



Relazione CUG

Fondo Pensioni Sicilia

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025

PREMESSA

Il CUG del Fondo Pensioni Sicilia è stato formalmente costituito con D.D.G. n. 1328 del 26.03.2026. Data la recentissima istituzione, la presente relazione non assume una valenza puramente consuntiva di attività pregresse del Comitato, ma si configura come un documento di analisi e programmazione strategica, articolato in due parti: Parte I: analisi dei dati relativi al personale e all'ambiente di lavoro facendo riferimento alle rilevazioni contenute nel PIAO 2024-2026. Si evidenzia che tale piano, antecedente alla costituzione di questo organismo, non contemplava una sezione specifica dedicata al CUG né una programmazione organica delle sue attività. Pertanto, l'analisi qui condotta funge da "punto zero" per identificare le criticità e i fabbisogni su cui il Comitato sarà chiamato a intervenire.

Parte II: Azione del costituito CUG e programmazione 2026-2028. La seconda parte delinea l'azione del Comitato in coerenza con gli obiettivi strategici del Piano delle Azioni Positive (PAP), integrato nella Sezione 2.2.3 del nuovo PIAO 2026-2028. Il predetto PAP illustra le iniziative che l'Ente intende realizzare per favorire l'attuazione dei principi di pari opportunità nell'ambiente di lavoro ed è stato delineato nelle more dell'ultimazione dell'iter di nomina del CUG.

Nello specifico gli obiettivi di valore pubblico individuati dall'Ente riguardano i seguenti ambiti di intervento:

- **Benessere Organizzativo (OVP_PAR_1)**
- **Rafforzamento del ruolo del CUG (OVP_PAR_2)**
- **Conciliazione vita lavoro (OVP_PAR_3)**
- **Formazione e Pari Opportunità (OVP_PAR_4)**

Il CUG intende esercitare i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica operando in stretta sinergia con la Consigliera di Fiducia, Avv. Annalisa Morreale, (nominata con D.D.G. n. 4793/2025) e le strutture intermedie dell'Ente, al fine di garantire l'attuazione concreta dei principi di parità e benessere lavorativo nel triennio di riferimento.

PARTE I: ANALISI DEI DATI RELATIVI AL PERSONALE E ALL'AMBIENTE DI LAVORO

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELI DI INQUADRAMENTO

Tipologia personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Personale non dirigente	FUNZIONARIO	1	2	2	4	4	0	4	1	2	3
Personale non dirigente	ASSISTENTE	0	1	0	1	7	0	0	0	1	5
Personale non dirigente	COADIUTORE	0	0	0	3	1	0	0	0	4	5
Organo di vertice	DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE APICALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE STRUTTURE INTERMEDIE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI STRUTTURE DI PICCOLE DIMENSIONI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
TOTALE PERSONALE		1	3	2	9	14	0	4	1	7	14
TOTALE % SUL PERSONALE COMPLESSIVO		2%	5%	4%	16%	25%	0%	7%	2%	13%	25%

1.2 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO QUALORA BANDITI IN RELAZIONE ALLA PROPRIA FUNZIONE ISTITUZIONALE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (DONNA/UOMO)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....	0		0		0		
....	0		0		0		
Totale personale	0		0		0	100,00%	
% sul personale complessivo							

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili					1	1								
Personale che fruisce di Part-time maggiore o uguale al 50%														
Personale che fruisce di Part-time minore del 50%		1		1		2						1	1	
		90,27 orizz		91,67 vert								80,88 orizz		
Totale		1		1	1	3						1	1	
Totale %														

2.2 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		TOT	DONNE		TOT	TOTALE	
N° dipendenti che usufruisce dei permessi L.104/1992	6		6	9		9	15	
N° dipendenti che usufruisce dei congedi parentali fruiti	2		2	0		0	2	
Tipologie Permessi	Valori assoluti	%		Valori assoluti	%		Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	143		143	202			345	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71		71	0			71	
Totale giorni	214		143	202			416	
% sul personale complessivo								
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		0	419		419	419	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	59,41		59,41	0		0	59,41	
Totale ore	59,41		59,41	419		419		
% sul personale complessivo								

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Si rappresenta che il Fondo Pensioni Sicilia, come rappresentato dall'Amministrazione al Dipartimento della Funzione Pubblica del personale con nota prot. 1541 del 20/01/2026, non ha previsto nel proprio PIAO 2024 - 2026 la realizzazione di attività di cui al punto 2.2.6. – Pari opportunità ed equilibrio di genere – relativo al Piano Triennale delle Azioni positive, avendo ritenuto opportuno appoggiarsi alle iniziative poste in essere dall'Amministrazione controllante.

SEZIONE 4. PERFORMANCE

Con riguardo alla fase di programmazione e definizione degli obiettivi strategico - gestionali del Fondo, si riportano a seguire gli obiettivi operativi attuati per le annualità 2024-2026:

- **Formazione del personale dell'Ente:**
 - Attivazione n. 2 corsi di formazione
- **Monitoraggio, verifica e aggiornamento dati:**
 - Monitoraggio dei dati relativi alle materie di competenza
 - Verifiche periodiche sulla correttezza dei dati utilizzati nell'erogazione delle prestazioni
 - Verifiche periodiche sul rispetto dei tempi procedurali
- **Riduzione del divario digitale:**
 - Implementazione di n. 1 progetto di alfabetizzazione
- **URP online**
 - Implementazione del portale
- **Carbon Neutrality**
 - Riduzione del 10% dei consumi di carta
- **Infrastruttura informatica**
 - Implementazione dell'infrastruttura informatica per l'erogazione dei trattamenti pensionistici
- **Applicativi tematici**
 - Implementazione degli applicativi necessari per la gestione dei procedimenti amministrativi relativi alle seguenti aree di attività: a) calcolo del trattamento pensionistico; b) buonuscita; c) prestiti
- **Banca Dati**
 - Implementazione della banca dati delle posizioni previdenziali attive

PARTE II – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

La presente sezione definisce le linee di indirizzo strategico e le azioni positive che il Comitato Unico di Garanzia intende promuovere all'interno del Fondo Pensioni Sicilia. Si ribadisce, preliminarmente, che il Comitato è stato formalmente costituito con D.D.G. n. 1328 del 26 marzo 2026. In ragione di tale recente insediamento, la presente relazione non può assumere carattere consuntivo, ma si configura come un documento di natura esclusivamente programmatica.

L'obiettivo primario per il primo anno di mandato è l'avvio strutturale delle funzioni di natura propositiva, consultiva e di verifica assegnate dall'art. 4 del citato decreto. A seguito della recente costituzione del Comitato, la presente sezione formalizza l'impegno del CUG nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) inserito nel PIAO dell'Ente per il triennio 2026-2028 in continuità con la programmazione precedente.

Il CUG opererà sui quattro ambiti di intervento definiti dalla programmazione strategica:

1. Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e dalle micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. Il benessere organizzativo viene infatti definito come "la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere psicofisico dei propri lavoratori".

Il benessere organizzativo viene oggi declinato non solo come tutela della salute, ma come valore pubblico. Un dipendente che opera in un contesto equo e stimolante genera un servizio migliore per l'utenza — in questo caso, i pensionati e i lavoratori della Regione Siciliana.

La salute organizzativa, dunque, è il motore primario dell'efficienza di un'amministrazione in quanto un clima lavorativo positivo, dove vige la trasparenza e la lotta alla discriminazione, incide direttamente sulla performance.

Le azioni volte ad attuare il benessere organizzativo e promuovere la cultura del benessere, della parità e della lotta alle discriminazioni, mettono in rete più attori, oltre al Comitato, con competenze e attività diverse che perseguono tali finalità.

Il CUG e la Consigliera di Fiducia forniscono l'input strategico, le Aree amministrative operano concretamente, mentre i network esterni (Rete CUG, Consigliera Nazionale) garantiscono l'allineamento agli standard nazionali.

In particolare, le azioni che verranno introdotte riguardano i seguenti ambiti di intervento:

A. Benessere Organizzativo e Contrasto alla Violenza (OVP_PAR_1).

La violenza contro le donne rappresenta un importante problema di sanità pubblica, oltre che una violazione dei diritti umani.

La violenza, non solo quella fisica ma anche quella psicologica, ha effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima.

Le conseguenze possono determinare per le donne isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. Gli effetti della violenza di genere si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità.

Ad avviso dell'Organizzazione Mondiale della Sanità la violenza contro le donne rappresenta "un problema di proporzioni globali enormi".

Il mobbing e il bossing appartengono alla categoria di violenze che incidono sulla dignità e sull'equilibrio psicofisico di lavoratori e lavoratrici.

In una società interconnessa, spesso la violenza non rimane confinata dentro l'ufficio: continua sui social.

Il mobbing digitale passa attraverso WhatsApp, Telegram, le chat parallele, ma anche attraverso Instagram, Facebook e persino LinkedIn.

Il mobbing e il bossing non sono conflitti né incomprensioni: sono violenza, una violenza che altera la postura e il respiro, che svuota la fiducia, che spegne lentamente mentre il dipendente continua a funzionare in apparenza, e che non fa rumore ma produce crepe profonde.

Servono, poi l'ausilio della Consigliera di Fiducia, oltre ad una leadership che ascolta, ed accoglie le diversità.

In continuità con le azioni introdotte nel triennio precedente e a seguito degli interventi trasversali realizzati dall'Amministrazione Regionale, saranno adottate le seguenti azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione di uno stile di vita sano, agendo su due fronti:

- **Sensibilizzazione:** Collaborazione alla redazione di linee guida su corretti stili di vita per ridurre i rischi lavorativi.

- **Contrasto alla violenza:** Organizzazione di workshop ed eventi specifici in materia di lotta alla violenza contro le donne, coinvolgendo attivamente la Consigliera di Fiducia

B. Rafforzamento del ruolo del CUG e Trasparenza (OVP_PAR_2)

L'obiettivo prioritario è rendere il CUG un punto di riferimento visibile per tutto il personale, anche in considerazione della futura transizione verso il reclutamento di personale di ruolo, attraverso:

- **Comunicazione interna:** Avvio di campagne informative mirate per far conoscere ai dipendenti i compiti e gli strumenti di tutela offerti dal Comitato.
- **Digitalizzazione:** Sviluppo di una sezione dedicata al "CUG e parità di genere" sul portale istituzionale del Fondo.
- **Formazione specialistica:** Organizzazione di eventi formativi, in sinergia con la Consigliera di Fiducia, su gestione delle diversità, stress lavoro-correlato e contrasto alle discriminazioni.

2. Conciliazione Vita-Lavoro e Mobilità Sostenibile (OVP_PAR_3)

La gestione equilibrata tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata e familiare ha acquistato sempre maggiore rilevanza soprattutto a seguito dei radicali mutamenti che la società ha subito a seguito del tragico evento pandemico riconducibile all'epidemia di cui al Covid-19.

Le attività di conciliazione non hanno effetto soltanto sul miglioramento del benessere dei dipendenti, ma rappresentano una strategia di rilievo per l'attrazione ed il trattenimento nei ruoli dell'Amministrazione delle nuove generazioni.

L'avvio da parte di tutte le Amministrazioni pubbliche di massicce azioni di reclutamento, dopo decenni di mancato ricambio generazionale, rende necessario individuare strumenti competitivi, tra i quali rientra senz'altro la conciliazione in argomento.

Le azioni programmate mirano a creare un ambiente di lavoro flessibile e supportivo, dove le esigenze individuali possono essere armonizzate con il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione. Attraverso misure come il lavoro da remoto, orari flessibili e programmi di supporto, è possibile promuovere un clima lavorativo che valorizzi la vita personale e la responsabilità familiare, contribuendo

così a una maggiore soddisfazione e produttività.

Quanto detto trova conferma nel PIAO 2026-2028 che prevede l'organizzazione del lavoro agile e del telelavoro presso il Fondo Pensioni Sicilia.

Il lavoro agile, inizialmente adottato come misura emergenziale, è oggi uno strumento organizzativo stabile regolato dalla contrattazione collettiva e da accordi individuali nel pubblico impiego. Viene utilizzato anche come tutela per i lavoratori fragili e, in casi particolari, può prevalere sul lavoro in presenza.

La normativa è ormai consolidata, anche nel territorio siciliano in quanto oggetto dei contratti collettivi, ma l'applicazione non uniforme tra amministrazioni e realtà collegate può generare disparità di trattamento. Inoltre, la scarsa diffusione dello smart working in alcune amministrazioni ha contribuito alla perdita di personale, attratto da enti più digitalizzati e attenti al bilanciamento vita-lavoro.

Il lavoro agile assume rilievo anche nel contesto della crisi energetica, poiché riduce consumi e costi, ed è stato incentivato a livello europeo. Infine, favorisce la sostenibilità ambientale e rappresenta una leva strategica per migliorare il benessere dei dipendenti e attrarre nuove risorse, come evidenziato recentemente dall'Agenda Internazionale dell'Energia ("IEA") all'interno del Decalogo contenente misure urgenti per ridurre il consumo di petrolio nel breve termine e attraverso la campagna congiunta IEA-UE "Playing my Part".

Pertanto, il CUG, si attiverà per la realizzazione di:

- **Benessere e Ambiente:** Proposta e monitoraggio di politiche di mobilità sostenibile (es. Piano Spostamenti Casa-Lavoro - PSCL) per agevolare l'equilibrio dei tempi di vita del personale, così come previsto all'interno del PAP. **(OVP_PAR 3.1)**
- **Promozione del lavoro agile** come strumento di equità **(PIAO Sez. 3.2)** che si integra perfettamente con l'obiettivo OVP_PAR_3.1 (Mobilità Sostenibile). Meno spostamenti casa-lavoro significano maggiore tempo per la vita privata e una drastica riduzione dello stress, contribuendo al benessere psicofisico generale.

3. Pari opportunità e organizzazione del lavoro. (OVP_PAR_4)

L'obiettivo **OVP_PAR_4** mira a superare la logica della formazione "passiva", trasformandola in uno strumento attivo di **riorganizzazione del capitale umano**.

Poiché il Fondo si prepara al possibile reclutamento di personale di ruolo (L.R. 1/2025), la formazione programmata oggi serve a garantire che i nuovi ingressi

trovino un ambiente già strutturato sui principi di equità.

- **Attivazione di moduli formativi** (anche in modalità e-learning/FAD) su pari opportunità, *age management* e codici di comportamento (OVP_PAR_4.1) integrando la prospettiva di genere in ogni fase di programmazione delle attività del Fondo, assicurando che le decisioni amministrative non creino disparità indirette.
- **Equilibrio nelle nomine:** Vigilanza sul rispetto dell'equa rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso e negli organismi collegiali interni.

La Funzione Consultiva del CUG: Ambito di Intervento e Materie di Parere

Il CUG non agirà solo come organo propositivo, rivestendo un ruolo di vigilanza attiva attraverso l'emissione di pareri.

Tale funzione permette al Comitato di intervenire preventivamente su atti organizzativi che impattano sul personale. Nel contesto del Fondo Pensioni Sicilia, il CUG deve essere attivamente coinvolto nella definizione delle linee programmatiche affinché i principi di inclusione siano trasversali a ogni ambito decisionale.

Nel corso del triennio 2026-2028, il Comitato sarà chiamato a esprimersi mediante pareri sulle seguenti macroaree, garantendo che ogni scelta amministrativa sia coerente con gli obiettivi del PIAO e del PAP:

- 1. Organizzazione del Lavoro e Benessere (OVP_PAR_1 e OVP_PAR_2)**
- 2. Reclutamento e Valorizzazione del Personale (OVP_PAR_4)**
- 3. Formazione e Sviluppo Professionale**
- 4. Mobilità Sostenibile (OVP_PAR_3)**

Il potere consultivo si rafforza attraverso il confronto esterno. È fondamentale valorizzare la collaborazione con la Consiglieria di Fiducia (nominata con D.D.G. n. 4793 del 6/11/2025), la Consiglieria Nazionale di Parità e la Rete dei CUG delle altre Amministrazioni.

Cronoprogramma delle attività iniziali: Il Regolamento Interno.

In linea con le disposizioni dell'Art. 5 del decreto di costituzione, la prima azione programmatica inderogabile sarà l'adozione del Regolamento interno di funzionamento, da definirsi entro 60 giorni dalla data del 26 marzo 2026.

Tale strumento consentirà di disciplinare le modalità operative attraverso cui il CUG interverrà attivamente nelle dinamiche dell'Ente, traducendo le linee programmatiche del PAP (Piano delle Azioni Positive) in procedure amministrative

certe e trasparenti ed assicurando che le pari opportunità diventino un elemento misurabile della performance organizzativa, come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009.

1. Obiettivi e Funzioni del Regolamento

Il Regolamento definirà le regole di funzionamento del Comitato e disciplinerà le modalità di convocazione e svolgimento delle sedute e i criteri per la validità delle deliberazioni. In particolare, disciplinerà:

- **L'Esercizio dei Poteri** Definizione delle procedure per rendere pareri e formulare proposte in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.
- **Modalità di Convocazione e Deliberazione:** Per garantire la collegialità e la validità dei pareri espressi prevedendo l'utilizzo di strumenti telematici per garantire la massima partecipazione dei componenti, sia titolari che supplenti.
- **Flussi Informativi con l'Amministrazione:** Istituzione di flussi informativi costanti con l'Amministrazione al fine di garantire lo svolgimento dell'attività di verifica e contrasto alle discriminazioni e definizione dei tempi e dei modi attraverso i quali il Fondo deve sottoporre al CUG gli atti per il rilascio dei pareri.
- **Raccordo con la Consiglieria di Fiducia:** Formalizzazione delle procedure di collaborazione per il monitoraggio del benessere organizzativo e la prevenzione e risoluzione dei casi di molestie e di mobbing, con l'obiettivo quello di creare una "rete di tutela" interna che offra ai dipendenti del Fondo Pensioni Sicilia canali sicuri e riservati per la segnalazione di criticità, garantendo l'assoluta riservatezza e l'assenza di ritorsioni.

Nota di aggiornamento

Il CUG si riserva la facoltà di integrare o modificare i contenuti della presente programmazione *in itinere*, al fine di adeguarli tempestivamente alle evoluzioni normative o alle specifiche esigenze organizzative che dovessero emergere durante la fase di consolidamento dell'Ente, previa tempestiva comunicazione agli Organi di vertice del Fondo.

Considerazioni conclusive

La presente relazione, pur non potendo avere natura consuntiva data la recente istituzione dell'organismo con decreto del 26 marzo 2026, traccia la rotta strategica per il triennio a venire.

L'impegno per il 2026 del Comitato Unico di Garanzia del Fondo Pensioni Sicilia sarà quello di passare dalla costituzione formale alla piena operatività sostanziale.

Attraverso l'attuazione delle Azioni Positive (PAP) e l'integrazione con gli obiettivi di valore pubblico del PIAO, il CUG si pone l'obiettivo ambizioso di fare del Fondo un modello di amministrazione inclusiva, capace di conciliare l'efficienza istituzionale con il benessere e la crescita professionale di chi vi lavora.

Il raggiungimento di tali obiettivi richiederà una collaborazione costante con la Direzione Generale e con tutte le organizzazioni sindacali, in un'ottica di ascolto attivo e miglioramento continuo del clima organizzativo.

Il Presidente

Dott.ssa Ivana Buccheri

