



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Puglia - 2022

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 Oltre i 500
dell'Amministrazione:

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023 - 2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/r_puglia/2023-2025/piano_azioni_potriennale/r_puglia/2023-2025/piano_azioni_pos
itive_r_puglia-triennio_2023-2025-
anno_2023_1.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (209.73 KB)

2024

2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/r_puglia/2023-2025/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-
anno_2024.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf) (364.16 KB)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/r_puglia//piano_azioni_positive_r_pu
glia-triennio_-anno_.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_-anno_.pdf) (385.32 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	4	7	0	0	1	2	2	1
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
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di Sezione e di Servizio a tempo indeterminato	0	0	11	30	9	0	0	20	24	6
Personale non dirigente	Cat. D 7	0	0	1	8	3	0	0	1	8	6
Personale non dirigente	Cat. D 6	0	0	0	21	45	0	0	0	29	28
Personale non dirigente	Cat. D 5	0	0	0	19	65	0	0	5	7	42
Personale non dirigente	Cat. D 4	0	0	4	15	11	0	1	2	11	4
Personale non dirigente	Cat. D 3	0	0	5	15	2	0	0	8	13	3
Personale non dirigente	Cat. D 2	0	11	71	20	5	0	4	103	34	1
Personale non dirigente	Cat. D - Posizione 1	0	59	80	25	9	0	90	131	40	11
Personale non dirigente	Cat. C 6	0	0	0	18	29	0	0	2	17	31
Personale non dirigente	Cat. C 5	0	0	3	42	69	0	0	3	30	36
Personale non dirigente	Cat. C 4	0	0	2	5	24	0	0	1	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. C 3	0	0	3	4	1	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Cat. C 2	0	1	8	16	30	0	0	3	8	17
Personale non dirigente	Cat. C 1	0	22	26	20	10	0	8	28	15	2
Personale non dirigente	B 8	0	0	0	12	58	0	0	0	10	21
Personale non dirigente	Cat. B 7 accesso B 3	0	0	0	29	60	0	0	0	17	15
Personale non dirigente	Cat. B 7 accesso B 1	0	0	0	20	19	0	0	1	5	3
Personale non dirigente	Cat. B 6 accesso B 3	0	0	0	0	2	0	0	0	6	0
Personale non dirigente	Cat. B 6 accesso B 1	0	0	1	8	23	0	0	0	3	6
Personale non dirigente	Cat. B 5 accesso B 3	0	0	0	6	5	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Cat. B 5 accesso B 1	0	0	0	11	8	0	0	0	8	4
Personale non dirigente	Cat. B 4 accesso B 3	0	0	2	4	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. B 4 accesso B 1	0	0	0	1	2	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	cat. B 3 accesso	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	B 3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. B 2	0	1	9	21	8	0	2	13	6	4

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. B 1	4	14	18	6	1	4	17	15	8	1
Personale non dirigente	Cat. A 6	0	0	0	15	11	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	Cat. A 5	0	0	0	15	13	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. A 4	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. A 3	0	0	0	3	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Cat. A 2	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat. A 1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	a contratto	0	0	2	0	1	0	0	1	0	2
Personale non dirigente	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0
Totale personale		4	109	252	422	533	4	124	343	311	248
Totale % sul personale complessivo		0,17	4,64	10,72	17,96	22,68	0,17	5,28	14,60	13,23	10,55

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	1	33	36	24	4	98	41,88	7,83	1	50	52	29	4	136	58,12	14,04
Tra 3 e 5 anni	3	34	46	89	67	239	49,90	19,10	3	38	70	89	40	240	50,10	24,77
Tra 5 e 10 anni	0	27	78	69	45	219	53,28	17,51	0	25	110	44	13	192	46,72	19,81
Superiore a 10 anni	0	14	74	202	405	695	63,41	55,56	0	9	86	123	183	401	36,59	41,38
Totale	4	108	234	384	521	1251			4	122	318	285	240	969		
Totale %	0,18	4,86	10,54	17,30	23,47	56,35			0,18	5,50	14,32	12,84	10,81	43,65		

⁽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	62	95,38	3	4,62	65	2,92
CAT. A	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	0,31
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	147	84,48	27	15,52	174	7,81
Cat. B	Diploma di scuola superiore	185	63,14	108	36,86	293	13,14
Cat. B	Laurea	4	22,22	14	77,78	18	0,81
Cat. B	Laurea magistrale	20	39,22	31	60,78	51	2,29
CAT. C	Inferiore al Diploma superiore	67	78,82	18	21,18	85	3,81
Cat. C	Diploma di scuola superiore	208	60,29	137	39,71	345	15,48
Cat. C	Laurea	12	46,15	14	53,85	26	1,17
Cat. C	Laurea magistrale	47	55,29	38	44,71	85	3,81
Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,13
Cat. D	Diploma di scuola superiore	127	57,99	92	42,01	219	9,83
Cat. D	Laurea	34	44,16	43	55,84	77	3,45
Cat. D	Laurea magistrale	330	42,58	445	57,42	775	34,77
GIORNALISTI	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,18
GIORNALISTI	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,09
Totale personale		1253		976		2229	
Totale % sul personale complessivo		53,32		41,53		94,85	

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

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

Appare evidente una maggiore presenza di figure maschili nelle posizioni apicali come è facilmente riscontrabile nella voce inquadramento Direttore dipartimento / responsabile Struttura , pur in presenza della L.R. 35/2021 che all'articolo 13 "Parità

di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione" dichiara:

La Regione, ai fini di cui all'articolo 1, nonché in coerenza con le azioni positive di cui all'articolo 18 della l.r. 7/2007, riconosce e valorizza le competenze quali elementi per affermare la centralità del ruolo delle donne nella società, assicurando la rappresentanza paritaria tra i generi nei ruoli apicali delle strutture amministrative regionali nonché in tutti gli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate.

2. A tal fine, nelle nomine e designazioni di competenza regionale ciascun genere è rappresentato in misura non inferiore al 40 per cento, Consiglio Regionale della Puglia 10 fatte salve le disposizioni più favorevoli in materia di pari opportunità stabilite dalla vigente normativa statale e regionale.

3. In sede di prima applicazione, la misura di cui al comma 2, per l'anno 2021 è calcolata con riferimento alle nomine e alle designazioni effettuate nel periodo intercorrente dalla data di entrata in vigore delle presenti disposizioni al 31 dicembre

Troviamo pertanto una forte disattenzione a quanto enunciato e quanto successivamente applicato

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	4	107	240	411	524	1286	56,08	97,42	4	124	330	304	245	1007	43,92	97,77
Part Time >50%	0	0	10	7	2	19	47,50	1,44	0	0	13	6	2	21	52,50	2,04
Part Time ≤50%	0	2	2	4	7	15	88,24	1,14	0	0	0	1	1	2	11,76	0,19
Totale	4	109	252	422	533	1320			4	124	343	311	248	1030		
Totale %	0,17	4,64	10,72	17,96	22,68	56,17			0,17	5,28	14,60	13,23	10,55	43,83		

⁽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
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,04	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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 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	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,05
Part-time settimanale orizzontale 77,77%	0	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	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
part-time orizzontale	0	0	10	6	1	17	73,91	0,70	0	0	0	5	1	6	26,09	0,29
PT VERTICALE < o = 50%	0	2	2	4	6	14	51,85	0,58	0	0	11	1	1	13	48,15	0,64
PT Verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	0,20
Telelavoro	0	2	9	1	0	12	21,05	0,50	0	5	30	5	5	45	78,95	2,21
Smart working	3	102	251	381	524	1261	55,11	52,26	3	122	336	299	267	1027	44,89	50,37
Personale che fruisce di orari flessibili	5	94	237	335	435	1106	54,06	45,84	4	120	308	280	228	940	45,94	46,10
Totale	8	200	509	728	968	2413			7	247	686	596	503	2039		
Totale %	0,18	4,49	11,43	16,35	21,74	54,20			0,16	5,55	15,41	13,39	11,30	45,80		

⁽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

La sezione personale ha recepito, soprattutto dopo la modalità introdotta per necessità causa pandemia, le disposizioni per la regolamentazione del lavoro agile, mantenendo in vita gli altri strumenti quali quello del telelavoro.

Siamo ancora in una fase di interlocuzione e di valutazione di queste modalità di lavoro anche se va detto che ormai tutti ne riscontrano, attraverso una giusta programmazione e valutazione, gli aspetti positivi.

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	4834	54,07	4107	45,93	8941	42,87

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2668	49,63	2708	50,37	5376	25,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3386	52,46	3068	47,54	6454	30,94
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	3,49	83	96,51	86	0,41
Totale permessi	10891	52,22	9966	47,78	20857	

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

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

I numeri indicano un numero maggiore di uomini che ricorrono alle misure di conciliazione attraverso la L.104/1992. Sulle motivazione andrebbe fatta una indagine ulteriore considerando che il lavoro di cura è appannaggio maggiormente delle donne ed in considerazione che nei congedi parentali sono compresi 41 gg. di congedo per gravi motivi fam. utilizzati dalle donne e 25 gg. dagli gli uomini e 1826 ore di congedo per motivi familiari handicap per le donne e 2942 ore per gli uomini.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

Nel 2021 l'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, ha realizzato la prima indagine conoscitiva sulle molestie nei luoghi di lavoro aperta a tutti i dipendenti regionali. Tale iniziativa non era prevista nel PTAP 2019-2021 vigente al momento dell'avvio dell'indagine. I risultati della predetta indagine hanno offerto importanti spunti di riflessione dai quali partire per la realizzazione di adeguate politiche di contrasto al fenomeno e di supporto alle vittime.

A seguito dell'introduzione nell'anno 2020 della prestazione lavorativa in modalità agile quale misura emergenziale di contrasto all'epidemia da Covid-19, la Regione Puglia ha riorganizzato il lavoro e, conseguentemente, anche il sistema di controllo delle attività e delle presenze attraverso la piattaforma in uso; inoltre, nel corso del 2021 l'amministrazione è più

volte intervenuta sulla disciplina del lavoro agile per introdurre modifiche e/o aggiornamenti in coerenza e in conformità all'evolversi del quadro normativo statale.

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coerenza con le finalità definite dalla normativa vigente, in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che si intendono raggiungere, ovvero: 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, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata. c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di 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.

La Regione, al fine di adempiere puntualmente alla redazione della Relazione Annuale prevista dalla Direttiva 2/2019, si impegna, in collaborazione con il CUG, a:

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni svolgendo un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi; ■ verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali; ■ garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

Iniziative:

L'Amministrazione intende sperimentare l'istituto del L.A. secondo le caratteristiche previste dal Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81 al fine di favorire una modalità che aiuti compiutamente il lavoratore a conciliare i tempi di vita e di lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività rispetto agli obiettivi fissati dall'Amministrazione. La Regione si avvarrà del supporto del CUG per analizzare l'esperienza "emergenziale" del lavoro agile attraverso alcuni item specifici inseriti nel questionario relativo all'indagine sul benessere organizzativo di cui al successivo punto C.1.2. I risultati potranno altresì contribuire all'adozione del P.O.L.A..

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 POLIFUNZIONALE nell'ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale" prevedendo un centro polifunzionale per l'Infanzia e l'Adolescenza.

Nel segmento "Partecipazione e comunicazione", con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, la Regione intende promuovere iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere, inoltre con il supporto del CUG la Regione intende promuovere l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità, in special modo in concomitanza con le giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre). Le iniziative potranno essere realizzate con il coinvolgimento degli Organismi di parità della Regione Puglia, gli Assessorati al Welfare - Politiche di Benessere sociale e Pari Opportunità ed alla Sezione Personale e Organizzazione, e con le risorse finanziarie assegnate a ciascun Organismo per le medesime finalità, e infine l'introduzione della figura di Diversity Manager.

Nell'area formazione e riqualificazione, 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 attraverso interventi di reinserimento lavorativo e di qualificazione e riqualificazione professionale

Nell'area Organizzazione e lavoro obiettivi importanti del triennio saranno la 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 tale 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 e la erogazione del questionario sul benessere organizzativo i cui risultati consentiranno all'Amministrazione regionale di adempiere pienamente alle previsioni di cui alla Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

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	36	564	768	756	216	2340	45,14	22,65	36	840	1068	756	144	2844	54,86	21,29
Tutti i tipi di formazione	0	191	487	3921	3393	7992	43,18	77,35	28	354	1963	5495	2676	10516	56,82	78,71
Totale ore	36	755	1255	4677	3609	10332			64	1194	3031	6251	2820	13360		
Totale ore %	0,15	3,19	5,30	19,74	15,23	43,61			0,27	5,04	12,79	26,38	11,90	56,39		

⁽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

Divenuto obbligatorio con la Legge n. 15 del 2014, il bilancio di genere era già stato introdotto in Puglia nel lontano 2007 dalla Legge Regionale per le pari opportunità n. 7 del 21/03/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia".

Le politiche non sono neutre e per raggiungere gli obiettivi di parità prefissati occorre monitorare la spesa e valutare i risultati raggiunti in considerazione delle differenze esistenti tra uomini e donne sia in termini di esigenze, condizioni, percorsi, opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali. Il bilancio consegna in maniera sintetica ma fondamentale se scelte operate vanno proprio in tale direzione e offrono pari opportunità fra uomini e donne.

Adottare il bilancio di genere significa anche predisporre un set di indicatori diversi, approfonditi che permettano di raccogliere prima ed elaborare poi i dati secondo i due obiettivi, introducendo quindi modalità nuove di raccolta.

I budget di genere ha un impatto fondamentale sulla crescita inclusiva ed economica, perché è elemento essenziale per incidere sulla promozione dell'occupazione, sulla riduzione della povertà e sull'incremento del PIL.

La metodologia utilizzata nella prima sperimentazione condotta nella Regione Puglia è stata quella di suddividere la categoria centrale (non comprendente né le spese su interventi diretti, né quelli neutri rispetto alle pari opportunità) in due classi:

- spese indirettamente rilevanti per le donne e le pari opportunità che comprendono tutte quelle collegate ad interventi rivolti alle persone, per i quali sia preso/si possa prendere in conto la specificità femminile e di pari opportunità, organizzati tenendo conto della dimensione di genere

- per presenza nel settore economico, tempi di vita, carichi di cura, etc.
- spese rilevanti per il contesto economico e sociale, all'interno del quale la parità e l'equità di genere trovano un humus favorevole (enabling environment).

Una volta operata la riclassificazione della spesa, essa è risultata nuovamente insoddisfacente, per l'eccessiva aggregazione, nella stessa categoria, di interventi - tutti potenzialmente significativi in ottica di genere - ma con rilevanza diversa si è dunque deciso di suddividere ulteriormente le categorie di spesa "indiretta" e "di contesto" in maniera tale da evidenziare la maggiore rilevanza di genere.

Il momento in cui si è svolta la sperimentazione non ha consentito un'analisi più fine: mancavano ancora per la maggior parte delle azioni esaminate, terminate troppo di recente o ancora in corso, dati di monitoraggio e valutazioni in grado di mostrare l'effettivo coinvolgimento del target femminile e l'impatto che ne è derivato.

La riclassificazione proposta presenta un duplice vantaggio: evidenzia in modo immediato e intuitivo la larga parte dell'azione regionale potenzialmente di forte impatto sulla popolazione femminile e suggerisce i campi di intervento su cui focalizzare la valutazione di genere ex post, al fine di verificare quanto tale potenziale sia stato effettivamente dispiegato.

Infine, sono state evidenziate, all'interno delle categorie intermedie - nonché ovviamente in quella 'diretta' - criticità di pari opportunità (non necessariamente solo una) cui l'intervento esaminato si rivolge, quali:

- Occupazione
- Precarietà/stabilizzazione
- Segregazione orizzontale
- Segregazione verticale
- Servizi alle famiglie
- Servizi alle persone
- Accesso e permanenza istruzione/formazione
- Conciliazione
- Violenza
- Condizione retributiva
- Condizione di lavoro
- Altro

L'analisi in ottica di genere riguarda generalmente tutte le voci di bilancio ma, per facilitarne la lettura, è stato scelto un livello di aggregazione che rendesse facilmente comprensibile l'esito del lavoro: ossia l'Unità Previsionale di Base (UPB), il Servizio e l'Area funzionale

I dati ricavati sono poi stati aggregati per Servizio e sommati per Area giungendo alla quantificazione della spesa per ciascuna delle categorie citate. Grazie alla elaborazione dei dati di bilancio e alla loro aggregazione secondo i criteri precedentemente esposti, per ciascun Servizio e per ciascuna annualità, si propone un vero e proprio bilancio di genere, presentando la composizione della spesa per rilevanza di genere. Ad essa sono associati dei grafici che sintetizzano le informazioni secondo due chiavi di lettura: la prima semplicemente rende in forma grafica la riclassificazione presentata nelle tabelle; la seconda, invece, somma gli interventi, sia di contesto che indiretti, ritenuti a forte rilevanza di genere. L'obiettivo è evidenziare a quale quota dell'intera spesa essi corrispondano.

Inoltre, i grafici vengono presentati affiancati per le due annualità esaminate per motivi di sintesi. Essi non vanno tuttavia confrontati direttamente: in altri termini non è corretto comparare le percentuali che vi vengono esposte al fine di ricavarne informazioni circa l'aumento o la diminuzione - nei due anni - di determinate quantità; i dati risentono infatti fortemente dell'andamento dell'attuazione della programmazione regionale, con lo sfalsamento temporale della spesa, rispetto all'implementazione dell'azione relativa, dovuto ai tempi tecnici.

La Giunta regionale ha rinnovato ed attualizzato il progetto iniziale approvando il Bilancio Sociale e di Genere della Regione Puglia con D.G.R. nr.1698 del 15.10.2020

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⁾	
Avviso selezione n. 6 incarichi lavoro autonomo INTERREG Grecia Italia 2014	3	100,00	0	0,00	3	8,33	Uomo
Avviso selezione n. 8 incarichi lavoro autonomo INTERREG V-A Italia-Croazia 2014-2020\	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
Avviso interno PEO ARPAL 2020	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
Avviso interno PEO REG. cat. A/B	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Uomo
Avviso interno PEO REG. cat. C1-C4	0	0,00	3	100,00	3	8,33	Donna
Avviso interno PEO REG. cat. C5	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Donna
Avviso interno PEO REG. cat. D1; D3	0	0,00	3	100,00	3	8,33	Donna
Avviso interno PEO REG. cat. D2;D4;D5;D6	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Avviso pubblico selezione n. 8 unità t.d. Autorità Audit	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Avviso pubblico selezione n. 20 incarichi lavoro autonomo per Autorità di Gestione PSR 2014-2020	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Avviso pubblico selezione n. 6 unità t.d. cat. D per Protezione Civile	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Concorso pubblico n. 126 unità cat. B3 servizio NUE 112	3	100,00	0	0,00	3	8,33	Uomo
Totale personale	19		17		36		
Totale % sul personale complessivo	0,81		0,72		1,53		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Regolamento regionale n. 17 del 16 ottobre 2006 art.13 che nella sua attuale formulazione così stabilisce: "

- La commissione esaminatrice è costituita per ciascuna procedura selettiva ed è formata nel rispetto dei principi generali indicati nell'art. 2, lett. d), del presente Regolamento.
- Essa è nominata con deliberazione della Giunta regionale e può essere integrata da uno o più esperti in lingua straniera, informatica o in tecniche di selezione e valutazione del personale. Nello stesso provvedimento costitutivo è individuato il soggetto che svolge le funzioni di segretario.

3. La commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo motivata impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina”.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	--	--

Il Cug rilevata l'indisponibilità dei dati sul divario economico intende promuovere, una indagine conoscitiva, capace, attraverso parametri diversi, di indagare ragioni e motivazioni delle le differenze retributive per genere ed età.

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

DGR 1423 del 4 /7/2014 Approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti della regione Puglia . Seguito deliberazione 23 dicembre 2013 nr.2509

[\(https://trasparenza.regionepuglia.it/sites/default/files/paragrafi_semplici/CODICE%20DI%20COMPORTAMENTO%20DEI%20DIPENDENTI%20DELLA%20REGIONE%20PUGLIA.pdf\)](https://trasparenza.regionepuglia.it/sites/default/files/paragrafi_semplici/CODICE%20DI%20COMPORTAMENTO%20DEI%20DIPENDENTI%20DELLA%20REGIONE%20PUGLIA.pdf)

[IPENDENTI%20DELLA%20REGIONE%20PUGLIA.pdf\)](#)

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

Stiamo lavorando all'introduzione di un codice etico anche in relazione agli esiti del questionario erogato sulle molestie sui luoghi di lavoro

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

Il 25 novembre 2021, sono stati presentati i risultati del questionario erogato per la prima volta nella nostra Amministrazione sulle molestie nei luoghi di lavoro. La partecipazione è stata di circa il 40% dei dipendenti

Dall'indagine sono emersi 32 casi di mobbing e 21 casi di molestie sessuali

Nel P.A.P. sono previste ulteriori indagini e l'istituzione di uno sportello di ascolto

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Deliberazione di giunta 716 del 11/04/2012

Tipologia di atto: Avviso interno e successiva Determinazione n. 8 del 21/03/2019 Designazione componenti Comitato Unico di Garanzia elibera di Guinta

Data: 08/03/2019

Organo sottoscrittore: Direttore dell'Area Organizzazione

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: tutti gli interventi sono stati realizzati a costo zero

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale? No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

10

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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Il Cug d'intesa con la Sezione Statistica ha elaborato ed erogato con l'assenso del Dipartimento Personale il Questionario sulle molestie sui luoghi di lavoro e ne ha presentato gli esiti in un Convegno organizzato il 25 novembre 2021 in aula

Consiliare. La giornata ha visto la partecipazione del Presidente della Regione Puglia M. Emiliano, della Presidente del Consiglio Regionale L. Capone e dell'Assessore F Stea, del Capo Dipartimento C.Imperio della prof P. Balducci e E.Inguscì

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2022>

