

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 – Aggiornamento 2025

Introduzione e quadro normativo

Il Piano di Azioni Positive (in seguito anche PAP o Piano), previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e redatto in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n. 2 rappresenta lo strumento attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni individuano e pianificano, per il triennio di riferimento, le iniziative e le attività utili e necessarie per promuovere la parità all'interno della propria organizzazione, rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione in ambito lavorativo, qualificando, così, la propria azione amministrativa in termini di efficacia ed efficienza.

Il presente Piano viene predisposto ai sensi l'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dell'articolo 1, comma 1, lett. f) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato [sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022](#) del 30 giugno 2022, quale parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO).

La Direttiva sopra richiamata sollecita le Amministrazioni pubbliche all'integrale osservanza dei principi costituzionali e del quadro normativo in materia di pari opportunità e non discriminazione in ambito lavorativo, favorendo la concreta applicazione degli strumenti già previsti ed individuando nuove formule organizzative per una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, secondo quanto già disciplinato dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

il Piano tiene altresì conto delle indicazioni fornite – all'indomani dell'approvazione della Legge 24 novembre 2023, n. 168 *“Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”* – dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 novembre 2023 su *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*, che rimarca il compito delle Amministrazioni pubbliche *“di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni”*.

L'introduzione del PIAO, del quale diviene parte integrante anche il Piano di Azioni Positive, mira a garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, incentivare la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritti di accesso, nel rispetto, tra gli altri, del D.Lgs. n. 150/2009, della Legge n. 190/2012, del D. Lgs. n. 33/2013 e dei diritti di cittadinanza, anche digitale (D. Lgs. n. 82/2005).

Il presente Piano copre il triennio di riferimento e rappresenta lo strumento principale all'introduzione di azioni di rafforzamento del contesto organizzativo per renderlo sicuro, coinvolgente e attento alle esigenze degli individui, in modo da prevenire situazioni di malessere e disagio (art.48, D.Lgs. n. 198/2006).

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti dei documenti programmatici regionali (Piano della Performance, Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT, Piano triennale di

Riorganizzazione Digitale, etc...) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento descrive gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire e individua le azioni positive tramite le quali avviarne la realizzazione, favorendo l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzando politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastando qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze, grazie anche al costante monitoraggio dei soggetti coinvolti nella sua stesura e attuazione.

Tra le azioni, trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione e di armonizzazione tra lavoro e vita, con lo scopo ulteriore di formare una cultura della Diversità tra i generi, di promuovere l'occupazione femminile, di realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, di rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il presente Piano viene redatto su proposta del nuovo CUG, rinnovato nella sua composizione a seguito del provvedimento del Dirigente della Sezione Personale 15.03.2024, n. 314, su Avviso interno della Sezione Personale - D.D. n. 919/2023.

Il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato aggiornato a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019 in data 12.06.2020 e successivamente modificato nel corso del 2023, ed è stato pubblicato sul sito dell'Amministrazione.

Linee generali di intervento

Il Piano delle Azioni Positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari di altri Piani strategici dell'Amministrazione. In coerenza con le finalità definite dalla normativa vigente, ed in continuità con i precedenti PAP, si confermano gli obiettivi generali alla base della sua adozione:

- a) 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;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche per promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il presente Piano viene inserito nella sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Le persone dell'Ente: alcuni dati

I dati riportati nella tabella a seguire sono relativi al 31.12.2024, e rappresentano una “fotografia” delle **risorse umane regionali a fine 2024**, anche a seguito delle recenti assunzioni, ripartiti per genere ed età nei diversi livelli di inquadramento.

		Genere	fasce di età					
			> 30	31-40	41-50	51-60	>60	
INQUADRAMENTO	DIRETTORE GENERALE	F	0	0	2	2	1	
		M	0	0	2	8	4	
	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	F	0	1	15	27	8	
		M	0	1	8	32	7	
	DIRIGENTI FUORI D.O. art. 110 c.2 TUEL	F	0	0	0	1	1	
		M	0	0	0	1	0	
	DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO IN D.O.	F	0	0	1	0	0	
		M	0	0	0	3	0	
	FUNZIONARI ED E.Q.	F	10	135	316	187	53	
		M	6	152	255	150	82	
	ISTRUTTORI	F	8	74	74	72	43	
		M	15	79	80	76	92	
	OPERATORI ESPERTI	F	10	68	49	41	28	
		M	11	55	48	79	84	
	OPERATORI	F	0	0	0	1	2	
		M	0	0	0	15	37	
	COLLABORATORE T.D art. 90 TUEL (b)	F	0	0	2	0	0	
		M	0	0	1	0	1	
	TOTALE COMPLESSIVO		F	28	278	459	331	136
			M	32	287	394	364	307

TOTALE %	F	0,02	0,23	0,37	0,27	0,11
DEL PERSONALE COMPLESSIVO	M	0,02	0,21	0,28	0,26	0,22

N.B. tutte le percentuali che seguono sono “di genere” (calcolate sul totale delle donne o degli uomini)

Il personale dell’Ente Regione è pari, al 31.12.2024, a 2.616 unità, di cui 1.384 di genere maschile e 1.232 di genere femminile; il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 105 unità mentre l’organo di vertice (Direttore Dipartimento/Responsabile struttura) è pari a 19 unità.

Con l’entrata in vigore del nuovo CCNL funzioni locali, a partire dal 01.04.2023 il personale dipendente è stato inquadrato in aree con l’individuazione di profili professionali corrispondenti o equiparati alle “ex” categorie di appartenenza. Dati evidenziano che il personale profilato nell’area funzionari esperti ed Elevate Qualificazioni è pari a 1.346 unità, di cui 645 sono uomini e la quota maggioritaria, pari a 701 sono donne. Si evidenzia, inoltre, che è in corso la procedura di attribuzione dei profili professionali anche per il restante personale del comparto, non assunto con gli ultimi concorsi. Al momento della chiusura per presente Piano, è al lavoro un apposito tavolo tecnico, per la definizione di una proposta integrativa dell’attuale sistema dei profili professionali, adottato dall’Amministrazione regionale con Determinazione del Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione del 16 marzo 2021, n. 301.

Il personale laureato (sia le lauree magistrali, sia quelle c.d. “brevi”), invece, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale è decisamente superiore, ed è pari a 1.673 unità, di cui 776 uomini e 897 donne, che confermano la presenza e l’incremento del genere femminile a ruoli di elevata qualificazione.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione (flessibilità oraria, lavoro agile, lavoro da remoto, telelavoro, part-time), il part-time nel 2024 è stato utilizzato da 292 persone, di cui 142 donne e 150 uomini. Il telelavoro (i cui progetti sono in scadenza) è fruito da 52 persone, di cui 39 donne e 13 uomini, il lavoro da remoto è fruito da 5 persone, di cui 3 donne e 2 uomini, invece per quanto riguarda il lavoro agile (comunemente conosciuto come “smart working”), hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa n. 1.268 persone, di cui 692 donne e 576 uomini. Si evidenzia che tali dati al 31.12.2024 sono suscettibili di aggiornamento a seguito di consolidamento da parte dell’Amministrazione, e saranno inseriti nella relazione annuale.

Nel corso del triennio sarà monitorato il ricorso ai diversi istituti previsti, le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale regionale, la verifica del ricorso agli istituti da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, nell’ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione. Ulteriori dati potranno essere resi disponibili nella relazione annuale 2024, che sarà predisposta nei primi mesi del 2025.

Il Comitato, come da ruolo istituzionale, continuerà ad adoperarsi per la massima applicazione del principio dell’equilibrio di genere, in particolare monitorando incarichi, nomine e composizione di commissioni di gara e di concorso.

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 si prefigge obiettivi specifici nelle seguenti aree generali:

- ✓ *Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia*
- ✓ *Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere*
- ✓ *Area Formazione e riqualificazione professionale*
- ✓ *Area Organizzazione e lavoro*

INIZIATIVE

A. AREA CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA

Obiettivo A.1: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, per trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzarne la qualità di vita.

Azione A.1.1.1: Istituto del lavoro da remoto e del Lavoro Agile. Proseguire e migliorare l'esperienza del lavoro agile e da remoto nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e della nuova contrattazione collettiva, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le opportunità offerte dalla maggiore autonomia e responsabilità/responsabilizzazione delle persone, dall'orientamento ai risultati, della necessaria fiducia tra chi dirige e chi viene diretto e dal cambiamento culturale verso organizzazioni più inclusive con particolare riferimento a soggetti fragili, alle necessità prima e dopo il parto, caregiver, ecc.) e sostenibili.

Stato di attuazione: in corso

Azione A.1.1.2: Piattaforme tecnologiche per la conciliazione vita-lavoro Proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche regionali quale ausilio alla transizione al digitale in atto — come da [Piano triennale di Riorganizzazione Digitale 2022-2024 \(PRD\), adottato dall'Amministrazione regionale con D.G.R. 30.05.2022, n. 791](#) e successivi aggiornamenti 2023-2025 (D.G.R. 31.07.2023, n. 1094) e 2024-2026 (D.G.R. 28.11.2024, n. 1646) — sia in chiave abilitante il lavoro agile, sia allo scopo di sfruttarne le potenzialità in termini di sostenibilità, riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche della necessaria inclusione per genere ed età. In tale direzione, sarà cruciale la regolamentazione dei nuovi istituti in coerenza con i Contratti Collettivi sottoscritti nei mesi scorsi, nonché le specifiche previsioni sul diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro. Tra gli strumenti tecnologici previsti, l'Amministrazione regionale, nel Piano triennale sopra richiamato, ha inserito anche una specifica proposta del CUG per la realizzazione di un'**app di servizi al dipendente**, con funzione di conciliazione vita-lavoro (cfr. OR_3, sub-azione 6 del PRD). Allo studio del Comitato, anche la possibilità di attivare un canale digitale per le segnalazioni del personale regionale al Comitato stesso.

Stato di attuazione: in corso

Azione A.1.2: Orari di lavoro e part-time. L'Ente si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, nel rispetto delle esigenze di servizio e delle vigenti previsioni normative e contrattuali. L'Amministrazione darà prosecuzione agli interventi già in atto, quali orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente della Struttura di appartenenza) e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità. L'Amministrazione intende inoltre, nel rispetto delle normative vigenti, istituire la "**Banca delle ore**", individuando, da un lato, un sistema di regole che ne garantiscano l'effettiva prestazione aggiuntiva legata ad esigenze di servizio, dall'altro la possibilità di usufruire dei benefici senza compromettere l'attività della struttura di appartenenza.

Stato di attuazione: da avviare

Azione A.1.3: Orari di lavoro e congedi parentali. Specifica attenzione va riservata alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche con la modalità di fruizione dei congedi che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia. A partire dal 21 maggio 2018, ha trovato applicazione l'art. 44 CCNL 2018, che ha introdotto l'istituto del **congedo a ore**, aggiuntivo a quello giornaliero/mensile, riproposto anche dall'art. 45 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022.

I dati relativi sono inseriti a pag. 4 del presente aggiornamento 2025.

L'Amministrazione, inoltre, individuerà i criteri per l'attuazione dell'istituto delle "**ferie solidali**" in modo da avviarne l'operatività.

Stato di attuazione: avviata

Azione A.1.4: Asilo nido e Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza. Nell'anno 2015, con D.G.R. n. 2123 del 30 novembre, la Regione Puglia ha approvato l'Utilizzo dell'edificio denominato "Centro Polifunzionale" nell'ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale, prevedendo un centro polifunzionale per l'Infanzia e l'Adolescenza; il progetto definito del Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza è stato, poi, approvato con Determinazione Dirigenziale 28.12.2017, n. 805 della Sezione Lavori Pubblici.

Con D.G.R. 31.03.2022, n. 451, ad oggetto "*Realizzazione di un asilo nido nell'ambito del plesso degli uffici della Regione Puglia, via Gentile, Bari. Disponibilità delle aree di proprietà pubblica regionale in favore del Comune di Bari finalizzata alla candidatura all'Avviso Pubblico prot. n. 48047 del 2 dicembre 2021 del Ministero dell'Istruzione da finanziare nell'ambito del PNNR*", il progetto è stato ammesso a finanziamento a valere sulle risorse PNRR - Missione 4 - Istruzione e Ricerca - Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università. L'Amministrazione prevede di completare il progetto entro l'anno 2025.

Stato di attuazione: in corso

B. AREA PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo B.1: *Sensibilizzare il personale, con particolare attenzione al personale con disabilità, invalidi e lavoratori che assistono familiari con disabilità, promuovendo la cultura di Diversità tra i generi attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.*

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della raccomandazione n. 92/131/C adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice. A tale riguardo, le azioni regionali prevedono l'introduzione della figura del *Diversity Manager*, come specificata nel prosieguo, quale ulteriore soggetto (*disability manager*, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità - D. Lgs. n. 165/2001, art. 39-ter, Responsabile per la Transizione Digitale sulla legge n. 4/2004) promotore di iniziative specifiche sul tema.

Azione B.1.1: Partecipazione, comunicazione, sensibilizzazione. Con il supporto del CUG e degli altri soggetti, organismi e strutture regionali interessati ai temi della parità (da coinvolgere regolarmente in appositi **gruppi di studio e di lavoro** - anche con eventuale formalizzazione degli stessi - e che, a titolo esemplificativo, sono costituiti da: Consigliera di Parità, Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere, Sezione Coordinamento politiche di genere e supporto alle azioni di tutela dei diritti della persona, gli Assessorati al Welfare - Politiche di benessere sociale e pari opportunità, Programmazione sociale ed integrazione socio-sanitaria ed alla Sezione Personale e con le risorse finanziarie assegnate a ciascun Organismo per le medesime finalità), l'Amministrazione intende promuovere:

- iniziative di informazione e sensibilizzazione sulla cultura di genere e sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- organizzazione di percorsi formativi, giornate di studio, incontri e iniziative legate al benessere organizzativo e alle pari opportunità, finalizzati ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza e il confronto e aventi, quale obiettivo, la realizzazione di efficaci politiche di genere.

Le attività sono state avviate con alcuni incontri informali a partire dall'incontro pubblico organizzato dal CUG il 27 novembre 2023, e proseguiti per specifici aspetti in particolare con la Sezione Attuazione Politiche di Genere, tramite interlocuzioni per il GEP e per la pianificazione di percorso formativi comuni a beneficio dell'intera amministrazione.

Nel corso del 2024, il Comitato ha dato impulso alla costituzione di una Rete territoriale informale, tra Comitati Unici di Garanzia di Amministrazioni Pubbliche pugliesi. La Rete si è riunita numerose volte nel corso del 2024 ed ha realizzato un primo incontro pubblico il 19 novembre 2024, in Fiera del Levante. Tra gli obiettivi della Rete per il 2025, la formalizzazione del progetto in un protocollo di intesa tra i CUG delle PA pugliese che vorranno aderire e la realizzazione di una Piano congiunto di Azioni e Attività.

Stato di attuazione: in corso

Azione B.1.2: Introduzione della figura del Diversity Manager. La Regione intende introdurre la figura di Diversity Manager che, attraverso specifici processi di lettura delle diversità all'interno dell'organizzazione - con l'affiancamento costante del CUG e lo sviluppo delle iniziative intraprese dal Comitato -, potrà consentire all'Amministrazione di governare più direttamente il processo di adozione di specifiche azioni finalizzate ad introdurre logiche di accoglienza di tutte le diversità:

- redazione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e nella modulistica dell'ente, prevedendo adeguata formazione del personale;
- previsione di specifici percorsi formativi rivolti al personale per diffondere maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche;
- attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web, anche in relazione con il Responsabile della Transizione Digitale, quale soggetto con specifica competenza sul tema);
- sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- verifica delle possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.

Stato di attuazione: da avviare

C. AREA FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo C.1: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale. Obiettivo delle azioni sotto riportate è l'individuazione di specifici e idonei percorsi formativi atti a colmare le esigenze dell'Amministrazione, avendo riguardo ai diversi fabbisogni espressi.

Azione C.1.1: Predisposizione del Piano delle azioni Formative. La formazione regionale è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative, oltre che negli usuali percorsi formativi "a catalogo", per specifiche competenze, nella "formazione obbligatoria" su materie e argomenti specifici. A tale modalità si affianca la previsione di un **Piano delle Attività Formative**, che, a partire dagli ambiti definiti all'interno della sezione "**Organizzazione e capitale umano**" del PIAO, coprirà le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. Per favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time, la Struttura regionale preposta alla Formazione, laddove siano previste più edizioni di Corsi di aggiornamento, articolerà i percorsi in molteplici turni di partecipazione mirata a permettere la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze, ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio, che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.

Al fine di accrescere, attraverso iniziative formative, la **cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo** del personale della Regione Puglia, l'Amministrazione intende attivare percorsi formativi sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima.

In particolare, l'Amministrazione continuerà a favorire la partecipazione dei componenti CUG ad attività formative mirate ad accrescere le competenze specifiche, attivando corsi interni o aderendo a proposte di formazione provenienti da enti/istituzioni esterni all'organizzazione, come, nel mese di dicembre 2024, al corso di 15 ore organizzato dalla SNA su "Diversity Management e differenze di genere nella PA: ruolo dei CUG".

Stato di attuazione: in corso

Azione B.1.2: Interventi di reinserimento lavorativo. Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, l'Amministrazione intende favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi, (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un **reinserimento graduale** nell'ambito lavorativo che prevede anche un **affiancamento interno** predisposto dal responsabile della Struttura di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da facilitare la ripresa dell'attività lavorativa, rendendo le persone autonome ed integrate nel più breve tempo possibile.

Stato di attuazione: da avviare

Azione B.1.3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. La Regione predispone il piano di formazione del personale partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi, a partire dagli **ambiti già inseriti nel PIAO**. Tale presupposto nasce dalla consapevolezza della necessità di indirizzare la progettazione formativa verso percorsi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dai Piani strategici regionali, tenuto conto altresì del "*Sistema dei profili professionali per il personale di comparto della Regione Puglia*", approvato con Determinazione n. 301/2021 dal Dirigente della Sezione Personale, delle "*Linee di indirizzo per la definizione delle procedure di attribuzione e variazione dei profili professionali e/o ambiti di ruolo per il personale del comparto della Regione Puglia*" approvate con D.G.R. 11 giugno 2024, n. 786 e delle ulteriori necessità rivenienti dalla **digitalizzazione delle attività**, con conseguente richiesta di sviluppo delle relative competenze.

Tra gli obiettivi, una **mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione** — intesa quale banca dati finalizzata al miglioramento della performance organizzativa ed alla costruzione del bilancio intellettuale dell'Ente — necessaria anche alla costruzione del **fascicolo digitale del dipendente** - già in fase di realizzazione - come già previsto anche dal Piano triennale di Riorganizzazione Digitale 2022-2024, predisposto dal Responsabile per la Transizione Digitale regionale e approvato dalla Giunta con D.G.R. 30.05.2022, n. 791 e relativi aggiornamenti sopra citati, nonché dal progetto della Funzione Pubblica su InPA e sull'**anagrafe nazionale dei dipendenti pubblici**.

Nella pianificazione formativa si definiranno, altresì, percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permetteranno al personale dichiarato inidoneo al servizio o assente dal servizio per lunghi periodi di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative, in raccordo con le azioni individuate dal Diversity Manager qualora individuato.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei percorsi formativi prevedendo altresì la possibilità di aderire a corsi specifici organizzati da Enti/Organismi specializzati nel settore.

L'Amministrazione avrà cura di individuare percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, catalizzatori e promotori del cambiamento culturale, anche sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Stato di attuazione: da avviare

D. AREA ORGANIZZAZIONE E LAVORO

Obiettivo D.1: promozione della **cultura** della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro, promuovendo ulteriori iniziative, anche di formazione, rivolte ai dipendenti, e attraverso la somministrazione periodica di un **questionario/indagine conoscitiva sul benessere organizzativo**. Con tale iniziativa la Regione intende:

- promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici;
- attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.

Il questionario è stato predisposto ed è in attesa di somministrazione.

Azione D.1.1: Realizzazione "Sportello di Ascolto". Tra gli obiettivi principali, la realizzazione di uno "Sportello di Ascolto", quale strumento organizzativo per favorire il **benessere dei singoli e dell'organizzazione**, per contrastare il rischio dello **"stress lavoro correlato"** e per supportare attivamente il singolo dipendente nella soluzione di problemi e criticità psicologiche che nascono nel contesto di lavoro anche e a tutela di eventuali molestie morali e psico-fisiche, anche a seguito delle recenti modifiche alla l.r. 10 marzo 2014, n. 8 [con la legge regionale n. 37 del 29/12/2023 all'art 71, è stata introdotta la figura dello psicologo del lavoro quale figura professionale specialistica di supporto al comitato regionale di coordinamento]. Con tale progetto, si prevedono attività di prevenzione e sensibilizzazione attraverso l'attivazione di un Punto di Ascolto in favore delle lavoratrici e dei lavoratori anche a tutela di eventuali forme di molestie, discriminazioni e *mobbing*.

I principali obiettivi connessi alla realizzazione dello Sportello sono:

- sensibilizzare sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro;
- offrire informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- individuare le forme di malessere che possono interessare il lavoratore/lavoratrice;

- informare sulle norme relative e sulle opportunità offerte dal Punto di Ascolto (Regolamento per la promozione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro e per l'accreditamento dei centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati «Punti di ascolto»).
- conoscere quale percorso debba intraprendere chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

Lo Sportello offrirà consultazioni gratuite in vari ambiti, avvalendosi di specifiche figure professionali (nell'ottica di una valutazione multidimensionale dei bisogni emersi) quali: psicologo, avvocato giuslavorista, medico del lavoro, medico legale e psichiatra, *counselor*.

L'Amministrazione si impegna ad individuare, insieme al CUG, forme di collaborazione con il sistema universitario, sanitario e/o con il sistema degli Ordini professionali e gli eventuali altri soggetti necessari ad assicurare le professionalità più idonee da impiegare nel progetto.

Si potrà prevedere anche un supporto ai lavoratori in situazioni di forte disagio psicologico aggravato da eccezionali difficoltà economiche, assicurando, tramite gli operatori del Punto di Ascolto, il contatto diretto con i referenti di Enti quali l'Agenzia delle Entrate, l'INPS, ecc., per facilitare soluzioni concrete ai problemi presentati dagli utenti.

Stato di attuazione: da avviare

Azione D.1.2: Indagine sul benessere organizzativo. L'indagine sul benessere organizzativo è stata predisposta e consolidata per la prossima somministrazione. Essa sarà periodicamente riproposta per la rilevazione e l'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'Ente nonché all'analisi della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard. L'indagine sarà svolta in collaborazione con la Sezione Attuazione Politiche di genere, l'Ufficio Statistico Regionale, il Comitato Unico di Garanzia e la Sezione Personale e Organizzazione.

La realizzazione dell'indagine ed i risultati che emergeranno consentiranno all'Amministrazione regionale di adempiere pienamente alle previsioni di cui alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione che, nel rafforzare il ruolo dei CUG, dispone che le pubbliche Amministrazioni *“sono tenute a garantire [...] un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* e *“agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.”*

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende non solo dalle politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'Amministrazione adotta politiche di condivisione delle informazioni e miglioramento della comunicazione interna anche attraverso le tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Stato di attuazione: in corso

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

La Regione Puglia, tramite la Sezione Personale, si impegna a garantire al Comitato, entro il periodo di vigenza del presente Piano:

- le risorse finanziarie necessarie al suo funzionamento, predisponendo un apposito capitolo di bilancio per lo stanziamento annuale dei fondi destinati allo sviluppo delle progettualità del presente Piano;
- una sede idonea alle attività e alla creazione dello Sportello d'ascolto;
- un adeguato numero di risorse umane che possa direttamente seguire le attività del Comitato.

L'amministrazione si impegna, inoltre a trasmettere al CUG, secondo le previsioni della citata Direttiva 2/2019:

- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Strumenti e verifiche

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2023-2025 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, le Azioni verranno sottoposte a verifiche, intermedie e finali, tramite un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, se del caso, effettuare interventi correttivi, anche al fine del nuovo PAP, previsto per il triennio 2026-2028.

L'Amministrazione per il tramite del Dipartimento Personale e Organizzazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente piano saranno perseguite nel triennio 2023-2025. Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione

permanente presso l'Ente, in quanto "base essenziale" per la creazione di un substrato culturale e motivazionale, senza distinzione di genere, necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.