



REGIONE PUGLIA

Allegato al PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione n. 2 del 30/01/2025.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

Introduzione

Il Piano di Azioni Positive è uno strumento di programmazione nel quale vengono individuate "azioni positive", definite dal Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che possono impedire la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, ciascuna Amministrazione ha il dovere di costituire il Comitato Unico di Garanzia al quale vengono riconosciuti compiti propositivi, consultivi e di verifica, come disciplinati dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001 e dalla Direttiva n.2/2019 adottata dal Ministro per la pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri delegato alle pari opportunità. In forza delle disposizioni normative, il CUG esercita un ruolo centrale per la diffusione della cultura del rispetto e delle pari opportunità, intercettando le situazioni che si verificano all'interno dell'Amministrazione e contribuendo a prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie, anche in virtù della stretta collaborazione con altri soggetti quali il Responsabile delle risorse umane, l'OIV, RSPP e altri Organismi contrattualmente previsti.

Nell'ambito delle sue funzioni, riveste particolare importanza la predisposizione del Piano delle Azioni Positive volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo nonché prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenza morale, psicologica, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Ente.

Nella specie, questa Agenzia, a seguito dell'intervenuta decadenza del precedente Comitato, ha proceduto a costituire il nuovo Comitato Unico di Garanzia con determinazione del Direttore Generale n. 1464 del 20/11/2023, insediato in data 21/12/2023 come da verbale in pari data.

Il presente Piano, redatto su proposta del CUG, in coerenza con le finalità definite dalla normativa vigente e con i contenuti dei documenti di programmazione (piano delle performance, piano di Prevenzione Corruzione e Trasparenza, etc...) assorbiti nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi di carattere generale:

a) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;

b) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;



REGIONE PUGLIA

c) garantire il rispetto della parità di genere e del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Risulta necessario evidenziare che le proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia derivano dall'analisi dei dati sul personale inseriti nella Relazione sulla situazione del personale" trasmessa con nota prot. 3535 del 27/03/2024 al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità in attuazione degli adempimenti previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011, relativi al personale in servizio presso l'Agazia alla data del 31/12/2023 che di seguito si riporta.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

➤ **Consiglio di amministrazione:**

Inquadramento	UOMINI	DONNE
Presidente	1	/
Componenti	10	11
Totale	11	11
% sul personale complessivo	50%	50%

➤ **Dirigenti:**

Inquadramento	UOMINI	DONNE
Dirigenti	6	2
Totale personale	6	2
% sul personale complessivo	75%	25%

➤ **Personale del comparto in servizio al 31/12/2023:**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	totale
Funzionari (Cat.D)	14	11	25
Istruttori (Cat. C)	9	23	32
Operatori Esperti (cat. B)	8	3	11
Totale personale	31	37	68
% sul personale complessivo	46%	54%	



REGIONE PUGLIA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Incarico di E.Q. – III fascia	3	/	3
Incarico di E.Q. – II fascia	4	4	8
Incarico di E.Q. – I fascia	4	4	8
Totale personale	11	8	19
% sul personale complessivo	58%	42%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Personale che fruisce di part time a richiesta	-	-	-
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	-
Personale che fruisce del lavoro agile	25	36	61
Personale che fruisce di orari flessibili	3	4	7
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)			

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

	UOMINI	DONNE
Tipo di Formazione	N. Ore	N. ore
Obbligatoria (sicurezza)	100	36
Aggiornamento professionale	1044	1141
Competenze manageriali/Relazionali		
Tematiche CUG	8	8
Violenza di genere		
Anticorruzione e performance	693	861
Totale ore	1845	2046

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE



REGIONE PUGLIA

In continuità con il precedente, il presente Piano mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici:

1. AZIONE: Ampliare la fruizione dell'istituto del lavoro agile e implementare le modalità e gli strumenti di prestazione lavorativa volti alla riduzione degli spostamenti e delle spese di trasferta a carico dell'ente

L'esperienza del lavoro agile in Adisu ha avuto inizio nel 2022 a seguito della conclusione della fase emergenziale, mediante recepimento del Regolamento della disciplina adottata dalla Regione Puglia, nelle more della regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, estendendo la fruizione dell'istituto al personale dell'area del comparto e della dirigenza. Dall'anno 2023, in applicazione del CCNL Funzioni Locali – area del Comparto 2019-2021, è stato adottato il “*Regolamento del lavoro agile per il personale del Comparto A.di.s.u. Puglia*” il quale disciplina la fruizione dello smart working solo per il personale del comparto nel limite massimo di n. 8 giornate al mese, previa stipula dell'accordo individuale con il dirigente di riferimento.

In considerazione della struttura dell'Agenzia su base territoriale vanno implementate le modalità e gli strumenti di prestazione lavorativa volti alla riduzione degli spostamenti e delle spese di trasferta a carico dell'ente, tanto al fine del conseguimento di un maggiore benessere organizzativo e maggiore livelli di produttività.

Nell'anno 2024 i locali della sede centrale dell'Agenzia sono stati temporaneamente interdetti per interventi edilizi con conseguente dislocazione dei lavoratori presso varie residenze universitarie, provocando situazioni di disagio logistico sia per gli spostamenti casa-lavoro e sia per il raggiungimento dei diversi uffici dell'Agenzia. A tal proposito, con questa Azione il CUG intende proporre il superamento del predetto limite al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa e di ridurre gli spostamenti mediante l'utilizzo di mezzi privati.

TARGET: Revisione del Regolamento sul lavoro agile con l'intento di ampliare la fruizione dell'istituto ed implementazione dell'utilizzo delle piattaforme digitali per le riunioni.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025

2. AZIONE: Presentazione del questionario sul benessere organizzativo a cura del CUG, preceduto e/o accompagnato da un intervento formativo sul benessere organizzativo;

L'Agenzia da tempo svolge l'analisi interna sul benessere organizzativo mediante la somministrazione di un questionario predisposto dall'ANAC (ex CIVIT) il quale nel 2022 è stato digitalizzato al fine di snellire il processo di acquisizione ed elaborazione dei dati



REGIONE PUGLIA

aggregati. Dalle ultime rilevazioni è emersa una diminuzione della partecipazione, dei dipendenti, producendo così un'analisi sul benessere organizzativo percepito poco aderente alla realtà.

L'azione in esame, dunque, mira a sensibilizzare la platea dei dipendenti con interventi formativi volti ad approfondire i temi del benessere organizzativo, l'importanza della partecipazione dei dipendenti e delle modalità per migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo con l'intento di ottenere una maggiore partecipazione alla rilevazione del livello di "benessere" percepito.

Il CUG assicura la propria disponibilità, nelle forme concordate con l'Amministrazione, al conseguimento di questa Azione

TARGET: Incremento della partecipazione al questionario di rilevazione del benessere organizzativo

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025

A valere anche per gli anni 2026/2027

3. AZIONE: Istituzione del/la "Consigliera/e di fiducia"

La presente azione mira a garantire il benessere del singolo individuo all'interno dell'organizzazione e a supportarlo attivamente nella soluzione di problemi e criticità psicologiche che nascono nel contesto di lavoro (atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing). La Consigliera (o il Consigliere) di Fiducia è una figura incaricata di fornire consulenza e assistenza alle/ai dipendenti che sono oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni.

L'Amministrazione si impegna ad istituire la Consigliera/ il Consigliere di Fiducia o in alternativa, a stipulare convenzioni o forme di collaborazione con la medesima figura istituita presso altri Enti.

TARGET: Designazione della figura del/la "Consigliera/e di fiducia"

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025

4. AZIONE: Studio e analisi degli strumenti di welfare aderenti alle necessità dei dipendenti dell'Agenzia, come previsti dai CCNL di riferimento e dal vigente CCDI.

Il "welfare integrativo" si può definire come un insieme di benefit e prestazioni erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari, agendo direttamente sul potere d'acquisto. Il welfare integrativo risulta uno strumento funzionale ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti, in modo da contribuire all'aumento della produttività e alla realizzazione di un clima lavorativo positivo. A tal proposito, l'Agenzia, in ottemperanza



REGIONE PUGLIA

ai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento, ha recepito nel CCDI 2023-2025 per l'Area del Comparto, sottoscritto in data 20/6/2023, e nel CCDI per l'Area della dirigenza 2022-2024 sottoscritto il 6/7/2022, l'istituto del "welfare integrativo". L'istituto, difatti, è stato oggetto di "sperimentazione" nel corso del 2023 e del 2024 da tutti i dipendenti, nel limite delle risorse disponibili.

Con l'intento di garantire maggiori livelli di benessere organizzativo e individuale, l'Amministrazione si impegna, in collaborazione con il CUG, a monitorare il livello di soddisfazione dei servizi di welfare integrativo, oltrechè ad avviare una rilevazione delle ulteriori e/o nuove necessità dei dipendenti al fine di contribuire alla pianificazione e progettazione delle politiche di "welfare".

TARGET: Somministrazione di un questionario di rilevazione dei bisogni di welfare

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025/2026

5. AZIONE: Migliorare la comunicazione e la diffusione delle attività del CUG, implementando la sezione dedicata nel sito web istituzionale con la pubblicazione di materiale utile

Quest'azione mira a rafforzare il legame tra il CUG e la comunità dei lavoratori attraverso la comunicazione delle proprie attività, la diffusione di contenuti, approfondimenti sul tema delle pari opportunità, eventi e altro in formato digitale e online.

A tal fine si propone l'implementazione di una sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) sul sito web istituzionale nella quale inserire informazioni sulle iniziative, gli eventi nonché materiale e aggiornamenti sulle politiche di promozione del benessere e della parità di genere.

TARGET: Implementazione sul sito istituzionale della sezione web dedicata al CUG

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025

A valere anche per gli anni 2026/2027

6. AZIONE: Costituzione di un "fondo" destinato alle attività di formazione dei componenti del CUG e alle attività di promozione e diffusione delle politiche di genere rivolto a tutto il personale

Nell'ottica di rafforzare la competenza dei componenti del Comitato e di promuovere le politiche di parità di genere all'interno dell'Ente, il CUG propone la costituzione di un "fondo" destinato annualmente alle attività di formazione dei componenti e ad altre attività, organizzate dallo stesso Comitato, in favore di tutti i dipendenti.

Si evidenzia che le attività in esame non andranno a sostituire i percorsi di formazione obbligatoria di cui alla Direttiva ministeriale del 29/11/2023, ma saranno attività ulteriori e complementari utili a sviluppare competenze su tematiche di parità, inclusione e diversità.



REGIONE PUGLIA

TARGET: Costituzione del “fondo”

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025

A valere anche per gli anni 2026/2027

7. AZIONE: Interventi formativi volti a migliorare il “Benessere Organizzativo” mediante l’approfondimento delle tecniche e degli strumenti utili a favorire un ambiente di lavoro sano, produttivo e motivante.

Come già evidenziato, il benessere organizzativo può essere definito come un insieme di fattori che influenzano la qualità della vita lavorativa tra i quali: la soddisfazione professionale, le relazioni interpersonali e la percezione di supporto da parte dell'organizzazione. Un alto livello di benessere si traduce in un clima lavorativo positivo, dove i dipendenti si sentono valorizzati e motivati a dare il massimo, aumentando la loro produttività.

Tale Azione mira a diffondere strategie e tecniche da mettere in campo al fine di migliorare il contesto lavorativo attraverso l’organizzazione di interventi formativi mirati e distinti per l’area del comparto e l’area della dirigenza.

TARGET: Organizzazione di corsi specifici sul tema, distinti per comparto/dirigenza

TEMPI DI REALIZZAZIONE: 2025

A valere anche per gli anni 2026/2027

MONITORAGGIO, VERIFICA E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e verrà aggiornato annualmente, anche sulla base delle risultanze attestata da eventuali studi/sondaggi sul clima organizzativo.

Il Comitato, nell’alveo delle sue funzioni, monitora l’attuazione del Piano, comunicando agli Organi competenti, secondo i termini e le modalità predisposte dalla normativa vigente, lo stato di attuazione di ciascuna Azione.