



**REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

PRESIDENTZIA
PRESIDENZA

Ufficio di Gabinetto

Consiglio regionale della Sardegna

> On. Giampietro Comandini
Presidente

> On. Roberto Deriu
On. Salvatore Corrias
On. Carla Fundoni
On. Gianluigi Piano
On. Alessandro Pilurzu
On. Valter Piscedda
On. Antonio Solinas
On. Camilla Gerolama Soru
On. Antonio Spano
- Gruppo Partito Democratico

e p.c. > Presidenza

Oggetto: Interrogazione n.221/A sullo stato del rispetto della parità di genere nei ruoli apicali della pubblica amministrazione e sull'applicazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Risposta.

In riferimento all'interrogazione in oggetto, trasmetto la nota n.5107 del 30 settembre 2025 inviata dall'Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione.

Con i migliori saluti.

D'ordine della Presidente

Il Capo di Gabinetto

Luca Caschili



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessora

**Regione Autonoma della Sardegna
Ufficio di Gabinetto della Presidenza
Prot. Entrata del 30/09/2025
nr. 0013820
Classifica I.6.4-1**

9118 - 9098

Cagliari,

Alla Presidente della Regione Sardegna
presidenza@pec.regenie.sardegna.it

Oggetto: Consiglio regionale della Sardegna. Interrogazione n. 221/A (Deriu – Corrias – Fundoni – Piano – Pilurzu – Piscedda – Solinas Antonio – Soru – Spano), con richiesta di risposta scritta, sullo stato del rispetto della parità di genere nei ruoli apicali della pubblica amministrazione e sull'applicazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Richiesta notizie. Riscontro.

Con riferimento all'interrogazione in oggetto la Direzione Generale del Personale, opportunamente interpellata dalla scrivente Assessora, ha rappresentato, con nota prot. n. 33816 del 26.09.2025, le seguenti argomentazioni in riscontro ai vari quesiti di seguito elencati:

1) Sullo stato di attuazione degli obblighi normativi in materia di parità di genere nell'accesso agli incarichi dirigenziali e apicali presso l'Amministrazione regionale e gli enti, agenzie e società partecipate dalla Regione

L'Amministrazione Regionale, in continuità con le azioni intraprese negli scorsi anni, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che possano impedire la piena realizzazione della parità e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché a garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, ha adottato, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 4/77 del 15.2.2024, il suo primo Bilancio di Genere e il relativo Piano per la parità di genere. Il suddetto documento è giunto a formulazione definitiva grazie a una metodologia di lavoro condivisa, improntata alla collaborazione e al coordinamento, e ha visto impegnati i diversi referenti dell'Amministrazione e degli Enti e Agenzie del Sistema Regione.

A seguito dei lavori congiunti del gruppo "Gender Equality Plan" (G.E.P.) svoltisi nel corso del 2024 in un'ottica di condivisione sinergica con Enti e Agenzie, l'Amministrazione regionale intende realizzare le Azioni connesse agli obiettivi specifici descritti nell'ambito dell'Obiettivo generale n. 1, come sotto illustrato. Anche a motivo della concentrazione degli sforzi dell'Amministrazione sui lavori del G.E.P., alcuni obiettivi formulati nel PIAO 2024 non sono stati conseguiti nel corso di tale annualità e sono stati pertanto riproposti anche per il triennio 2025-2027. Saranno quindi pianificati sulla base di appositi atti di programmazione, come indicato nella tabella seguente.

Come previsto nel PIAO, il grado di attuazione degli obiettivi di seguito riportati sarà successivamente verificato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

Infine, sempre nel PIAO, si raccomanda l'inserimento dei medesimi obiettivi all'interno dei Programmi operativi annuali delle strutture coinvolte.

Obiettivo generale	Obiettivo specifico	Azioni	Strutture coinvolte e tempi di realizzazione
1. Rafforzamento degli strumenti programmatici per promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo all'interno della Regione	1.1 Costituzione dell'Osservatorio per le azioni positive	Previa analisi, ai fini della composizione dell'Osservatorio, dei portatori di interesse e competenze si procederà all'adozione degli atti necessari alla costituzione dell'organismo, con contestuale definizione dei compiti previsti	DG Personale e riforma della Regione
		1.2.1 Introduzione della figura della Consigliera/e di fiducia per il sistema regionale	Dg Personale e riforma della Regione, Centro Regionale di Programmazione, (GEP)
		1.2.2 Realizzazione di un corso di formazione sulla autovalorizzazione professionale in prospettiva di genere per il personale neoassunto	Dg Personale e riforma della Regione, Centro Regionale di Programmazione, (GEP)
	1.2 Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale del sistema Regione su tematiche di pari opportunità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro regionale	1.2.3 Studio di fattibilità per Individuazione di un sistema di certificazione della parità di genere	Dg Personale e riforma della Regione, Centro Regionale di Programmazione (GEP)
		1.2.4 Intitolazione a donne di Sardegna illustri per meriti scientifici, letterari, politici, artistici, giuridici di almeno 3 sale regionali per attività aperte al pubblico	Dg Personale e riforma della Regione, Centro Regionale di Programmazione, (GEP)
		1.2.5 Introduzione di linee guida relative al corretto utilizzo del linguaggio di genere nella predisposizione dei documenti e dei materiali di comunicazione	Dg Personale e riforma della Regione, Centro Regionale di Programmazione, (GEP), Comitato Unico di Garanzia (CUG)*
		1.2.6 Realizzazione di un questionario rivolto a tutto il personale regionale su discriminazione, mobbing e molestie di genere	Dg Personale e riforma della Regione, Centro Regionale di Programmazione (GEP), Comitato Unico di Garanzia (CUG)*



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

		1.2.7 Realizzazione di una piattaforma digitale per la segnalazione di discriminazioni, molestie e mobbing di genere e iniziative di ascolto e consulenza	Centro Regionale di Programmazione, (GEP), Ufficio RPCT
2. Benessere organizzativo e valorizzazione delle diversità	2.1 Costituzione dell'Ufficio del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità	Espletamento della procedura di valutazione comparativa per l'individuazione del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ai sensi dell'art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001 il responsabile deve essere individuato da ciascuna Amministrazione nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, in ogni caso, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica)	DG Personale e riforma della Regione
	2.2 Migliorare il grado di conciliazione vita-lavoro all'interno dell'amministrazione regionale	Definire le azioni di intervento a seguito della somministrazione di un questionario per misurare il grado di conciliazione vita-lavoro all'interno dell'amministrazione regionale	DG Personale e riforma della Regione DG Politiche sociali
	2.3 Misurazione del benessere organizzativo dei dipendenti con disabilità	Realizzazione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti con disabilità finalizzato a verificare lo stato di integrazione all'interno dell'Amministrazione regionale per definire, successivamente (Fase 2), le azioni di intervento	DG Personale e riforma della Regione

*La struttura/Ufficio sarà sentita per i profili di competenza

Nell'ambito dell'ultimo aggiornamento del PIAO 2025-2027 è stato attribuito alla Direzione Generale del Personale l'obiettivo direzionale denominato “*Certificazione della Regione come Family Audit*”. Tale obiettivo mira a conseguire la certificazione che attesta l'impegno dell'Amministrazione regionale nella promozione delle pari opportunità tra i dipendenti e nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

Il Family Audit rappresenta uno strumento di analisi organizzativa, sistematica e partecipata, che consente di elaborare e attuare un piano aziendale volto a introdurre interventi strutturali, culturali e comunicativi. L'obiettivo è innovare ed efficientare i processi organizzativi e le modalità di gestione del personale, creando un contesto lavorativo più inclusivo e orientato al benessere delle persone.

Propedeutica alla realizzazione dell'Azione 1.2.1 – che riguarda l'introduzione del/della Consigliere/a di fiducia per il sistema Regione (si veda la tabella sopra riportata e l'azione R1A47 del PIAO 2025/27) - è la redazione di una appendice al Codice di Comportamento¹ denominata “*Codice etico contro ogni forma di violenza, molestia o discriminazione*” nel quale siano recepite le previsioni del Piano per la parità di genere della Regione Autonoma della Sardegna sopra ricordato. Lo schema di appendice, predisposto dal CRP con la collaborazione dell'RPCT e della Direzione generale del Personale, è stato sottoposto a informativa sindacale e consultazione pubblica nel mese di luglio 2025, al fine di raccogliere osservazioni, rilievi e proposte di integrazione o modifica. I contributi saranno poi valutati in vista della redazione della versione finale del Codice da portare, entro il termine del 30 novembre 2025 previsto dal PIAO, all'attenzione della Giunta regionale, per essere approvato con propria deliberazione.

Analogamente, anche con riferimento all'adeguamento del Codice di Comportamento alla Delibera del 29 ottobre 2021, n. 43/7 rispetto alle novità introdotte a seguito dell'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica recante modifiche al D.P.R. 62/2013, è stata data informativa sindacale sullo schema di revisione e avviata la fase di consultazione pubblica, ancora in corso. Successivamente alla raccolta di osservazioni, valutazioni e redazione della proposta di revisione si provvederà a sottoporre la stessa a deliberazione della Giunta, entro il 31 dicembre 2025.

2) Su quale sia l'attuale composizione per genere degli incarichi apicali e dirigenziali assegnati presso le direzioni generali, gli enti strumentali, le agenzie regionali e società partecipate.

Si riporta di seguito la tabella, aggiornata al 22.09.2025, contenente i dati sulla composizione per genere degli incarichi dirigenziali conferiti presso l'Amministrazione regionale. Sono compresi gli incarichi apicali per un totale di 23, di cui 10 conferiti a donne e 13 a uomini.

Categoria	tempo determinato			tempo indeterminato totale			di cui assegnati temp-out / riassegnati-out		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	2	6	8	44	57	101	3	1	4

¹ allegato alla Delibera del 29 ottobre 2021, n. 43/7



**REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**
ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

Con riferimento ai dati relativi agli enti e agenzie del Sistema regione, al momento, non si è in possesso del dato complessivo, mentre sugli enti strumentali e società partecipate la Direzione Generale del Personale non riveste in merito alcuna competenza.

3) Sulla redazione e aggiornamento dei piani triennali di azioni positive in capo all'Amministrazione regionale e agli enti ad essa riconducibili, con indicazione dei dati più recenti relativi agli obiettivi di riequilibrio tra i generi.

Compete al Comitato Unico di Garanzia per la Regione Sardegna (CUG) il monitoraggio degli obiettivi, riportati all'interno del Piano delle azioni positive, finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (c.d. azioni positive) e la verifica dei risultati:

- delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;

Il CUG, nello svolgimento della propria attività, può collaborare, in un'ottica di reciprocità, con la Consigliera di Parità, e con gli uffici competenti della Direzione generale del personale e riforma della Regione nonché con l'Autorità per i Diritti e le Pari Opportunità relativamente all'attuazione delle azioni del Piano per la parità di genere adottato, come già detto, con Deliberazione della Giunta regionale n. 4/77 del 15 febbraio 2024.

Nel caso di inserimento degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno dei Programmi operativi annuali delle strutture coinvolte, il monitoraggio sarà, in ogni caso, svolto anche dall'ufficio del Controllo interno di gestione.

Ove previste indagini di misurazione del grado di soddisfazione degli utenti (es. questionari), i soggetti responsabili utilizzeranno le relative risultanze ai fini del monitoraggio.

Attualmente il CUG non è stato ancora ricostituito e pertanto non è stato possibile adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive. Tuttavia, la ricostituzione del CUG è in agenda tra gli obiettivi strategici dell'Assessorato e se ne prevede la costituzione entro l'anno. È attualmente in corso la fase di confronto sindacale sul regolamento, fase prodromica alla ricostituzione del Comitato. Il giorno 9 ottobre p.v. si svolgerà un incontro con le Organizzazioni Sindacali per la condivisione e definizione del regolamento.

4) Sulle azioni intraprese o programmate dalla Regione per incentivare la partecipazione delle donne ai processi di selezione e conferimento degli incarichi apicali, in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale in materia.

Nel corso dell'anno 2024, al fine della formazione e sensibilizzazione del personale del sistema Regione su tematiche di pari opportunità di genere, è stato affidato un percorso di formazione di 4 ore "La politica della differenza e le questioni di genere". Il corso è stato erogato in modalità FAD Asincrona dal 02.12.2024 AL



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

01.12.2025. Si è ritenuto di erogarlo a tutte le partizioni amministrative e quindi a tutti i dipendenti della RAS per un migliore impatto.

Al fine di sensibilizzare sul tema della conciliazione vita – lavoro rivolto a tutto il personale dirigente e dipendente, nei mesi di giugno e luglio 2024 è stato somministrato a tutti i dipendenti RAS un questionario denominato *"Indagine conoscitiva sui bisogni di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata in Regione Sardegna"*.

I dati, risultanti dalla compilazione effettuata da 1132 dipendenti, sono stati riportati in un documento attualmente depositato presso la Direzione Generale delle Politiche Sociali, cui fa capo il progetto menzionato.

Si segnala, inoltre, sempre in tema di conciliazione vita - lavoro, la circolare n. 10, prot. n. 11929 del 15.03.2024 della Direzione generale del Personale in materia di congedi parentali con la quale l'Amministrazione regionale ha fatto proprie le nuove disposizioni emanate a livello nazionale, prevedendo che un ulteriore mese di congedo venga retribuito all'80% nel 2024 e al 60% a partire dal 2025. La suddetta circolare, con la modulistica da utilizzare per la richiesta, è stata trasmessa a tutti gli uffici delle amministrazioni che costituiscono il sistema Regione, diffusa tramite gli uffici URP e pubblicata nel sito nell'area riservata "Avvisi e comunicazioni per il personale del Sistema Regione".

In merito all'ambito concorsuale, si riporta, nella tabella seguente, il monitoraggio effettuato per l'anno 2024 ai fini del GEP, relativo alla distribuzione per genere dei partecipanti ai concorsi per l'accesso e le progressioni di carriera del personale dipendente e dirigente della Regione, con particolare riguardo al superamento delle prove concorsuali, ai vincitori di concorso e alla composizione delle commissioni esaminatrici.

Obiettivo	Monitorare la distribuzione per genere dei concorsi per l'accesso e le progressioni di carriera del personale dipendente e dirigente della Regione				
Azioni		Concorso	Uomini	Donne	Totale
Azione 1	Raccolta dati statistici per genere relativi alle domande di partecipazione ai concorsi per accesso alle carriere di personale dipendente del sistema Regione	-----			
Azione 2	Raccolta dati statistici per genere relativi al superamento delle prove di esame di concorsi per accesso alle carriere di	Concorso per il reclutamento di n. 98 unità di personale cat. C - prova scritta	81	106	187



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

	personale dipendente del sistema Regione	Concorso per il reclutamento di n. 98 unità di personale cat. C - prova orale	58	77	135
		Concorso sportello linguistico - prova scritta	3	4	7
		Concorso sportello linguistico - prova orale	3	4	7
		Progressioni verticali C.F.V.A. per l'accesso alla cat. C - colloquio	9	2	11
Azione 3	Raccolta dati statistici distinti per genere relativamente alla graduatoria dei vincitori di concorsi per accesso alle carriere di personale dipendente del sistema Regione	Concorso di n. 98 unità di personale cat. C (114 vincitori)	51	63	114
		Concorso sportello linguistico (5 vincitori)	2	3	5
		Progressioni verticali C.F.V.A. per l'accesso alla cat. C	2	0	2
Azione 4	Raccolta dati statistici per genere relativi alle domande di partecipazione ai concorsi per accesso alle carriere di personale dirigente del sistema Regione	Integrazione e riapertura termini Concorso 7 dirigenti C.F.V.A.	182	153	335
Azione 5	Raccolta dati statistici per genere relativi al superamento delle prove di esame di concorsi per accesso alle carriere di personale dirigente del sistema Regione	Concorso per il reclutamento di n. 40 dirigenti (47 ammessi alla prova orale)	21	26	47
Azione 6	Raccolta dati statistici distinti per genere relativamente alla graduatoria dei vincitori di concorsi per accesso alle carriere di personale dirigente del sistema Regione	-----			



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

Azione	Dettagli	Concorso	Presidente	Commissari/e	Segretari
Azione 7	Raccogliere dati di genere al fine di verificare l'alternanza nei ruoli di Presidente, Commissari/e, Segretari/e all'interno delle Commissioni di concorso	Concorso per il reclutamento di n. 98 unità di personale cat. C	uomo	2 donne	donna
		Concorso sportello linguistico	donna	2 uomini	donna
		Concorso per il reclutamento di n. 40 dirigenti	uomo	1 donna 1 uomo	donna
		Progressioni verticali C.F.V.A. per l'accesso alla cat. C	uomo	1 donna 1 uomo	donna
Azione 8	Rendere il flusso di dati di questa raccolta consistente e continuo nel tempo per confluire nel successivo Bilancio di Genere	-----			

Si precisa, infine, che, nelle procedure concorsuali, in sede di verifica dei titoli di preferenza, si considera la percentuale di rappresentatività dei generi, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e indicata nel bando, per la qualifica messa a concorso. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 %, si applica il titolo di preferenza, a parità di punteggio, di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o) del DPR 487, in favore del genere meno rappresentato (quindi non necessariamente genere femminile).

Cordiali saluti,

L'Assessora

Mariaelena Motzo



MARIAELENA
MOTZO
30.09.2025
12:52:14
GMT+02:00

POSTA CERTIFICATA: Prot. n. 0013844 del 30/09/2025 - Interrogazione n. 221/A sullo stato del rispetto della parità di genere nei ruoli apicali della pubblica amministrazione e sull'applicazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Risposta

Mittente: presidenza@pec.regione.sardegna.it

Destinatari: presidenza17@pec.crsardegna.it; gruppopd17@pec.crsardegna.it

Destinatari (CC): consiglioregionale@pec.crsardegna.it; web@consregsardegna.it; servizioassemblea@pec.crsardegna.it

Inviato il: 30/09/2025 18.18.01

Posizione: PEC istituzionale CONSIGLIO REGIONALE DELLA SARDEGNA/Posta in ingresso

Si trasmette in allegato la documentazione relativa al protocollo n. 0013844 del 30/09/2025.

Il protocollo ha il seguente oggetto:

Interrogazione n.221/A sullo stato del rispetto della parità di genere nei ruoli apicali della pubblica amministrazione e sull'applicazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Risposta

In allegato al messaggio email è presente il seguente documento principale:
26021876.pdf

==== LISTA DEGLI ALLEGATI ===

26021876.pdf ()

A600138202025.pdf ()

Segnatura.xml ()