



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Puglia - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Puglia

| | |
|---|---|
| Regione: | Puglia |
| Provincia: | BA |
| Comune: | Bari |
| CAP: | 70121 |
| Indirizzo: | Lungomare Nazario Sauro, 33 |
| Codice Amministrazione: | r_puglia |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2023 | 2024 |
|---|---|
| 2023 - 2025 | 2023-2025 |
| piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2023_0.pdf) (209.73 KB) | piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf) (364.16 KB) |





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Organo di vertice | Direttore Dipartimento/Responsabile struttura | 0 | 0 | 3 | 4 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente a tempo indeterminato | 0 | 0 | 12 | 31 | 8 | 0 | 0 | 21 | 24 | 5 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente a T.D. ART. 110 C.1 e C.2 TUEL | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. D 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. D 6 | 0 | 0 | 1 | 15 | 16 | 0 | 0 | 4 | 27 | 10 |
| Personale non dirigente | Cat. D 5 | 0 | 0 | 1 | 44 | 130 | 0 | 0 | 3 | 48 | 80 |
| Personale non dirigente | Cat. D 4 | 0 | 0 | 5 | 11 | 7 | 0 | 1 | 6 | 7 | 3 |
| Personale non dirigente | Cat. D 3 | 0 | 0 | 9 | 18 | 9 | 0 | 2 | 5 | 16 | 4 |
| Personale non dirigente | Cat. D 2 | 0 | 4 | 6 | 5 | 2 | 0 | 2 | 5 | 5 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. D 1 | 0 | 72 | 119 | 32 | 8 | 0 | 100 | 199 | 52 | 4 |
| Personale non dirigente | Cat. C 5 | 0 | 0 | 4 | 75 | 115 | 0 | 0 | 5 | 69 | 75 |
| Personale non dirigente | Cat. C 4 | 0 | 0 | 3 | 16 | 25 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| Personale non dirigente | Cat. C 3 | 0 | 0 | 3 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-------------------------|----------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | Cat. C 2 | 0 | 0 | 3 | 5 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 |
| Personale non dirigente | Cat. C 1 | 0 | 27 | 48 | 44 | 41 | 0 | 14 | 41 | 24 | 20 |
| Personale non dirigente | Cat. B 7 accesso B 3 | 0 | 0 | 0 | 54 | 149 | 0 | 0 | 0 | 35 | 41 |
| Personale non dirigente | Cat. B 7 accesso B 1 | 0 | 0 | 0 | 21 | 16 | 0 | 0 | 0 | 9 | 7 |
| Personale non dirigente | Cat. B 6 accesso B 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 |
| Personale non dirigente | Cat. B 6 accesso B 1 | 0 | 0 | 1 | 18 | 13 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Personale non dirigente | Cat. B 5 accesso B 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. B 5 accesso B 1 | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 | 0 | 0 | 0 | 13 | 5 |
| Personale non dirigente | Cat. B 4 accesso B 3 | 0 | 0 | 0 | 8 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Personale non dirigente | Cat. B 4 accesso B 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 |
| Personale non dirigente | Cat. B accesso B 3 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. B 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. B 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. B accesso B 1 | 6 | 14 | 28 | 28 | 6 | 5 | 20 | 31 | 13 | 4 |
| Personale non dirigente | Cat. A 5 | 0 | 0 | 0 | 37 | 25 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|--|--------|------------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | Cat. A 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. A 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Personale non dirigente | Cat. A 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| Personale non dirigente | Cat. A 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Personale non dirigente | PERSONALE CONTRATTISTA | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| Personale non dirigente | Collaboratore tempo determinato art. 90 TUEL | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Totale personale | | 6 | 117 | 253 | 508 | 621 | 5 | 139 | 332 | 372 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,23 | 4,45 | 9,63 | 19,34 | 23,64 | 0,19 | 5,29 | 12,64 | 14,16 | |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 4 | 47 | 42 | 30 | 5 | 128 | 45,88 | 8,87 | 3 | 64 | 57 | 25 | 2 | 151 | 54,12 | 14,14 |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 37 | 76 | 143 | 112 | 370 | 52,19 | 25,64 | 2 | 49 | 115 | 114 | 59 | 339 | 47,81 | 31,74 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 20 | 53 | 23 | 7 | 103 | 49,76 | 7,14 | 0 | 14 | 66 | 22 | 2 | 104 | 50,24 | 9,74 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 14 | 66 | 275 | 487 | 842 | 63,98 | 58,35 | 0 | 12 | 71 | 185 | 206 | 474 | 36,02 | 44,38 |
| Totale | 6 | 118 | 237 | 471 | 611 | 1443 | | | 5 | 139 | 309 | 346 | 269 | 1068 | | |
| Totale % | 0,24 | 4,70 | 9,44 | 18,76 | 24,33 | 57,47 | | | 0,20 | 5,54 | 12,31 | 13,78 | 10,71 | 42,53 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| CAT. A | Inferiore al Diploma superiore | 70 | 95,89 | 3 | 4,11 | 73 | 2,91 |
| CAT. A | Diploma di scuola superiore | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 | 7 | 0,28 |
| CAT. A | Laurea magistrale | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,08 |
| Cat. B | Inferiore al Diploma superiore | 197 | 76,06 | 62 | 23,94 | 259 | 10,31 |
| Cat. B | Diploma di scuola superiore | 211 | 65,94 | 109 | 34,06 | 320 | 12,74 |
| Cat. B | Laurea | 4 | 40,00 | 6 | 60,00 | 10 | 0,40 |
| Cat. B | Laurea magistrale | 15 | 31,91 | 32 | 68,09 | 47 | 1,87 |
| Cat. C | Inferiore al Diploma superiore | 100 | 68,49 | 46 | 31,51 | 146 | 5,81 |
| Cat. C | Diploma di scuola superiore | 241 | 60,25 | 159 | 39,75 | 400 | 15,92 |
| Cat. C | Laurea | 12 | 57,14 | 9 | 42,86 | 21 | 0,84 |
| Cat. C | Laurea magistrale | 65 | 55,56 | 52 | 44,44 | 117 | 4,66 |
| Cat. D | Inferiore al Diploma superiore | 11 | 44,00 | 14 | 56,00 | 25 | 1,00 |
| Cat. D | Diploma di scuola superiore | 163 | 56,99 | 123 | 43,01 | 286 | 11,39 |
| Cat. D | Laurea | 33 | 42,31 | 45 | 57,69 | 78 | 3,11 |
| Cat. D | Laurea magistrale | 307 | 43,24 | 403 | 56,76 | 710 | 28,26 |
| Cat. D | Dottorato di ricerca | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,08 |
| GIORNALISTI | Diploma di scuola superiore | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 0,24 |
| GIORNALISTI | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,12 |
| Totale personale | | 1442 | | 1070 | | 2512 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 54,89 | | 40,73 | | 95,62 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il CUG sta lavorando da tempo affinché anche nei profili apicali sia rispettata la parità di genere.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 6 | 114 | 241 | 497 | 608 | 1466 | 57,22 | 97,41 | 5 | 139 | 317 | 364 | 271 | 1096 | 42,78 | 97,68 |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 11 | 7 | 3 | 22 | 47,83 | 1,46 | 0 | 0 | 15 | 6 | 3 | 24 | 52,17 | 2,14 |
| Part Time ≤50% | 0 | 2 | 1 | 4 | 10 | 17 | 89,47 | 1,13 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 10,53 | 0,18 |
| Totale | 6 | 117 | 253 | 508 | 621 | 1505 | | | 5 | 139 | 332 | 372 | 274 | 1122 | | |
| Totale % | 0,23 | 4,45 | 9,63 | 19,34 | 23,64 | 57,29 | | | 0,19 | 5,29 | 12,64 | 14,16 | 10,43 | 42,71 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Part-time 83,33% Misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,05 |
| Part-time Verticale 50% | 0 | 3 | | 4 | 7 | 14 | 93,33 | 0,58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6,67 | 0,05 |
| part-time verticale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 0,04 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 0,05 |
| PT ORIZZONTALE < o = 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part-time settimanale 66,67% Orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 0,04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 0,05 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 33,33 | 0,04 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 66,67 | 0,11 |
| Part-time settimanale orizzontale 77,77% | 0 | 0 | 1 | | 0 | 1 | 100,00 | 0,04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33% | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 66,67 | 0,08 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 0,05 |
| part-time orizzontale | 0 | 1 | 9 | 6 | 1 | 17 | 50,00 | 0,70 | 0 | 0 | 12 | 4 | 1 | 17 | 50,00 | 0,90 |

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 5 | 15,63 | 0,21 | 0 | 4 | 17 | 5 | 1 | 27 | 84,38 | 1,43 |
| Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 6 | 116 | 245 | 386 | 535 | 1288 | 57,32 | 52,92 | 4 | 142 | 316 | 276 | 221 | 959 | 42,68 | 50,82 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 4 | 114 | 229 | 321 | 435 | 1103 | 55,71 | 45,32 | 5 | 133 | 289 | 249 | 201 | 877 | 44,29 | 46,48 |
| Totale | 10 | 235 | 488 | 718 | 983 | 2434 | | | 10 | 279 | 636 | 535 | 427 | 1887 | | |
| Totale % | 0,23 | 5,44 | 11,29 | 16,62 | 22,75 | 56,33 | | | 0,23 | 6,46 | 14,72 | 12,38 | 9,88 | 43,67 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il CUG si è attivato per le necessarie interlocuzioni al fine di raccogliere le informazioni utili all'avvio del lavoro agile a seguito dell'emergenza sanitaria causa Covid - 19 e segnalare le più immediate esigenze dei colleghi regionali.

Di seguito le principali comunicazioni sul tema:

Nota Prot. 43/20/CUG del 06/05/2020 - Oggetto: *Riscontro nota del 27/03/2020, prot. n.125- Disposizioni attuative dell'Art.87 DL. 17 marzo 2020 n.18 recante "Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali"*.

Nota Prot. 59/20/CUG del 29/07/2020 - Oggetto: *Lavoro Agile - Richiesta incontro, indirizzata ai Presidenti e Dirigenti vertici della Regione Puglia*.

Con la Nota Prot. 83/20/CUG del 29/10/2020 - Oggetto: *DGR del 22/10/2020, n. 1733 - DGR 07/08/2020 n. 1351 - Vs. nota prot. AOO_106/14139 del 25/08/2020* il CUG ha anche ricordato all'amministrazione l'importanza del percorso partecipativo per l'adozione del POLA.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 7780 | 52,09 | 7156 | 47,91 | 14936 | 66,11 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 3034 | 52,94 | 2697 | 47,06 | 5731 | 25,37 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 404 | 22,12 | 1422 | 77,88 | 1826 | 8,08 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 101 | 100,00 | 101 | 0,45 |
| Totale permessi | 11218 | 49,65 | 11376 | 50,35 | 22594 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il tema è stato marginalmente affrontato con riferimento alla disciplina del lavoro agile e sarà approfondito e in modo più puntuale al termine della fase sperimentale legato alla pandemia.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Congedi parentali
- Banca delle ore

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

A seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, la Regione Puglia ha provveduto all'introduzione della disciplina temporanea del lavoro agile, approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. 280 del 5 marzo 2020 e successivamente integrata e modificata con le ulteriori deliberazioni di Giunta Regionale n. 1351 del 7 agosto 2020 e n. 1733 del 22 ottobre 2020.

In relazione all'evolversi della situazione epidemiologica e in conformità al quadro normativo nazionale di riferimento, con cadenza periodica, sono state fornite alle strutture regionali direttive in materia di organizzazione del lavoro e chiarimenti funzionali alla corretta applicazione di istituti giuridici di nuova introduzione (congedi, ecc.) a tutela del lavoratore pubblico.

La gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha consentito alla Regione Puglia di compiere un significativo ed importantissimo passo in avanti in quanto con l'introduzione del lavoro agile si è registrato un netto miglioramento nella conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

L'introduzione della disciplina del lavoro agile non rientrava tra le Azioni previste nell'ultimo Piano delle Azioni Positive approvato in Regione.

Nell'anno 2015, con D.G.R. n. 2123 del 30 novembre, la Regione Puglia ha approvato "l'Utilizzo dell'edificio denominato POLIFUNZIONALE nell'ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale". Con successivi atti, da ultimo con nota del 10/02/2017, il Dirigente della Sezione Lavori Pubblici, forniva ai soggetti interessati: Assessore al Welfare, Assessore alle Infrastrutture e LL.PP., alla Presidente del CUG, alla Dirigente della Sezione Inclusione sociale attiva e Innovazione delle reti sociali e, p.c. al Dirigente della Sezione Personale, la progettazione del centro polifunzionale auspicando una condivisione e l'avvio del percorso per la realizzazione.

Dal 2017 il percorso è bloccato nonostante, con una modifica introdotta al POR 2014-2020, si siano rese disponibili le risorse necessarie.

Il CUG ha approvato l'ultimo PAP nell'anno 2019.

In considerazione degli eventi drammatici del 2020 relativi all'emergenza sanitaria è stato necessario riorganizzare le attività previste. Con distinte note il CUG ha avanzato proposte in merito alla conciliazione vita privata/lavoro chiedendo all'amministrazione:

- l'installazione di sportelli bancari nella nuova sede regionale di Via Gentile poco servita da tali servizi;
 - la partecipazione alla definizione di tutte le iniziative per contrastare l'emergenza COVID-19 interessanti il personale regionale;
- nonché:
- la partecipazione alla definizione del POLA;
 - la somministrazione di un questionario, già approvato dalla Giunta Regionale, relativo all'avvio della prima indagine sul benessere organizzativo nella Regione Puglia;
 - la somministrazione di un questionario relativo alla rilevazione di molestie nei luoghi di lavoro (avviata in coincidenza della Giornata Internazionale della Donna del 2021 di cui si darà atto nella successiva Relazione Annuale)

La gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha consentito alla Regione Puglia di sperimentare, seppur in un drammatico contesto emergenziale, il lavoro agile. La prospettiva è quella di introdurre strutturalmente il lavoro agile nelle modalità ordinarie di espletamento delle attività, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di crescita professionale, quale forma stabile di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Sicurezza sui luoghi di lavoro | 0 | 0 | 60 | 152 | 36 | 248 | 53,45 | 25,86 | 0 | 0 | 92 | 104 | 20 | 216 | 46,55 | 10,84 |
| Tutti i tipi di formazione | 27 | 91 | 263 | 192 | 138 | 711 | 28,58 | 74,14 | 9 | 330 | 757 | 485 | 196 | 1777 | 71,42 | 89,16 |
| Totale ore | 27 | 91 | 323 | 344 | 174 | 959 | | | 9 | 330 | 849 | 589 | 216 | 1993 | | |
| Totale ore % | 0,91 | 3,08 | 10,94 | 11,65 | 5,89 | 32,49 | | | 0,30 | 11,18 | 28,76 | 19,95 | 7,32 | 67,51 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

La Regione Puglia con la Legge n. 7/2007 ha previsto l'introduzione dello strumento del bilancio di genere, ma ad oggi non è stato ancora applicato.

L'Amministrazione, tuttavia, in quest'ultimo periodo, ha iniziato un percorso per l'implementazione del bilancio sociale con l'introduzione di particolari indicatori che possano portare alla redazione del bilancio di genere. I lavori sono in corso.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Selezione esperti esterni NVVIP | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Mobilità volontaria cat. C area Tecnica | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Donna |
| Mobilità volontaria cat. C area ammin. contabile | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Mobilità volontaria dirigenti area Tecnica | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Donna |
| Mobilità volontaria dirigenti area Amministrativa | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Donna |
| Avviso cat. D t.d. | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Avviso selezione incarico lavoro autonomo c/o Osserv. faunistico | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Procedura concorsuale art. 20 co. 2 d.lgs. 75/2017 cat. D profilo ammin.vo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Procedura concorsuale art. 20 co. 2 d.lgs. 75/2017 cat. D profilo tecnico | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Avviso selezione incarico lavoro autonomo ornitologo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Progressione verticale cat. C istruttore ammin. contabile | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Donna |
| Progressione verticale cat. C istruttore tecnico | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Progressione verticale cat. D istruttore direttivo ammin.contabile | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Progressione verticale cat. D istruttore direttivo tecnico | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 7,14 | Uomo |
| Totale personale | 28 | | 14 | | 42 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 1,07 | | 0,53 | | 1,60 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nonostante la prevalenza femminile della composizione regionale si rileva che dai dati forniti dall'Amministrazione vi è una composizione maschile maggioritaria nelle commissioni di concorso del 66,67% rispetto a quella femminile di 33,33%. Si evidenzia inoltre che 10 (dieci) presidenti su 14 (quattordici) risultano essere uomini.

Sarebbe opportuno una maggiore attenzione relativamente alla composizione delle commissioni di concorso al fine di garantire un miglior equilibrio di genere.

N.B.: si specifica che per mero errore materiale il numero dei componenti del NVVIP è stato indicato in n. 3. In realtà il NVVIP nel 2020 era in fase di ricostituzione ed il numero di componenti è fissato in numero 10.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| | €0,00 | €0,00 | -- | -- |

Si rileva che le maggiori differenze retributive potrebbero essere registrate nell'utilizzo dei salari accessori.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Non so**

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

A seguito della sottoscrizione, in data 17.12.2020, del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, è stato pubblicato il Codice Disciplinare di cui all'art. 36 del CCNL, in conformità a quanto previsto dai commi 11 e 12 della suddetta disposizione, nonché dall'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001. Si evidenzia che il Codice disciplinare è, altresì, pubblicato nel sito istituzionale della Regione Puglia, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezioni "Disposizioni generali - Atti generali - Codice disciplinare e codice di condotta".

DGR 1423 del 4 luglio 2014 "Approvazione codice comportamento dei dipendenti RP. Seguito deliberazione del 23 dicembre 2013 n. 2509".

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Riguardo al benessere organizzativo il CUG nel **Piano delle Azioni Positive 2019 - 2021** ha previsto il Progetto di realizzazione di uno "**Sportello di Ascolto**" destinato ai/alle dipendenti dell'Amministrazione a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà per situazioni di disagio correlate all'ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche. Con questo progetto, in via di approfondimento e definizione, si prevedono attività di prevenzione e sensibilizzazione attraverso la gestione di un Punto di Ascolto a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro molestie, discriminazioni e mobbing. Gli obiettivi 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 colpire il lavoratore; informare sulla L.R. 7/2005 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»)

Finalità dello Sportello è offrire consulenze gratuite in vari ambiti e per questo si avvarrà di figure di professionisti esperti in varie materie quali: psicologo, avvocato giuslavorista, medico del lavoro, medico legale e psichiatra. 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, ect., per facilitare soluzioni concrete ai problemi presentati dagli utenti.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Si sta pianificando per l'anno 2021 la somministrazione di un questionario anonimo sulle molestie in ambito lavorativo e pertanto il tema verrà affrontato in modo più capillare nella relazione CUG del prossimo anno.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFAR

Con Nota del Comitato prot. n. 29/19 del 22/05/19 il CUG chiedeva di partecipare alla consultazione per la definizione del documento di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento alla definizione dei criteri per la valutazione bottom up della dirigenza. A seguito di tale richiesta, nessuna ulteriore iniziativa è stata avviata.

Parallelamente il CUG ha chiesto l'avvio delle seguenti iniziative:

- 1 - erogazione in tempi brevi dell'erogazione del questionario sul benessere organizzativo come da PAP;
- 2 - regolamentazione della disciplina della banca delle ore ex art. 38bis CCNL 14/09/2000;
- 3 - regolamentazione della fruizione dell'istituto delle ferie solidali;
- 4 - individuazione nell'ambito della Giornata della Trasparenza di uno spazio per valorizzare il lavoro svolto, in modalità *smart working*, dal personale regionale durante l'emergenza da Covid 19 nonché un'informativa approfondita sul bilancio di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso di selezione interno

Tipologia di atto: Determina

Data: 21/03/2019

Organo sottoscrittore: Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Piattaforma google Meet

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Tutto il 2020 è stato improntato alla gestione dell'emergenza da COVID-19. Anche il CUG, nel rispetto delle prerogative proprie, ha provato, con alterni successi, ad essere partecipe di tutte le iniziative intraprese dall'amministrazione. Il risultato è che di ogni iniziativa il CUG è stato "informato" ma solo in pochi casi è stato "invitato a partecipare".

L'insediamento del nuovo Governo Regionale può rappresentare un cambio di rotta. L'esperienza del 2020 ha sicuramente consentito il ripensamento di un approccio nuovo alla gestione delle risorse umane che auspichiamo possa inverarsi in azioni

concrete definite insieme al CUG.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2021>