

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2026-2028

Introduzione e quadro normativo

Il Piano di Azioni Positive (in seguito anche PAP o Piano) è previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e viene redatto in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n. 2.

La Direttiva richiamata prevede che le Amministrazioni pubbliche osservino integralmente i principi costituzionali e il 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 disciplinato dal Decreto.

Il presente Piano viene predisposto come parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), 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 e qualificando, così, la propria azione amministrativa in termini di efficacia ed efficienza. Il Piano 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).

Inoltre, il Piano tiene conto delle indicazioni fornite – a seguito 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”*,

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti dei documenti programmatici regionali già integrati nel PIAO stesso (Piano della Performance, Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT) e di altri eventuali documenti strategici esterni ad esso (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.

Il presente Piano, redatto su proposta del CUG, copre il triennio di riferimento 2026-2028 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). **Si precisa che il presente Piano, in considerazione dei tempi anticipati di adozione del PIAO 2026 - ottobre 2025, prevede solo una parte delle Azioni Positive e precisamente quelle già in avvio o in corso di realizzazione; pertanto, il presente Piano verrà integrato, laddove necessario, a seguito della definizione del nuovo programma del governo regionale.**

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.

L'attuale 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. Il Regolamento è 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'Amministrazione: alcuni dati

I dati riportati nella tabella rappresentano la situazione delle **risorse umane regionali al 30 settembre 2025**, anche a seguito delle recenti assunzioni, ripartiti per genere ed età nei diversi livelli di inquadramento.

stati tratti dal conto annuale e sono da considerarsi provvisori, dal momento che il conto annuale 2025 sarà consolidato nei primi mesi del 2026.

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. I dati evidenziano che il personale profilato nell'area funzionari esperti ed Elevate Qualificazioni è pari a 1.390 unità, di cui 654 uomini e, quota maggioritaria, 736 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, si è da poco concluso il lavoro del tavolo tecnico, appositamente costituito 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.

Per quanto riguarda il dettaglio relativo agli istituti di conciliazione (flessibilità oraria, lavoro agile, lavoro da remoto, telelavoro, part-time), sempre in considerazione della definizione anticipata del PIAO e del presente PAP, si rinvia alla Relazione Annuale e alle eventuali integrazioni al presente documento che dovessero essere approvate nel corso del 2026.

Nel corso del triennio si continuerà a monitorare 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.

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.

LE AREE DI INTERVENTO

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028 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*

OBIETTIVI E AZIONI PER CIASCUNA AREA

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.

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	6	6
	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	F	0	1	9	33	7
		M	0	0	7	34	8
	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	3	0
		M	0	0	0	3	0
	FUNZIONARI ED E.Q.	F	5	145	322	204	60
		M	7	146	256	159	86
	ISTRUTTORI	F	13	102	102	77	44
		M	21	98	103	79	82
	OPERATORI ESPERTI	F	11	60	59	41	31
		M	9	57	59	78	85
	OPERATORI	F	0	0	0	1	1
		M	0	0	0	12	34
	COLLABORATORE T.D art. 90 TUEL (b)	F	0	0	2	0	0
		M	0	0	1	0	1
TOTALE COMPLESSIVO		F	29	308	497	359	145
		M	37	301	429	372	302

Il personale complessivo dell'Ente Regione è pari, al 30.09.2025, a 2.779 unità, di cui 1.441 di genere maschile e 1.338 di genere femminile; il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 109 unità mentre l'organo di vertice (Direttore Dipartimento/Responsabile struttura) è pari a 19 unità. I numeri esposti sono

Azione A.1.1: Estensione dell'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, anche con riferimento a soggetti fragili, alle necessità prima e dopo il parto, caregiver, ecc.) e sostenibili. Prevedere, di conseguenza:

- **(A.1.1.1.) l'estensione del lavoro agile alla Dirigenza della Giunta regionale** (sulla scia di quanto già in essere al Consiglio Regionale - D.D. 25 giugno 2019, n. 29);
- **(A.1.1.2) la revisione dell'attuale Regolamento** adottato con D.G.R 28 settembre 2023, n. 1331;
- **(A.1.1.3) l'avvio di possibili sperimentazioni** per il superamento del concetto di "prevalenza".

Stato di attuazione: da avviare

Azione A.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.

In particolare, nel triennio di riferimento verrà:

- **(A.1.2.1) ultimata la realizzazione dell'app di servizi al dipendente**, con funzione di conciliazione vita-lavoro (già inserita, su proposta del Comitato, all'interno dell'OR_3, sub-azione 6 del PRD 2022-2024).

Stato di attuazione: in corso

Azione A.1.3: 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.

In questa direzione, si propone di:

- **(A.1.3.1) rivedere e aggiornare i regolamenti interni e le circolari** che non dovessero essere più attuali, in modo da favorire la massima flessibilità possibile;
- **(A.1.3.2) valutare l'ampliamento della "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.1.4: 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.

Come Azione ulteriore, l'Amministrazione, con la procedura di informativa e/o confronto prevista dai contratti collettivi e il supporto del Comitato, procederà a:

- **(A.1.4.1) definire criteri e modalità per l'attuazione dell'istituto delle "ferie solidali"**, tramite predisposizione di una disciplina specifica e di un sistema informativo/web app per la gestione delle richieste.

Stato di attuazione: avviata

Azione A.1.5: Asilo nido. 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 PNRR*", 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.

Con DGR n.1552 del 13/11/2023 avente ad oggetto "*Realizzazione di un asilo nido nell'ambito del plesso degli uffici della Regione Puglia, via Gentile, Bari da finanziare nell'ambito del PNRR, missione 4 – istruzione e ricerca – componente 1 - investimento 1.1, NEXT GENERATION EU. Approvazione "Accordo ex art. 15 Legge n. 241/1990 tra Regione Puglia e Comune di Bari per le fasi di progettazione e realizzazione dell'Asilo "La rondine" e relativo Accordo*, la Regione si riserva il 30% della disponibilità complessiva dei posti (presumibilmente 18 su 60) per i

figli dei dipendenti della Regione Puglia e delle Agenzie regionali in servizio in Bari in relazione all'analisi dei fabbisogni condotta dal C.U.G. regionale (Art 9 - Riserva posti).

Il progetto è in via di ultimazione. A breve, sarà affidato al Comune di Bari per l'individuazione del gestore. L'entrata in esercizio è prevista per l'autunno del 2026.

Stato di attuazione: in corso

B. AREA PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo B.1: *Sensibilizzare il personale dell'Amministrazione, 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 in questa specifica area prevedono, tra l'altro, 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, la Sezione Personale, gli OPI, etc..., e con le risorse finanziarie assegnate a ciascun Organismo per le medesime finalità), l'Amministrazione intende promuovere:

- **(B.1.1.1) iniziative di informazione e sensibilizzazione sulla cultura di genere**, dell'inclusione e delle diversità e del contrasto agli stereotipi di genere e a ogni forma di discriminazione e sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- **(B.1.1.2) incontri periodici con il personale regionale presso le diverse sedi ("CUG in tour")**, per promuovere il Comitato, gli ambiti di intervento e raccogliere sentimenti e umori;

- **(B.1.1.3) 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.

Stato di attuazione: in corso

Alcune di queste 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 della Giunta regionale, tramite interlocuzioni per la costruzione del Gender Equality Plan (GEP) e per la pianificazione di percorsi formativi comuni a beneficio dell'intera amministrazione.

Nel corso del 2024, inoltre, 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 e del 2025, ed ha organizzato alcuni incontri pubblici (19 novembre 2024, in Fiera del Levante, 25 marzo 2025 a Lecce, 2 luglio 2025 a Foggia).

Tra i prossimi obiettivi della Rete:

- **(B.1.1.4)** la formalizzazione di un **protocollo d'Intesa** ex art. 15 Legge 7 Agosto 1990, n. 241 per la costituzione della **"Rete dei Comitati Unici di Garanzia pugliesi"**. La Rete definirà delle azioni comuni da promuovere all'interno delle rispettive amministrazioni.

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

Azione B.1.3: Linee guida al linguaggio amministrativo inclusivo. L'amministrazione si occuperà – portando a termine un'attività avviata nel 2025 dalla Sezione attuazione delle Politiche di genere, con il supporto del CUG e la collaborazione di IPRES –, di promuovere la cultura di genere, la sensibilizzazione del personale e l'uso rispettoso del linguaggio tramite la predisposizione di

- **linee guida per un linguaggio inclusivo**, da osservare nella produzione di atti e provvedimenti amministrativi da parte delle strutture regionali, per garantire la comunicazione rispettosa e l'assenza di discriminazioni, favorendo l'accoglienza di tutte le diversità e contribuendo a diffondere una maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche.

Stato di attuazione: avviata

Azione B.1.4: Predisposizione Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP, Gender Equality Plan). L'amministrazione, inoltre, sempre tramite la Sezione Attuazione delle Politiche di genere ed il CUG, si propone di:

- **predisporre il Piano per l'Uguaglianza di Genere** quale documento programmatico che delinei le azioni strategiche – individuando tempi e responsabilità dei progetti rivolti esclusivamente all'interno dell'organizzazione ed al suo personale – per promuovere e garantire la parità di genere all'interno dell'organizzazione. Tale documento consente di individuare le disuguaglianze di genere e di proporre misure concrete per ridurle, valorizzando le diversità e incoraggiando la piena partecipazione di tutte e tutti.

Stato di attuazione: avviata

Azione B.1.5: Previsione di specifici obiettivi di performance nella programmazione strategica. Valutare la previsione di obiettivi specifici di benessere organizzativo, misurabili e valutabili in sede di verifica della performance della dirigenza e/o del comparto, e la diffusione della conoscenza e applicazione del Codice di Comportamento a supporto dell'efficacia di tutte le azioni positive dell'Amministrazione e fino al raggiungimento di una diffusa cultura in merito.

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.*

Le azioni previste in quest'area mirano a un duplice obiettivo: favorire la crescita professionale di tutto il personale (di comparto e dirigenziale) e, contestualmente, generare un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, infatti, concorrono in modo determinante ad incrementi di produttività e promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente agli obiettivi dell'Amministrazione. L'Amministrazione regionale, consapevole 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, ha avviato nel corso del 2025 una intensa attività formativa interna, sia sulla base della Direttiva Ministeriale per la formazione nella PA del 14 gennaio 2025, sia come naturale sbocco della costituzione del Polo territoriale SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione). Nel corso del 2025, il Comitato è stato coinvolto nella valutazione dei criteri per i Piani formativi individuali sia della Dirigenza che del Comparto.

Azione C.1.1: Piano annuale delle azioni formative, contenuti specifici, competenze. L'Amministrazione regionale ha già attivato un insieme articolato di percorsi formativi, sia trasversali sia specifici, volti a rafforzare le competenze del personale e a promuovere una cultura condivisa di legalità, equità, innovazione e consapevolezza organizzativa (ciclo annuale di formazione anticorruzione e trasparenza, leadership e management per la dirigenza, parità di genere, percorsi sulla gestione degli appalti pubblici e sulle competenze linguistiche, attività di *onboarding* per il personale neoassunto).

Tale incremento ha previsto l'individuazione di referenti per la formazione in ciascuna struttura della Giunta regionale e la possibilità di gestire individualmente un cruscotto della formazione all'interno del sistema informativo dell'Anagrafica Unica regionale (AU).

L'Amministrazione, quindi:

- **(C.1.1.1)** curerà la predisposizione annuale del **piano annuale delle azioni formative**, anche al fine di curare l'accessibilità alla formazione come garanzia di inclusione del personale con disabilità;
- **(C.1.1.2)** **predisporrà (o curerà l'adesione a) formazione obbligatoria sui temi delle pari opportunità, del mobbing, dell'uguaglianza uomo/donna, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale della dirigenza e del comparto;**
- **(C.1.1.3)** **d'intesa con la Consiglieria regionale di Parità, avvierà percorsi di formazione su etica pubblica** attraverso specifici cicli formativi – a seguito dell'adozione di Linee guida nazionali di cui all'art. 6 della legge 168/2023 –, finalizzati alla conoscenza e all'individuazione delle varie forme di violenza contro le

donne e dei suoi segnali predittivi nonché degli istituti attivabili per contrastare il fenomeno, delle misure di sostegno economico, sociale e lavorativo ed alla promozione di buone pratiche in materia;

- **(C.1.1.4) procederà nella mappatura delle competenze del personale 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**;
- **(C.1.1.5) prevederà la partecipazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ad attività formative mirate**, attivando corsi interni o aderendo a proposte di formazione provenienti da enti/istituzioni esterni, per accrescere le competenze specifiche in linea con le loro funzioni.

Stato di attuazione: in corso

Azione C.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 C.1.3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nella pianificazione formativa, l'Amministrazione:

- **definisce 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;

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 al personale dipendenti, e attraverso la somministrazione periodica di un **questionario/indagine conoscitiva sul benessere organizzativo**. In particolare, 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.

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: Indagini di clima (benessere organizzativo, molestie). La prima indagine sulle molestie è stata somministrata al personale regionale nel marzo 2021 e l'analisi dei dati è stata presentata nella sede del Consiglio regionale il 24 novembre 2021 in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. La prima indagine sul benessere organizzativo è stata somministrata in Regione Puglia nel mese di marzo 2025. Dati e risultati sono stati presentati dal CUG al personale regionale nella giornata informativa del 18 luglio 2025 e, successivamente, il 17 settembre 2025 in occasione delle Fiera del Levante, nell'ambito dell'incontro "Il valore della P.A. Il personale come risorsa e le sfide dei prossimi anni", organizzato dalla Sezione Organizzazione e Formazione del Personale del Dipartimento Personale e Organizzazione.

Come più volte sottolineato negli scorsi anni, è intenzione dell'Amministrazione regionale somministrare i due questionari ad anni alterni, per la rilevazione e l'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'Amministrazione nonché all'analisi della percezione da parte del personale dipendente del rispetto di detti standard. L'indagine sarà svolta in collaborazione con l'Ufficio Statistico Regionale, il Comitato Unico di Garanzia e il Dipartimento Personale e Organizzazione.

L'Amministrazione utilizzerà i risultati ottenuti per mettere in atto ogni intervento utile a migliorare la condizione di benessere e del clima organizzativo del personale; i risultati che periodicamente emergeranno, infatti, 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."*

Pertanto, gli interventi possono essere così sintetizzati:

- **(D.1.2.1)** la **nuova indagine sulle molestie** sarà predisposta e consolidata per la prossima somministrazione nel corso del 2026 e del 2028;
- **(D.1.2.2)** l'indagine **sul benessere organizzativo** sarà riproposta nel 2027.

Stato di attuazione: in corso

Azione D.1.3: Predisposizione procedura interna di segnalazione. Le indagini di clima vanno accompagnate da strumenti che consentano al personale di segnalare, in completa sicurezza, situazioni personali oggetto di attenzione da parte del Comitato e dell'intera amministrazione. Per questo motivo, a completamento della fase di ascolto delle persone, l'Amministrazione procederà a:

- adottare una chiara disciplina interna per le segnalazioni di casi di mobbing, molestie, discriminazioni, etc.. e attivare un **canale digitale per le segnalazioni** del personale regionale al Comitato stesso.

Stato di attuazione: avviata

Azione D.1.4: Supporto alla realizzazione del “benessere 360”. Con la D.G.R. 4 agosto 2025, n. 1125 la Giunta ha approvato l'atto di indirizzo per l'avvio del Piano “Benessere 360 – Regione Puglia”, promosso dalla Sezione Organizzazione e Formazione del Personale e dal CUG regionale. Ispirato a un approccio integrato e partecipativo, il Piano mira a coniugare formazione, innovazione organizzativa e benessere del personale, strutturandosi su tre assi strategici:

- **Crescita personale e generazione di valore attraverso innovazione gestionale e cultura del miglioramento continuo;**
- **Valorizzazione della persona come risorsa e come valore - Benessere aziendale.**
- **Sostenibilità organizzativa, ambientale e sociale.**

Il Comitato sostiene i temi alla base degli interventi in via di definizione e ha supportato e supporterà la struttura regionale, laddove necessario, nell'attuazione degli stessi. Nei successivi aggiornamenti, verranno meglio descritte le singole e specifiche azioni da realizzare.

Stato di attuazione: avviato

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

La Regione Puglia, tramite la Sezione Personale e il Dipartimento Personale e Organizzazione garantisce che il Comitato verrà dotato di:

- adeguate 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:

- l'aggiornamento 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

Come precisato in premessa, il presente PAP viene redatto nel mese di ottobre 2025 e, pertanto, necessita di alcuni dati e di eventuali ulteriori integrazioni nel corso del 2026. Le iniziative inserite, pertanto, rappresentano solo una parte delle azioni che l'Amministrazione avvierà nel triennio 2026-2028 per dare concreta attuazione ai principi di parità e pari opportunità.

Per garantire efficacia agli interventi, le Azioni verranno sottoposte a verifiche, intermedie e finali, tramite un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, se del caso, effettuare interventi correttivi.

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 i principali interventi da realizzare nel triennio 2026-2028. Alcuni interventi sono già in corso; altri, in particolare le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente sul tema delle pari opportunità, troveranno applicazione permanentemente presso l'Amministrazione, 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.