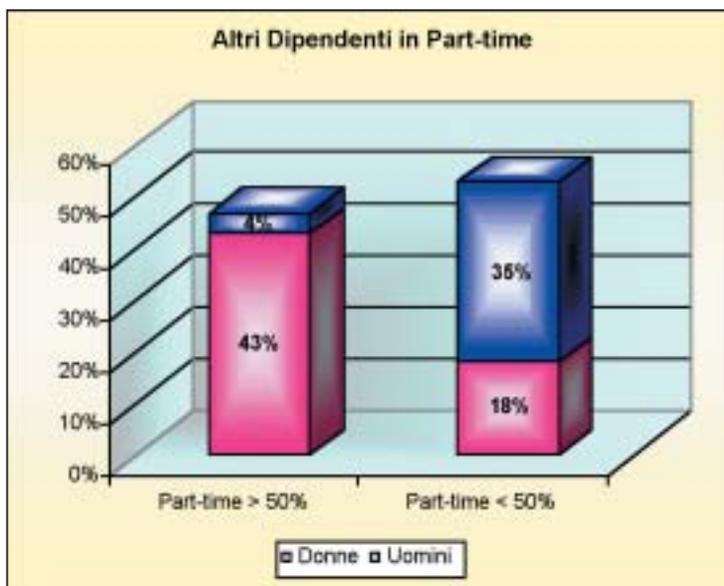
Per quanto riguarda gli “Altri Dipendenti” Uomini in part-time, il 78% (n=7) di essi è diplomato e, il 22% (n=2) è laureato. (Grafico 33).

Grafico 33: *Titolo di studio degli “Altri dipendenti” uomini in part-time*



Se ci riferiamo alla % di part-time di cui usufruiscono gli Altri Dipendenti (grafico 34), il 47% (n=11) usufruisce di un part-time superiore al 50%, e in particolare il 4% (n=1) è costituito da Uomini e il 43% (n=10) da Donne; il 53% (n=12) degli Altri Dipendenti usufruisce di un part-time inferiore al 50%, in particolare il 35% (n=8) Uomini e il 18% (n=4) Donne.

Grafico 34: *Distribuzione degli “Altri dipendenti” secondo il genere e la % di part-time*



Il personale a tempo determinato e con contratti atipici è costituito da “contrattisti” ex Parchi art. 23 quater L.61/98, ed ex Italter/Sirap, ed è composto dal 28% (n=81) Donne e il 72% (n=213) Uomini (Grafico 35).

Grafico 35: Distribuzione del “personale a tempo determinato” secondo il genere



Il personale suddetto, svolge l'attività lavorativa sia in part-time che in full-time, nel grafico 36 viene evidenziato come il 73,82% (n=217) svolge il proprio lavoro in part-time, e in particolare il 54,43% (n=160) è composto da Uomini e il 19,39% (n=57) da Donne; il 26,18% (n=77) svolge la propria attività in full-time ed in particolare si tratta del 18,02% (n=53) di Uomini e dell'8,16% (n=24) di Donne.

Grafico 36: Distribuzione del “personale a tempo determinato” secondo il genere e la tipologia di attività (part-time/full-time)



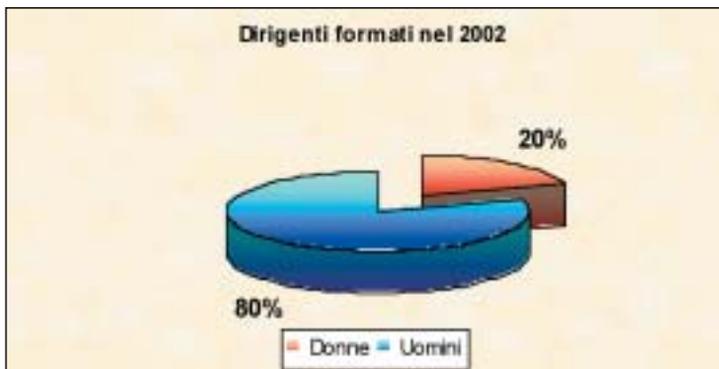
Quadro di Sintesi: La Formazione

La seconda sezione del questionario riguarda informazioni sulla formazione.

Dall'anno 2000 fino a settembre 2003 la formazione è stata erogata esclusivamente alla categoria dirigenziale, successivamente (Settembre 2003), con la circolare n°3883 del 18/07/03, l'On. Assessore destinato alla Presidenza ha disposto l'erogazione della formazione anche al personale con qualifica non dirigenziale in supporto alla gestione dei servizi.

Tali eventi hanno condizionato quindi in modo diretto i dati sul personale formato. Infatti nel 2002 sono stati formati 3668 dirigenti di cui 734 (20%) donne e 2934 (80%) uomini (Grafico 37).

Grafico 37: *Personale con qualifica dirigenziale formato nel 2002*



Il personale formato nell'anno 2003 è composto per il 65,85% da Dirigenti, per il 22,90% da Funzionari e per l'11,26% da Altri Dipendenti (Grafico n. 38).

Nella Tabella 3 e nel Grafico 39 sono evidenziabili inoltre anche le disaggregazioni di genere. Le donne infatti costituiscono il 21% (n=1169) del personale formato di cui il 62,28% (n=728) sono dirigenti, il 27,03% (n=316) funzionari e il 10,69% (n=125) altri dipendenti; gli uomini costituiscono il 79% (n=4356) del personale formato e di essi il 66,80% (n=2910) è dirigente, il 21,79% (n=949) funzionario e il 11,41% (n=497) altri dipendenti.

Tabella 37: *Dipendenti formati nel 2003*

Anno 2003	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	728	62,28%	2910	66,80%	3638	65,85%
Funzionari	316	27,03%	949	21,79%	1265	22,90%
Altri dipendenti	125	10,69%	497	11,41%	622	11,26%
Totale	1169	100,00%	4356	100,00%	5525	100,00%
Percentuale rispetto al totale	21%		79%		100%	

Grafico 38. *Dipendenti formati da gennaio a dicembre 2003.*

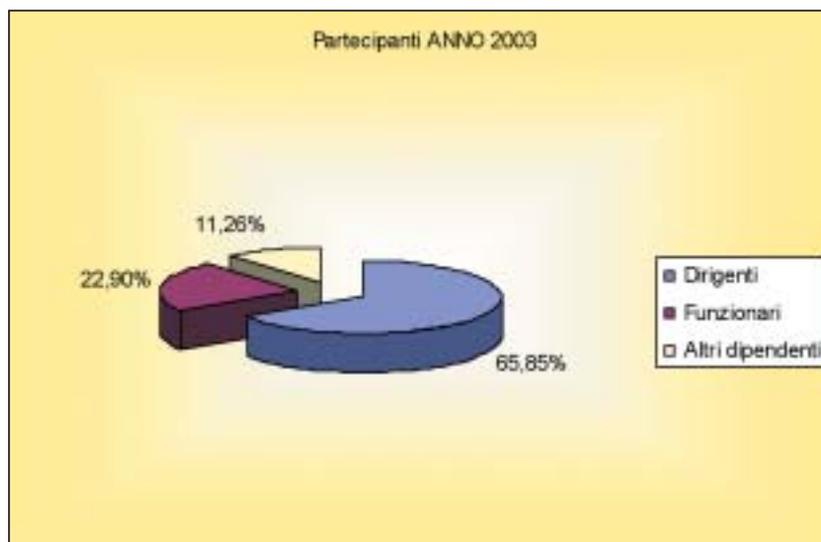
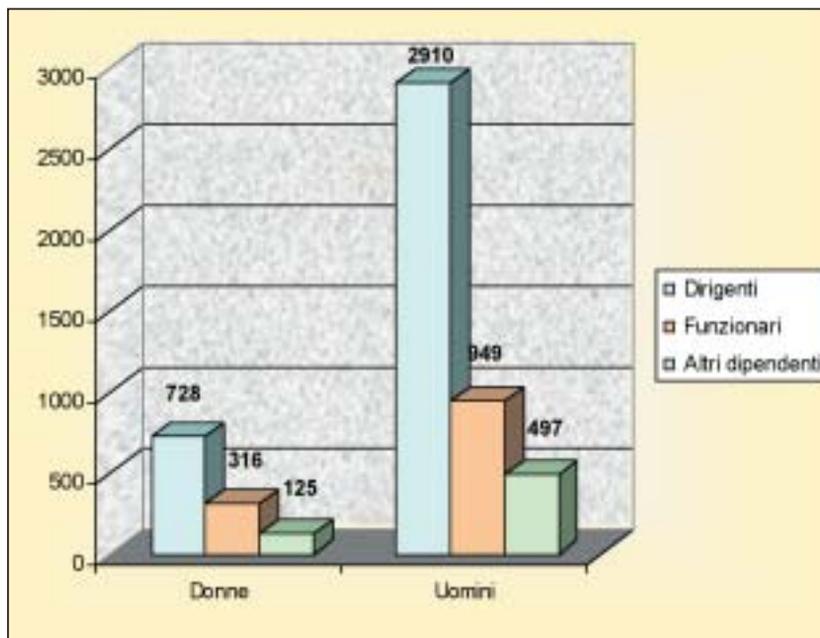


Grafico 39. Dipendenti formati da gennaio a dicembre 2003 disaggregati per genere.



Nell'anno 2004 i dipendenti coinvolti in formazione sono stati 7670 composti da n°2221 Dirigenti (il 28,96%), n°2192 Funzionari (il 28,58%), n° 3257 altri dipendenti (il 42,46%) come rilevabile dal grafico 40.

Nella Tabella 4 e nel grafico 41 sono evidenziabili anche le informazioni disaggregate per genere.

Le donne costituiscono il 39% (n°2991) del personale coinvolto in formazione di cui il 24,77% (n°741) sono dirigenti, il 33,17% (n°992) sono funzionari e il 42,06% (n°1258) appartengono agli altri dipendenti.

Gli uomini costituiscono il 61% (n°4679) del personale coinvolto in formazione di cui il 31,63% (n°1480) sono dirigenti, il 25,65% (n°1200) sono funzionari, e il 42,72% (n°1999) appartengono agli altri dipendenti.

Tabella 4: *Dipendenti formati nel 2004*

Partecipanti ANNO 2004	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	741	24,77%	1480	31,63%	2221	28,96%
Funzionari	992	33,17%	1200	25,65%	2192	28,58%
Altri dipendenti	1258	42,06%	1999	42,72%	3257	42,46%
Totale	2991	100,00%	4679	100,00%	7670	100,00%
Percentuale rispetto al totale	39%		61%		100%	

Grafico 40. *Dipendenti formati da gennaio a dicembre 2004.*

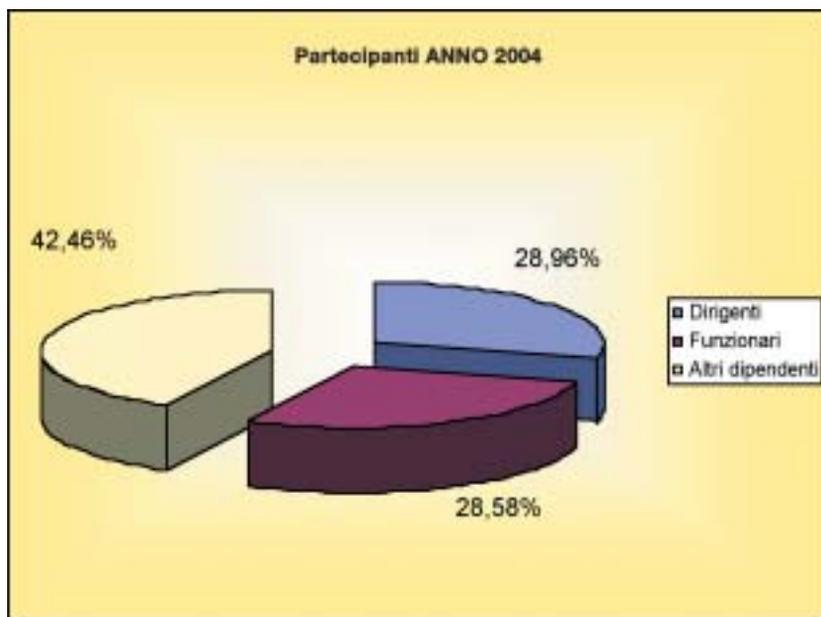
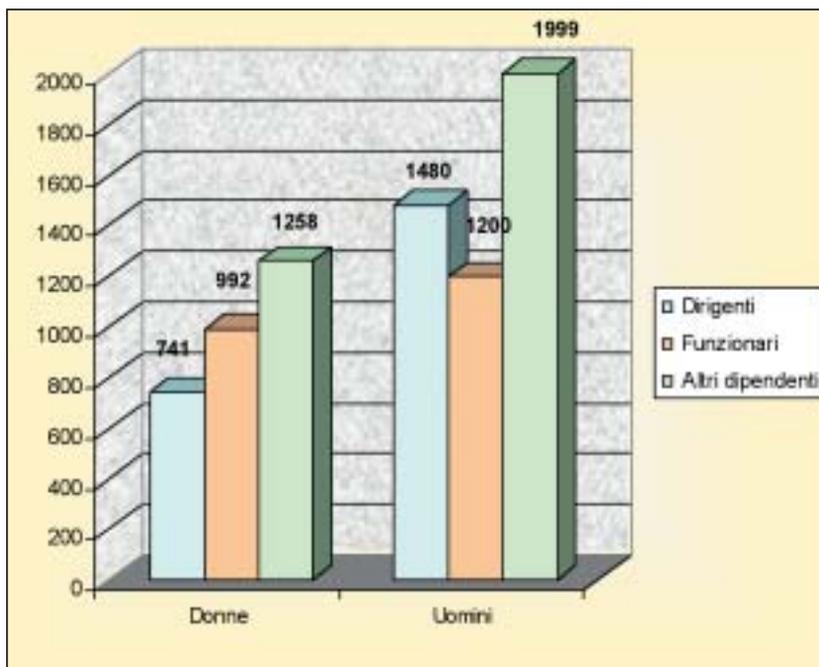


Grafico 41. Dipendenti formati da gennaio a dicembre 2004 disaggregati per genere.



Nell'anno 2005 i dipendenti coinvolti in formazione sono stati 9668 composti da n°2155 dirigenti (il 22,29%), n°5021 funzionari (il 51,93%), n°2492 altri dipendenti (il 25,78%) come rilevabile dal grafico 42.

Nella Tabella 5 e nel grafico 43 sono evidenziabili anche le informazioni disaggregate per genere.

Le donne costituiscono il 41% (n°4006) del personale coinvolto in formazione di cui il 19,17% (n°768) sono dirigenti, il 52,97% (n°2122) sono funzionari e il 27,86% (n°1116) appartengono agli altri dipendenti.

Gli uomini costituiscono il 59% (n°5662) del personale coinvolto in formazione di cui il 24,50% (n°1387) sono dirigenti, il 51,20% (n°2899) sono funzionari, e il 24,30% (n°1376) appartengono agli altri dipendenti.

Per quanto riguarda i dati relativi al 2005, si deve precisare che essi sono relativi ai corsi che si sono conclusi entro il 30 novembre, pertanto restano esclusi da questa elaborazione le informazioni relative ai corsi ancora in svolgimento alla data sopra indicata.

Tabella 5: Dipendenti formati nel 2005

Partecipanti ANNO 2005	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	768	19,17%	1387	24,50%	2155	22,29%
Funzionari	2122	52,97%	2899	51,20%	5021	51,93%
Altri dipendenti	1116	27,86%	1376	24,30%	2492	25,78%
Totale	4006	100,00%	5662	100,00%	9668	100,00%
Percentuale rispetto al totale	41%		59%		100%	

Grafico 42. Dipendenti formati da gennaio a novembre 2005.

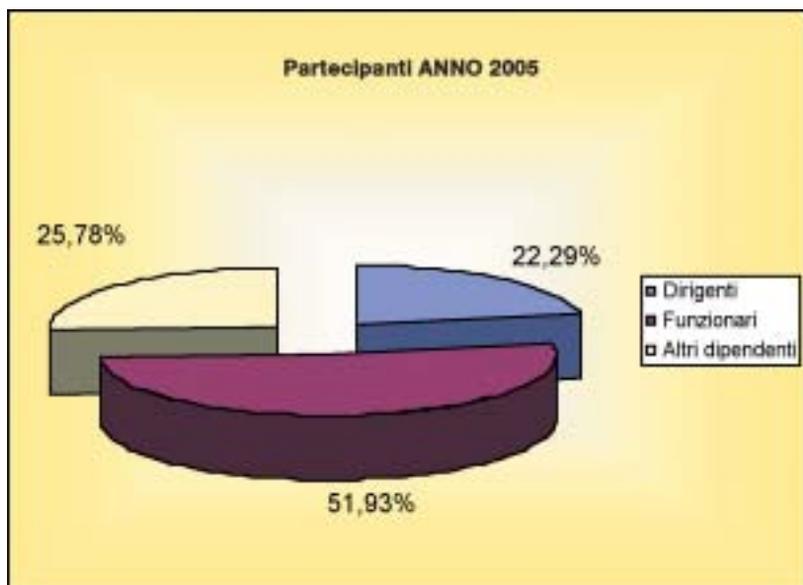
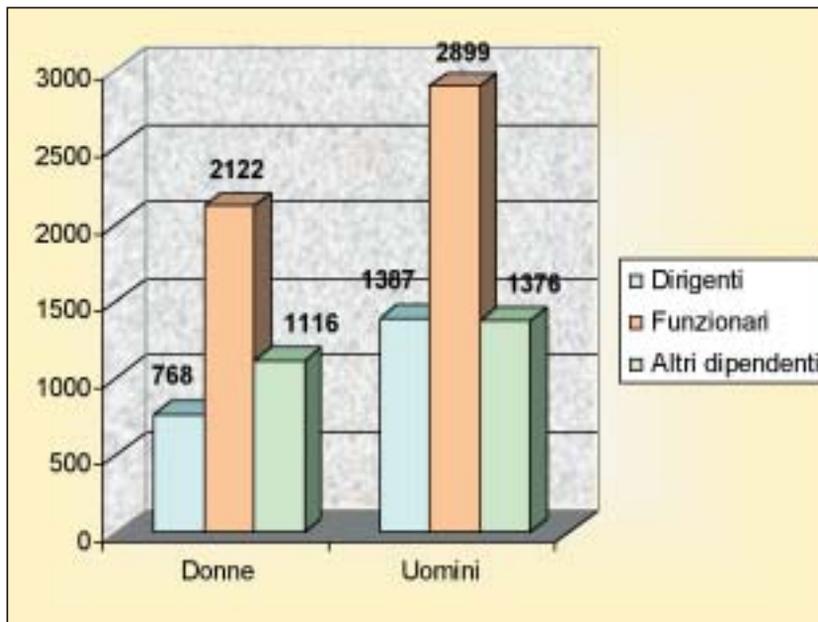


Grafico 43. Dipendenti formati da gennaio a novembre 2005 disaggregati per genere.



Una riflessione fondamentale ai fini del raggiungimento degli obiettivi del progetto “Donne e Leadership” è che, come è possibile verificare, dal confronto dei dati sulla formazione erogata negli anni 2003, 2004, 2005 è possibile evidenziare come progressivamente, in seguito all’inserimento del criterio “genere” nella formazione delle aule, la percentuale di donne che è stata coinvolta in formazione è progressivamente aumentata.

Con il primo piano di formazione, condiviso dalle organizzazioni sindacali nel Novembre 2000, sono state raccolte le più significative disposizioni che fra l’altro garantiscono pari opportunità nell’accesso alle attività formative. Riportiamo di seguito alcuni contenuti del Piano di formazione che tuttora sono il riferimento per la gestione delle attività formative in ottica di genere.

Le risultanze del progetto svolto nel 2003/04 sono state comunque utilizzate nella gestione della formazione per il personale regionale nell’anno 2005, e i risultati positivi ci spingono verso la predisposizione di ulteriori integrazioni e aggiornamenti al piano per sviluppare il percorso di gestione delle attività formative.

Dal Piano di Formazione del Personale Regionale (Quaderno n°1 – Il Sistema):

«La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale, indipendentemente dalla qualifica di appartenenza e nel pieno rispetto delle pari opportunità, come stabilito dai contratti di lavoro e dalle leggi della Regione Siciliana in materia di personale ed organizzazione degli uffici.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione del personale.

L'aggiornamento professionale costituisce un impegno costante sia per l'Amministrazione Regionale che per le organizzazioni sindacali, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla continua crescita della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello di maggiore efficienza ed efficacia nell'assolvimento delle funzioni prescritte e nel perseguimento degli obiettivi prestabiliti.

L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

La formazione del personale costituisce attività ordinaria dell'Amministrazione Regionale, come definito dai contratti collettivi di lavoro.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento intrinseche all'organizzazione regionale ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale all'evoluzione dello stato dell'arte di ogni figura professionale, in stretta correlazione con le mutazioni in atto nella società, a cui si rapporta l'azione della Regione.

La Regione Siciliana, anche in materia di formazione del Personale, garantisce la pari opportunità tra uomo e donna, in coerenza con l'art. 61 del D.L.vo 29/1993 e successive modifiche, recepito dall'art.23 della l.r. 15.5.2000 n.10 che 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:

- riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 36, comma 3, lettera e);

- adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità di uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio." (ai sensi della legge 125/91).

Tra gli interventi formativi programmati sono state sviluppate, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, le tematiche delle pari opportunità e della differenza di genere, nel contesto di percorsi specifici.

I Dipartimenti, in ogni fase attuativa dei processi formativi, devono attecchire al principio della pari opportunità.

In particolare, nelle fasi di rilevazione e quantificazione dei fabbisogni formativi e successivamente, nell'individuazione del personale da ammettere ai corsi, ogni Dipartimento, nell'ambito dei posti aula assegnati, è tenuto ad applicare criteri che assicurino la pari opportunità.

Le modalità organizzative facilitano abbastanza la conciliazione tra formazione e carichi di lavoro in quanto i corsi si svolgono principalmente in orari di lavoro. Sembra che le donne rinuncino ai corsi in misura maggiore rispetto agli uomini per motivi legati alla lontananza della sede del corso mentre gli uomini mostrano maggiori difficoltà ad assentarsi dal posto di lavoro.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti regionali, senza distinzione di qualifica, in coerenza con i criteri ed i limiti stabiliti dal Piano di Formazione.

Può accedere parzialmente alle attività formative:

- Il personale in periodo di prova
- Il personale con contratto a tempo determinato

Non può accedere alle attività formative:

- Il personale regionale comandato presso altri Enti
- Il personale regionale in congedo straordinario senza assegni
- Il personale che viene collocato a riposo

Personale Part-Time

Il personale con rapporto di lavoro part-time, può accedere alle attività formative con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.

Qualora l'orario delle attività formative a cui partecipa il personale part-time sia eccedente rispetto a quello di lavoro, le ore in eccedenza non sono equiparabili a lavoro straordinario ma recuperabili entro il mese successivo alla data di svolgimento dell'attività formativa, come previsto dalla normativa vigente.

Personale in Distacco o Aspettativa Sindacale

Il personale in distacco o aspettativa sindacale, così come previsto dall'art. 23 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto del personale delle "Regioni-Autonomie Locali", può accedere a tutte le attività formative previste dal Piano di Formazione.

Personale in Periodo di Prova

Il personale in periodo di prova può accedere alle attività formative, nell'ambito delle giornate di formazione/uomo assegnate al Dipartimento di appartenenza, limitatamente ai seguenti casi:

- corsi programmati operativi di area informatica
- corsi programmati di prima conoscenza dell'Ente

Personale con Contratto a Tempo Determinato

Il personale con contratto a tempo determinato, purché per un periodo non inferiore a sei mesi, può accedere alle attività formative. L'accesso alle attività formative per il personale a tempo determinato deve essere comunque strettamente correlato alla funzione svolta e finalizzato ad effettiva operatività.

Personale Regionale in Congedo Straordinario

Il personale regionale di ruolo in congedo straordinario senza assegni, non può accedere alle attività formative previste dal Piano di Formazione, fatti salvi i casi in cui il processo formativo sia parte di procedura concorsuale o dichiaratamente propedeutico a procedure interne concorsuali o di sviluppo di carriera. La partecipazione non comporta comunque, da parte della Regione, riconoscimento di prestazione di servizio né assunzione di eventuali oneri di missione.

Personale Rientrante da Lunghi Periodi di Congedo

Per il personale che rientra dalla maternità o da altri lunghi periodi di congedo, aspettativa o malattia superiori a sei mesi sono previsti appositi percorsi formativi che ne accompagnino la piena ripresa lavorativa.

La formazione finalizzata allo sviluppo di carriera non sostituisce ma integra le attività di formazione ed aggiornamento costantemente svolte e previste dal Piano di Formazione del personale regionale, di cui costituisce parte integrante e per la cui attuazione viene riservata una quota di risorse. Per quanto detto sopra, in relazione ai contenuti dei percorsi formativi, tranne che per corsi relativi alle “pari opportunità”, le differenze di genere non vengono ancora considerate come variabili importanti da valorizzare.>>

Le iniziative dell'Area Formazione

L'area Formazione come prima operazione per la formazione del personale in ottica di genere, ha intrapreso per l'anno 2004 l'analisi statistica in ottica di genere relativa al personale formato e ha inserito tra i criteri di selezione per la formazione delle aule la variabile genere. Nell'anno 2005 ha progettato e realizzato percorsi formativi sulle Pari Opportunità, tenuti da esperti in materia di parità coordinati dalla Dott.ssa Giovanna Fiume. Tali percorsi hanno trattato le seguenti tematiche:

- Le donne nelle assemblee elettive.
- I movimenti di emancipazione femminile e il diritto di cittadinanza in Italia.
- Il lavoro delle donne dall'età moderna all'età contemporanea.
- La divisione sessuale del lavoro nell'economia.
- Tenere, donare, possedere: donne proprietarie.
- Le donne nel diritto del lavoro.
- Le donne nel mercato del lavoro.
- La legislazione italiana ed europea di promozione delle pari opportunità.

Per l'anno 2006 l'Area Formazione prevede di continuare i percorsi formativi in materia di parità e organizzare appositi seminari per la diffusione dei risultati del progetto del 2003/04 e degli aggiornamenti al 2005 contenuti nel presente lavoro.

Quadro di Sintesi: Flessibilità, conciliazione, part-time

Con il termine “Conciliazione” ci si riferisce alle possibilità che l’amministrazione concede ai dipendenti per conciliare vita professionale e vita familiare, ovvero “Introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un’organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini”.



L'amministrazione regionale attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro cerca di andare incontro a tale esigenza di conciliazione, ai dipendenti in assenza obbligatoria per maternità e per paternità viene corrisposto il salario accessorio per intero e che non si evidenziano episodi di discriminazione in tal senso in quanto, negli ultimi 3 anni sono stati conferiti incarichi di responsabilità anche al personale in part-time. Inoltre per i dipendenti assenti per "lavoro di cura" sono previsti al loro rientro specifici percorsi formativi di aggiornamento al fine di consentire loro di svolgere al meglio le proprie funzioni anche dopo un lungo periodo di assenza. Tali percorsi formativi non si svolgono in modo automatico, devono essere richiesti con apposita segnalazione dal dirigente e dal dipendente con l'indicazione degli eventuali contenuti specifici relativi all'attività da svolgere.

Quadro di Sintesi: Analisi e valutazione delle competenze

La centralità delle risorse umane e l'attenzione verso la gestione impongono all'amministrazione regionale di avviare il processo di analisi e valutazione delle competenze, anche in ragione del decentramento di funzioni e persone previsto dalla Legge Regionale del 15 maggio 2000 n°10. Non è infatti ulteriormente procrastinabile tale attenzione verso il personale soprattutto dopo l'applicazione dei contratti di lavoro relativi al personale con qualifica dirigenziale e con qualifica non dirigenziale.

Dall'avvio dell'analisi e valutazione delle competenze scaturisce prioritariamente l'esigenza di mettere a punto con estrema precisione il sistema di controllo di gestione con il quale imparzialmente procedere alla valutazione delle prestazioni per lo svolgimento dell'attività assegnata. Un efficace sistema di controllo di gestione, ancorché indispensabile per misurare la qualità e la quantità delle prestazioni, non consente di valutare le competenze che per definizione implicano la conoscenza delle informazioni relative alla formazione intesa non solo come conoscenze acquisite ma anche come esperienze professionali positivamente maturate (in termini di efficienza e risultato).

Sulla base di quanto esposto, sull'avvio del processo di analisi e valutazione delle competenze, un coerente sistema di valutazione del personale non può non tener conto anche di quelle che sono le "Differenze di Genere" trasformandole da elemento di debolezza dell'organizzazione razionale fondata sulle procedure giuridico-amministrative a elemento di forza da valorizzare dell'organizzazione flessibile fondata sulle competenze.

Quadro di Sintesi: Attività sulle pari opportunità svolte dall'amministrazione

La diffusione della cultura di parità e pari opportunità si è ormai affermata come principio trasversale delle politiche pubbliche nazionali e locali che, attraverso interventi non più occasionali ma articolati su specifiche problematiche di contesto, hanno dimostrato di essere in grado di realizzare l'obiettivo di eguaglianza tra i generi, oltre ad esprimere possibilità di miglioramento che interessano l'intera società. Si tratta di un ambito in continua crescita, che soprattutto in tempi recenti ha subito forti evoluzioni sul piano organizzativo e attuativo. Ad esempio, progressivamente si è posta maggiore attenzione agli interventi di “*mainstreaming*”.

Il concetto di *Mainstreaming* si riferisce alla:

“Integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche, nell'intento di promuovere la parità tra donne e uomini e mobilitare tutte le politiche e misure generali per raggiungere e attuarla, tenendo conto fin dalla fase di pianificazione, apertamente ed attivamente, dei loro effetti sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini nelle fasi di attuazione, monitoraggio e valutazione”.

In riferimento alle attività sulle pari opportunità svolte dall'amministrazione, si ritiene utile riportare il contenuto della riprogrammazione di metà periodo del POR Sicilia con riferimento alla situazione delle Pari Opportunità.

«La definizione della strategia del POR Sicilia 2000/2006 in tema di Pari Opportunità si basa sull'analisi del mercato del lavoro regionale e sulla identificazione degli elementi di maggiore criticità. Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento generale la tematica è affrontata con un approccio trasversale che investe i vari assi e le diverse misure.

Il programma prevede, nello stesso tempo, una misura specificamente “dedicata” - volta ad offrire servizi di orientamento, a promuovere il lavoro imprenditoriale e l'impresa sociale, a fornire servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo ed a mettere a punto processi formativi – più una sottomisura specificatamente rivolta a sostenere la nascita di imprese a titolarità femminile.

È stato applicato in via generale il principio del *mainstreaming* con l'intento di incorporare la dimensione delle pari opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche di intervento e di influenzare globalmente le strategie connesse all'utilizzo dei fondi strutturali. Nel programma, in particolare, si

intende diminuire il gap occupazionale tra uomini e donne e ridurre fortemente la segregazione “di genere”, valorizzando invece le differenze attraverso:

- la promozione della cultura del pari accesso attraverso interventi di formazione ad hoc per agenti di cambiamento ed operatori di sistemi, affinché si diffonda la logica manageriale, oltre che culturale, delle pari opportunità;
- la promozione sul territorio e in via telematica di una serie di interventi di carattere informativo sulle condizioni di accesso e le relative normative (sportelli donna, pubblicazioni periodiche, siti Internet);
- lo studio e la sperimentazione di modelli integrati di orientamento, formazione ed eventuale creazione di impresa in settori nei quali la presenza femminile sia valutabile in termini di “nuovo apporto”;
- lo studio e la sperimentazione di modelli integrati di inserimento lavorativo di donne a livelli manageriali, basati sulla ricerca delle cause della segregazione verticale, che rendono le donne fortemente sottorappresentate anche nei settori dove maggiore è l’occupazione femminile.

<### Le Pari Opportunità.

L’attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne viene affrontata in modo integrato in tutti gli aspetti della strategia di sviluppo. Per selezionare gli interventi, quando possibile, saranno adottati criteri che tengano conto delle considerazioni relative alle pari opportunità.

Il rispetto del principio di genere dovrà permeare trasversalmente tutta la seconda fase dell’attuazione del POR Sicilia, non solo del quadro generale delle politiche indirizzate alle persone, ma anche nel complesso delle strategie di tutti gli assi finalizzate alla valorizzazione delle potenzialità presenti a diverso titolo nel territorio regionale.

Per la promozione del principio sarà utilizzato tutto il potenziale delle misure ammissibili a disposizione. Particolare attenzione sarà prestata ai seguenti punti:

- incrementare la presenza femminile all’interno della forza lavoro; sono necessarie anche azioni positive specifiche per innalzare i tassi di occupazione;
- garantire alle donne l’accesso al lavoro attraverso progetti di sviluppo locale e una programmazione negoziata;
- assicurare un’adeguata presenza delle donne nelle iniziative di orientamento, istruzione e formazione;
- migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne, anche attraverso il potenziamento dei servizi sociali e anche per conciliare vita familiare e professionale;

- migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne anche attraverso la riqualificazione e la messa in sicurezza del territorio;
- migliorare la situazione lavorativa delle donne e promuovere la partecipazione femminile alla creazione di attività socio-economiche;
- favorire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa attraverso un migliore uso dei servizi a supporto delle reti di aree e dei trasporti.

Particolare attenzione viene inoltre dedicata all'attuazione del principio di pari opportunità sul versante dell'inserimento sia sociale che lavorativo delle persone svantaggiate e degli immigrati. L'impatto sul territorio dell'integrazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne verrà valutato – anche con il ricorso a monitoraggi qualitativi – sulla base di criteri che pongono in relazione i singoli obiettivi specifici delle misure con tipologie di impatto, riferite in particolare alle variabili VISPO e quindi:

- al miglioramento delle condizioni di vita (rispondenti alle necessità delle donne);
- all'accessibilità al mercato del lavoro e della formazione;
- al miglioramento della situazione lavorativa;
- alla promozione della partecipazione delle donne nella creazione di attività socio – economiche.

Particolare attenzione verrà posta, nell'attuazione, sui criteri premiali relativi alle variabili di cui sopra – relative sia alle pari opportunità che all'impatto trasversale di genere – disaggregando ove possibile la priorità trasversale delle pari opportunità.»

Si ritiene opportuno riportare dal POR Sicilia i dati relativi alla programmazione tenendo debito conto delle pari opportunità:

«Forze di lavoro per titolo di studio, regione e sesso – Media 2003

	DOTTORAT O LAUREA	DIPLOMA UNIV. LAUREA BREVE	MATU RITÀ	QUALIFICA SENZA ACCESSO	LICENZA MEDIA	LICENZA ELEMENTAR E/NESSUN TITOLO	TOTAL E
MASCHI							
ITALIA	1478	102	4809	962	5720	1614	14685
MEZZOGIORI	439	29	1569	187	2071	684	4979
SICILIA	106	7	361	36	504	171	1185
FEMMINE							
ITALIA	1281	148	3622	825	2762	826	9465
MEZZOGIORI	395	34	1054	109	716	254	2562
SICILIA	90	7	247	21	163	47	575

Fonte: rielaborazioni dati ISTAT

In questo scenario di mutamento le donne si sono dimostrate il soggetto sociale più dinamico, superando perfino la caratteristica storica di “temporaneità” dell’occupazione femminile e permanendo nel mondo del lavoro durante tutto l’arco della vita attiva e non soltanto nei periodi liberi dal lavoro di cura familiare: i tassi di attività delle donne con figli indicano un incremento costante. Tale incremento, va sottolineato, non è dipeso da una distribuzione più equa delle responsabilità familiari: le attività di cura e riproduzione non retribuite gravano quasi totalmente sulle donne.

Tassi di attività per classe di età, regione e sesso – Media 2003

	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
MASCHI								
Sicilia	15,7	53,4	82,9	92,5	89,6	53,5	4,5	59,7
ITALIA	16,4	57,7	87,7	95,7	90,5	44,3	5,9	61,9
Mezzogiorno	14,0	52,0	82,3	92,9	89,2	52,9	4,9	60,2
FEMMINE								
Sicilia	8,2	34,2	42,6	43,5	38,3	17,8	1,2	26,6
ITALIA	11,7	45,3	65,0	63,5	53,1	19,2	1,5	37,0
Mezzogiorno	9,7	35,1	45,8	45,8	42,4	18,5	1,2	28,8
MASCHI E FEMMINE								
Sicilia	12,0	43,9	62,7	67,4	63,3	34,8	2,6	42,5
ITALIA	14,1	51,5	76,5	79,8	71,7	31,4	3,3	49,0
Mezzogiorno	11,9	43,6	64,0	69,1	65,6	35,1	2,8	43,9

Fonte: Rielaborazioni dati ISTAT – Forze lavoro 2003

Per la segregazione verticale, che blocca i percorsi di carriera delle donne e ne impedisce l'accesso a posizioni manageriali e decisionali, permane una situazione di marcato svantaggio. I nuovi posti di lavoro a progetto (co. co. . co fino al 2003) sono spesso coperti da donne: specie nelle aree urbane si assiste alla creazione di nuove aree di occupazione "atipiche" – un esempio per tutti: i call center – dove la percentuale di donne è elevata. Con opportunità di crescita professionale limitate.

Bisogna tenere presente, inoltre, la presenza nello scenario sociale di nuove categorie disagiate, non circoscrivibili a quelle più consolidate (minori, anziani, disabili), come gli immigrati e i soggetti di età adulta espulsi dal mercato del lavoro a causa dei processi di riconversione industriale e per il crescente tasso di mortalità imprenditoriale.

Rispetto a tali situazioni, bisogna che all'assistenza e alla fornitura di servizi si accompagnino strategie più articolate miranti all'inserimento nel mercato del lavoro e nel contesto di relazioni sociali, anche mediante l'alfabetizzazione, la formazione e percorsi per il superamento dello stato di esclusione socio-culturale.

I dati rilevati suggeriscono alcuni contenuti che una politica delle pari opportunità deve prevedere necessariamente.

Di primaria importanza appaiono l'incentivazione degli interventi a favore dell'imprenditoria femminile con una particolare attenzione alle micro-imprese ed alle attività autonome, che sono prevalenti e spesso escluse per loro natura da sostegni alle imprese e dal normale circuito del credito, nonché il sostegno al settore dei servizi, che ha mostrato vitalità e appare ancora molto carente nella nostra regione, ove i servizi alla persona sono nettamente inferiori al fabbisogno.

Molto importanti sono anche la formazione professionale qualificata e l'aggiornamento delle competenze, chiavi di accesso basilari per un'occupazione non precaria.

Occupati per settore di attività economica, posizione nella professione, regione, sesso - Media 2003 (dati in migliaia)

Regione e Province	Totale	Agricoltura		Industria		Altre attività		Posizione nella professione				
		Totale	di cui: Costruzioni	Totale	di cui: Trasformazione industriale	Totale	di cui: Commercio	Imprenditori e liberi professionisti	Lavoratori in proprio	Coadiuvanti	Dirigenti e Impiegati	Operai e Assimilati
Femmina												
ITALIA	8.365	330	1.661	1.615	115	6.373	1.395	428	847	486	4.221	2.381
MEZZOGIORNO	1.913	164	203	174	23	1.546	313	81	220	122	1.020	471
SICILIA	411	20	26	19	4	365	70	16	44	21	262	65
Maschi												
ITALIA	13.690	745	5.358	3.484	1.694	7.587	2.136	1.308	2.523	414	4.319	5.125
MEZZOGIORNO	4.290	360	1.321	662	597	2.609	721	326	801	134	1.381	1.648
SICILIA	997	99	266	109	141	630	161	70	173	29	360	365

Fonte: Rielaborazioni dati ISTAT - Forze di lavoro Media 2003

Dall'osservazione delle misure del POR in favore dell'imprenditoria femminile, è emerso un crescente interesse da parte delle donne alla partecipazione ad attività socio-economiche. Tuttavia il numero di progetti finanziati si attesta ancora su livelli bassi rispetto alle risorse finanziarie disponibili con una conseguente forte dispersione di energia propositive e di potenzialità di sviluppo.

La riserva importante del 10% delle risorse che il QCS ha operato per il *policy field* E sta a garanzia della realizzazione degli interventi relativi sia all'imprenditoria che all'occupabilità E' da evitare comunque il rischio che le somme dedicate alle donne non vengano utilizzate appieno, e ciò in considerazione del fatto che la misura dedicata ha ad oggi attivato una bassa percentuale di progetti e che il "*decalage*" tra la progettazione e la realizzazione delle azioni rende difficile rispondere in maniera puntuale ai bisogni concreti della popolazione femminile.

Proprio per questo è ancor più necessario che la programmazione attuale preveda interventi decisi di "*mainstreaming*", coinvolgendo le parti interessate.

L'analisi infatti evidenzia un cambiamento della società siciliana negli ultimi anni meno significativo rispetto ad altre regioni dell'Italia, specie del nord.

Gli elementi di maggior interesse sono i seguenti:

- L'esigenza di conciliazione tra famiglia e lavoro orienta le donne verso il lavoro subordinato, nel quale gli strumenti di politica familiare, quali il congedo parentale o il part-time, consentono una migliore distribuzione del tempo tra impegni familiari e lavorativi.
- Le donne con elevato grado di istruzione, impegnate nella ricerca di lavoro, raggiungono in percentuale maggiore l'obiettivo rispetto alle donne con un minore grado di istruzione.
- Verosimilmente il fenomeno è dovuto alle concrete difficoltà incontrate nella ricerca attiva di una occupazione, alla povertà numerica dei servizi di cura alla persona e alla mancanza di sostegno del contesto sociale, familiare e culturale. Permane, specie nelle aree rurali o di disagio urbano, il tradizionale modello culturale dove lo stereotipo di ruolo disincentiva le donne rispetto ad un'assidua e difficile ricerca di occupazione.

- Il fattore culturale però ha cominciato ad avere un peso sempre meno importante, in alcuni contesti– grazie anche ad una serie di azioni importanti di lotta agli stereotipi svolte dalla scuola, nei confronti di giovani e di genitori , nell’integrazione di interventi POR supportati anche dal PON SCUOLA, che in Sicilia si presenta ricco di spunti ed attività.
- Un fattore economico importante spinge invece le donne anche di cultura medio-alta ad optare per la scelta del non lavoro: l’assenza di servizi pubblici rende obbligatorio rivolgersi al privato, senza che una politica fiscale adeguata renda tale scelta economicamente possibile. Di conseguenza, a fronte di un potere di acquisto più basso, di lavori precari anche in fasce alte e di una spesa per servizi privati di cura in alcun modo fiscalizzabile, o fiscalizzabile in maniera risibile, molte donne siciliane optano per l’inoccupazione.

Il quadro relativo al contesto normativo e agli strumenti a supporto del principio di Pari Opportunità

Per un quadro completo del contesto nel quale si attuano le politiche di pari opportunità si riporta il quadro normativo di riferimento in vigore in Sicilia, anche alla luce della recente riforma costituzionale (legge costituzionale 30 maggio 2003 n.1) che modifica l’art. 51 della Costituzione, relativo all’accesso agli uffici pubblici ed alle cariche elettive : “a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti la pari opportunità tra uomini e donne”.

«La Regione Siciliana ha reso attuative le principali norme della legislazione nazionale in materia di pari opportunità:

- L. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- L.215/92 “Azioni positive per l’imprenditorialità”;
- L. 53/2000 “congedi parentali accorpata nel “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” approvato con D.Lgs 151/2001.

La Regione Siciliana ha istituito importanti strumenti che concorrono ad attuare le politiche di pari opportunità nel corso della prima fase del POR:

- la Referente per le pari opportunità, in attuazione di quanto previsto nel POR Sicilia 2000/2006 con la creazione alla fine del 2001 dell'Unità Operativa Pari Opportunità;
- l'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali, e delle Autonomie Locali, con L.R. 6/2003;
- la Task Force Pari opportunità (unità decentrata all'AdG Sicilia del Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio), per l'applicazione del principio delle pari opportunità nel POR Sicilia 2000-2006, di supporto all'Unità Operativa da ottobre 2004;
- il Gruppo tecnico di valutazione di impatto delle pari opportunità, costituito nel dicembre 2004;
- la Rete dei Referenti presso i Dipartimenti Regionali, costituita dall'UO Pari Opportunità e attiva dal 2004;
- la Consigliera Regionale di pari opportunità, nominata con Decreto dell'Assessore al Lavoro del 3 marzo 2004;
- l'Accordo di programma Quadro in materia di "Recupero della marginalità sociale e pari opportunità", incentrato su obiettivi di pari opportunità, inclusione di soggetti a rischio di emarginazione ed il recupero di aree in forte degrado, soprattutto quelle urbane, attivato operativamente nel 2004 sul territorio.

La Regione Siciliana sconta ad oggi l'assenza della rete regionale delle Consigliere di Parità (regionale e provinciali).»

Per favorire l'integrazione del principio di *Mainstreaming* di genere in tutte le politiche di sviluppo, l'Amministrazione Regionale Siciliana, pur in assenza di referente politico (Assessorato) con delega in materia di Pari Opportunità, ha istituito, dal dicembre 2001, un'Unità Operativa per le Pari opportunità presso la Segreteria Generale della Presidenza della Regione, che svolge la funzione di promuovere l'implementazione del principio delle Pari Opportunità nell'ambito della programmazione dei Fondi Strutturali. L'Unità Operativa per le Pari Opportunità svolge attività di coordinamento per la realizzazione degli interventi in favore delle politiche di Pari Opportunità e costituisce il fulcro di un sistema integrato per l'implementazione, nelle politiche e negli indirizzi strategici regionali, del *Mainstreaming* di genere (come è rilevabile dal CdP del POR Sicilia par.3.1.7.).

«CdP POR Sicilia 2000-2006 – Art. 3.1.7. *Attuazione della priorità trasversale Pari Opportunità*

L'Unità Operativa per le Pari Opportunità svolge attività di coordinamento per la realizzazione degli interventi in favore delle politiche di Pari Opportunità e costituisce il fulcro di un sistema integrato per l'implementazione, nelle politiche e negli indirizzi strategici regionali, del *mainstreaming* di genere, inteso come *porre il punto di vista delle donne e degli uomini al centro di tutte le politiche ed azioni*. Relativamente ai Fondi Strutturali l'Unità, responsabile della priorità trasversale per le Pari Opportunità, esercita i propri compiti istituzionali in stretto raccordo con l'Autorità di Gestione, e con i diversi Dipartimenti regionali; partecipa alle riunioni dei Tavoli di lavoro per Asse (par.3.1.3.). I Dipartimenti regionali hanno nominato propri referenti di Pari Opportunità e sono state avviate iniziative volte alla creazione di una rete operativa tra i funzionari individuati. Le/I Referenti costituiscono un punto di riferimento per l'unità operativa per l'analisi dei bandi attuativi delle Misure del POR Sicilia, l'elaborazione di proposte per l'inserimento di linee di intervento e premialità a favore della popolazione femminile, con un'attenzione specifica agli strumenti di conciliazione vita professionale/vita privata e allo sviluppo di un'economia sensibile ai bisogni differenziati per genere, le/i referenti, in particolare, sono chiamate/i a partecipare alle riunioni nei tavoli di lavoro per Asse, al fine di riferire sulla verifica effettuata relativamente alla coerenza delle proposte di bando, predisposte dai Dipartimenti di appartenenza, rispetto alla priorità trasversale Pari Opportunità»

Il sistema di relazioni creatosi attraverso la rete di Referenti per le P.O. dei dipartimenti rappresenta un fattore decisivo per la definizione, attuazione e valutazione in ottica di genere delle politiche di sviluppo regionali.

Anagrafica dell'U.O. per le pari opportunità:

Denominazione:	Presidenza – Segreteria Generale – Servizio 2 Unità operative per le pari opportunità
Dirigente:	dott.sa Maria Cianciolo
Indirizzo:	Presidenza – Segreteria Generale – Servizio 2 Palazzo d'Orleans – Piazza Indipendenza
Telefono:	091 7075043 – 7075263
Fax	091 7075242
E-mail	pariopportunita@regione.sicilia.it

SCHEDE IDENTIFICATIVE DELLE ISTITUZIONI DI PARI OPPORTUNITA'		
FIGURA	NOMINATIVO	COLLOCAZIONE
Responsabile della struttura regionale con competenze in materia di Parità	Dirigente dell'Unità Operativa Pari opportunità <i>Maria Cianciolo</i>	L'Unità Operativa PO è istituita presso la Segreteria Generale della Presidenza della Regione
Consulente regionale di parità	<i>Claudia Serio</i>	Nominata con D.A. 33/2004 del 3 marzo 2004
Consigliera di parità Provincia di Palermo	Effettiva <i>Marilyn La Tona</i> Supplente <i>Anna Farisco</i>	Nominata con D.M. 06/04/2001
Consigliera di parità Provincia di Messina	Supplente <i>Anna Maria Tarantino</i>	Nominata con D.M. 14/07/2003
Consigliera di Parità Provincia di Siracusa	Effettiva <i>Maria Grazia Picari</i> Supplente <i>Salvatrice Pantano</i>	Nominate con D.M. 04/06/2001 e D.M. 09/09/2002
PROGRAMMAZIONE FONDI STRUTTURALI		
Responsabile per l'Autorità di Gestione del POR delle politiche di PO	Le competenze relative alle Pari Opportunità sono esercitate dalla Segreteria Generale della Presidenza della Regione Siciliana attraverso L'Unità Operativa Pari Opportunità	
Responsabile dell'Asse III	Dirigente del Servizio politiche Trasversale <i>Enmanuele Villa</i>	Servizio Risorse Umane Ricerca , Politiche trasversali, unità Operativa 2. tale Servizio, all'interno del Dipartimento programmazione della Presidenza, programma e coordina l'attuazione degli interventi riguardanti risorse umane, ricerca e politiche trasversali.
Responsabile della Misura 3.12 (<i>policy field E</i>)	Dipartimento Formazione Professionale <i>Gineprina Modica</i>	Il Dipartimento Formazione professionale è collocato presso l'Assessorato regionale del Lavoro, della Previdenza Sociale, della Formazione Professionale e dell'Emigrazione.
Animatrice di PO	Non Nominata	La regione si è dotata di una rete di referenti per le Pari Opportunità dipartimentali. Si tratta di funzionari e dirigenti nominati dai diversi Dipartimenti Regionali
Task force del DPO presso le AdG regionali	Insediate nel mese di Ottobre 2003	

REGIONE SICILIANA	
<i>Istituzione</i>	<i>Compiti</i>
Unità Operativa per le Pari Opportunità	L'unità ha sede presso la Segreteria Generale della Presidenza della Regione, è responsabile della priorità trasversale per le Pari Opportunità nel POR Sicilia. Tra i principali compiti istituzionali; partecipa ai tavoli tecnici settoriali, è chiamata ad esaminare gli strumenti di attuazione delle Misure del POR Sicilia, è coinvolta nel processo di revisione di metà periodo dei documenti programmatici regionali.
Gruppo tecnico di valutazione dell'impatto degli interventi del POR Sicilia sulle Pari Opportunità	Il Gruppo tecnico è presieduto dal Dirigente del Servizio per le politiche trasversali e formato dall'Unità Operativa Pari Opportunità, dal Dipartimento Formazione Professionale, dalla <i>Task force</i> e dall'Assistenza tecnica del POR Sicilia. Fanno parte del Gruppo, inoltre, soggetti esterni all'Amministrazione, in particolare rappresentanti del terzo settore da tempo impegnati sul territorio per promuovere il rispetto del principio di Pari Opportunità nel contesto politico, economico e sociale e già coinvolti nel processo di attuazione e revisione del POR attraverso il Forum del partenariato e i Comitati di Sorveglianza. Secondo il decreto di costituzione, al Gruppo sono attribuiti i seguenti compiti: monitorare gli interventi attivati, valutare i risultati finora conseguiti, formulare proposte per una migliore efficacia degli interventi, anche alla luce delle più significative esperienze nazionali ed internazionali, supportare l'attività di riprogrammazione. Il Gruppo si riunisce con cadenza mensile.
Rete Referenti Pari Opportunità	La rete di Referenti, presenti presso tutti i Dipartimenti Regionali, ha come compito primario l'attenta lettura dei bandi attuativi delle Misure del POR Sicilia, finalizzata alla elaborazione di proposte per l'inserimento di linee e premialità a favore della popolazione femminile, con un'attenzione specifica agli strumenti di conciliazione vita professionale/vita privata e allo sviluppo di un'economia sensibile ai bisogni differenziati per genere.
Consulta regionale femminile	La Consulta è stata istituita con la L.R. 27/77 con compiti di effettuare studi e indagini sulla "condizione femminile siciliana" e di promuovere incontri e conferenze tra le varie associazioni femminili e i movimenti femminili dei partiti politici.

Piano di diffusione

L'area interdipartimentale formazione e qualificazione del personale regionale ha portato a conoscenza di tutto il personale dell'amministrazione i dati rilevati ed analizzati nell'ambito del progetto, con il quaderno n°11 edizione 2004 e con il presente quaderno aggiornato alla data del 30 Novembre 2005 nel quale sono contenuti i risultati del questionario, dell'analisi effettuata dagli esperti dei "Cantieri" emersi dalla partecipazione dell'ente al cantiere di innovazione "Donne e Leadership". I documenti veicolati sono steti: le statistiche, il documento riassuntivo delle criticità emerse.

La diffusione dei risultati aggiornati avverrà anche attraverso la pubblicazione sul sito web della formazione, Comunicazioni in riunioni, organizzazione di un ciclo di seminari sulla gestione del personale in ottica di genere e sulle pari opportunità.

L'azione prevede il raccordo con l'unità operativa pari opportunità" per le iniziative aggiuntive, rispetto a quelle già effettuate nel P.O.N. e nel P.O.R. a cura del FORMEZ ed altri soggetti, sulla diffusione e sensibilizzazione in materia di P.O. e con i sindacati.

L'area formazione intende promuovere ogni possibile azione con il coinvolgimento degli organismi di parità, dei sindacati, degli U.R.P., di esperti esterni a livello istituzionale in P.O., di docenti specializzati sul tema, di autorevoli testimonianze di soggetti che hanno realizzato politiche di P.O. in altre realtà sia pubbliche che private, ecc...

Nel dettaglio il piano di diffusione riguarda le *diverse azioni previste relative alle principali esigenze emerse durante il percorso di autoanalisi*. Esse riguardano la maggiore informazione sulle P.O., sulla conciliazione Part-time e sulla gestione del personale in ottica di genere la conoscenza della struttura del personale divisa per donne e uomini, la creazione di un'unica Banca dati che fornisca i dati per periodiche statistiche di genere sul personale.

Contenuti da diffondere riguardano le statistiche del personale in ottica di genere, le normative in tema di parità, le informazioni relative alle strutture della Regione Siciliana che si occupano di Pari Opportunità.

Tali contenuti verranno diffusi attraverso l'organizzazione di un evento per la presentazione e di un ciclo seminari informativi sulla gestione del personale in ottica di genere e sulle P.O., comunicazioni in Riunioni con i Dirigenti, con il Dirigente Generale, con le OO.SS., con i referenti per le P.O. dei Dipartimenti, con i referenti Formativi ecc..., la pubblicazione sulla intranet/sito dell'ente, pubblicazione cartacea, riunioni. Con tali iniziative ci si propone di raggiungere tutto il personale, i dirigenti, i Dirigenti Generali, i sindacati, I Referenti P.O.

AZIONI IN CORSO DI SVOLGIMENTO PER LA GESTIONE IN OTTICA DI GENERE

Iniziativa che si vuole realizzare:

- Utilizzo e aggiornamento dei dati con l'implementazione del SIRF (Sistema Informativo Regionale Formazione).
- Analisi dei processi formativi in ottica di genere per azioni positive.

Obiettivo specifico che si vuole raggiungere

- Implementare il sistema informativo per raccogliere i dati relativi alla formazione dei dipendenti e delle dipendenti dell'ente che consenta di supportare le attività formative in modo da riequilibrare eventuali disuguaglianze di genere
- Rilevare eventuali differenze di genere nel processo di formazione e evidenziare come esse possano essere influenzate dalla componente "genere" del Formatore

A chi si rivolge l'iniziativa

Alle aree e servizi del dipartimento regionale del personale, dei servizi generali, di quiescenza, previdenza ed assistenza del personale.

Risultati previsti

- Adozione in via sperimentale di un sistema di elaborazione delle statistiche periodiche del personale che effettua formazione suddivise per genere
- Valorizzazione delle differenze di genere nei processi formativi

Attività da svolgere e soggetti che le svolgeranno

- Inserimento nelle banche dati esistenti della variabile sesso
- Coordinamento e unificazione dei dati inerenti alla formazione

Tempi di attuazione

- Entro la fine del 2006 realizzare il sistema informativo e di sistemi di monitoraggio in ottica di genere.

Difficoltà/criticità/elementi chiave per la riuscita dell'iniziativa

- riuscire a coinvolgere nell'iniziativa le strutture che hanno i dati sul personale dell'amministrazione sia nei ruoli regionali che nei contratti atipici
- Un fattore importante per la riuscita è diffondere una cultura dell'Ottica di genere

Primi risultati della partecipazione al cantiere

Dalla partecipazione al Cantiere Donne e Leadership sono emersi degli elementi che hanno accomunato le amministrazioni che hanno aderito. Essi sono:

- La scoperta di un nuovo modo di leggere l'amministrazione
- Le donne dirigenti ancora poco presenti
- La formazione come cartina di tornasole delle politiche di genere
- La diffusione dei dati per creare cultura di genere
- Un monitoraggio costante per aumentare la consapevolezza di genere

E infine, dal lavoro svolto nel percorso di autoanalisi emergono suggerimenti per un lavoro successivo e ulteriore. In particolare, le direttrici su cui lavorare sono tre:

- Attraverso i Referenti P.O. diffondere i risultati dell'indagine introducendo strumenti per la contrattazione per l'alta dirigenza. I Referenti dovrebbero avere la possibilità di realizzare progetti che coinvolgono tutta l'amministrazione;
- È importante che vi sia un monitoraggio continuo delle politiche del personale con particolare riferimento al genere. Uso del questionario come strumento propedeutico per una oculata gestione delle risorse, è indispensabile ripeterlo periodicamente.
- È utile stabilire un forte aggancio tra gestione delle risorse umane in ottica di genere e i programmi di formazione/miglioramento della qualità dei servizi. Anche solo parlare di normative sulle pari opportunità ha la sua importanza come primo passo verso la consapevolezza di genere.

Il percorso intrapreso attraverso il progetto -“*Donne e Leadership*”, per la gestione del personale in ottica genere- può essere definito come un percorso di *auto-riflessione organizzativa*.

Le pratiche di riflessione organizzativa si collocano all'interno di una visione dove le organizzazioni stesse ridefiniscono se stesse conoscendosi e riconsoscendosi continuamente.

L'organizzazione che apprende in senso compiuto e che guarda all'innovazione è, in primo luogo, quella in cui le funzioni organizzative vengono continuamente valutate e migliorate, in cui vengono adottate iniziative finalizzate a coinvolgere i diversi attori organizzativi, prima di tutto il personale in senso ampio, per mettere a fuoco il funzionamento delle pratiche di lavoro e le opportunità di miglioramento.

La Formazione quale leva di sviluppo organizzativo per un'amministrazione non può non assumere le differenze di genere come patrimonio reale, al quale attribuire valore in termini culturali e sociali.

“Pensando Patria”



*La libertà – una continua conquista.
Non può essere soltanto un possesso!
Viene come un dono, ma si conserva mediante la lotta.
Dono e lotta si iscrivono entrambi nelle carte segrete eppure palesi.*

*La libertà, la paghi con tutto te stesso – perciò chiama libertà quella che, mentre la
paghi, ti consente di possedere te stesso sempre di nuovo.*

*A questo prezzo entriamo nella storia, tocchiamo le sue epoche.
Dov'è lo spartiacque tra generazioni che non hanno pagato abbastanza*

*e generazioni che hanno pagato troppo?
Noi, da che parte siamo?*

*La storia stende sopra la lotta delle coscienze uno strato di eventi,
in questo strato vibrano vittorie e sconfitte.
La storia non le riscopre, anzi le fa risaltare.*

*Debole è il popolo quando acconsente alla sconfitta,
quando dimentica che è stato chiamato a vegliare
fino a che giunga la sua ora.
Le ore ritornano sempre sul grande quadrante della storia.
Ecco la liturgia degli eventi.
La veglia è parola del Signore e anche parola del Popolo,
che accoglieremo sempre di nuovo.
Le ore diventano salmo d'incessanti conversioni.
Andiamo a partecipare all'Eucaristia dei mondi.*

*O terra che non cessi
d'essere un atomo del nostro tempo.
Imparando la nuova speranza,
noi traversiamo questo tempo verso una terra nuova.
E t'innalziamo, o antica terra,
come frutto dell'amore delle generazioni
l'amore che ha superato l'odio.*



Karol Wojtyła

Sommario

PRESENTAZIONE ALLA RISTAMPA AGGIORNATA	5
IL PROGETTO “DONNE E LEADERSHIP”	7
Premessa	7
Il Progetto	9
Le Variabili	9
Gli Strumenti	10
COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO DI AUTOANALISI E STESURA DEI QUADRI DI SINTESI	12
Quadro di Sintesi: <i>Le Statistiche di Genere</i>	13
Quadro di Sintesi: <i>La Formazione</i>	41
Quadro di Sintesi: <i>Flessibilità, Conciliazione, Part-Time</i>	52
Quadro di Sintesi: <i>Analisi e Valutazione delle Competenze</i>	53
Quadro di Sintesi: <i>Attività sulle Pari Opportunità svolte dall’Amministrazione</i>	54
PIANO DI DIFFUSIONE	66
PRIMI RISULTATI DELLA PARTECIPAZIONE AL CANTIERE ...	68

Dipartimento Regionale del Personale, dei Servizi Generali,
di Quiescenza, Previdenza ed Assistenza del Personale.
Dirigente Generale
Tommaso Alfredo Liotta

Area Interdipartimentale
Formazione e Qualificazione Professionale del Personale Regionale
Dirigente
Rosaria Cicala

Raccordo funzionale dell'Area a supporto del Dirigente, Gestione Formazione programmata
Avvio corsi e raccordo con assistenti d'aula, procedure amministrativo-contabili della formazione
Giovanna Costantino

Controllo di gestione ed elaborazioni dati relativi alla Formazione programmata alla rilevazione fab-
bisogni (elaborazioni finanziarie, monitoraggio, obiettivi area)
Giacomo Filingeri

Monitoraggio dell'Attività formativa
Rosalia Di Bella

Gestione corsi di Formazione programmata
Filippo Caruso
Giovanna Costantino
Lorenzo La Mendola
Alfonsa Meli
Maria Merlo
Antonino Sorci
Rosalba Terrasi

Gestione dei dati, anche in ottica di genere, della rilevazione del fabbisogno formativo e
dell'implementazione del SIRF (Sistema Informativo Regionale Formazione)
Giuseppina Ida Elena Giuffrida

Scaffale giuridico
Rosalia Di Bella
Silvia Iacona
Antonino La Sala
Antonino Sorci

Raccolta elaborazione dati attività formativa in raccordo con il Dirigente
ed Elaborazioni dati, attestati, protocollo, materiale didattico
e supporto gestione attività
Francesco Barcia, Nunzio Bartolone, Giuseppe Brusca, Girolamo Camarda,
Silvia Iacona, Antonino La Sala, Paola Pillari, Anna Randazzo,
Maria Loredana Rosselli, Vincenzo Sclafani



*L'Area Formazione nel luglio 2003 ha aderito ai progetti "Donne e Leadership" e
"Benessere Organizzativo" del Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica
della Presidenza del Consiglio dei Ministri*

*Il Dirigente dell'Area ringrazia tutto il personale per la collaborazione negli anni prestata alla rea-
lizzazione delle attività formative che hanno consentito il coinvolgimento di oltre 27.000 dipendenti
e-mail: formazione@regione.sicilia.it*

Guida alla consultazione, per contenuti, dei:
I Quaderni della Formazione



“Conoscere per costruire”

- Quaderno n. 1 - Il Sistema.*
- Quaderno n. 2 - I Corsi dell'Area Manageriale*
- Quaderno n. 3 - I Corsi dell'Area Giuridico-Normativa e Contratti*
- Quaderno n. 4 - I Corsi dell'Area Personale e Organizzazione*
- Quaderno n. 5 - I Corsi dell'Area Controllo di Gestione ed Economico-finanziaria*
- Quaderno n. 6 - I Corsi dell'Area Comunicazione ed Informazione*
- Quaderno n. 7 - I Corsi dell'Area Internazionale-europea*
- Quaderno n. 8 - I Corsi dell'Area Informatica ed Innovazione tecnologica*
- Quaderno n. 9 - Fabbisogno e Formazione. L'Attività formativa erogata*
- Quaderno n. 10 - Il Monitoraggio*
- Quaderno n. 11 - Donne e Leadership – per la gestione del personale in ottica di genere*

