



Relazione CUG

# Regione Puglia - 2023

*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 2024

2023 - 2025 2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_puglia-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf\) \(209.73 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_puglia-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf\) \(364.16 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_puglia-triennio\\_anno\\_.pdf\) \(385.32 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_anno_.pdf)





## 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	6	0	0	1	2	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente fuori d.o. art. 110 c. 2 TUEL	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	11	29	8	0	1	17	26	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente T.D. art. 110 c. 1 TUEL	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D 7	0	0	2	9	5	0	0	2	19	9
Personale non dirigente	D 6	0	0	0	22	42	0	0	0	9	17
Personale non dirigente	D 5	0	0	0	17	26	0	0	4	7	9
Personale non dirigente	D 4	0	0	4	17	8	0	1	4	8	7
Personale non dirigente	D 3	0	0	9	10	1	0	0	8	10	1
Personale non dirigente	D 2	0	16	91	34	9	0	18	142	53	4
Personale non dirigente	D 1	6	68	76	29	13	4	77	108	37	12
Personale non dirigente	C 6	0	0	0	23	46	0	0	2	17	35

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	C 5	0	0	3	19	45	0	0	2	15	7
Personale non dirigente	C 4	0	0	3	4	6	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	C 3	0	0	1	5	2	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	C 2	0	7	13	17	26	0	2	8	5	7
Personale non dirigente	C 1	0	9	20	12	8	0	2	14	15	3
Personale non dirigente	B 8	0	0	0	25	61	0	0	0	7	20
Personale non dirigente	Cat. B 7 accesso B 3	0	0	0	6	19	0	0	0	7	5
Personale non dirigente	Cat. B 7 accesso B 1	0	0	0	10	17	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	Cat. B 6 accesso B 3	0	0	0	0	4	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Cat. B 6 accesso B 1	0	0	1	10	15	0	0	0	4	6
Personale non dirigente	Cat. B 5 accesso B 3	0	0	0	3	6	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Cat. B 5 accesso B 1	0	0	0	5	4	0	0	0	7	4
Personale non dirigente	Cat. B 4 accesso B 3	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Cat. B 4 accesso B 1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	cat. B 3 accesso	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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	B 3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B 2	2	2	12	24	7	1	9	14	6	3
Personale non dirigente	B 1	2	9	10	3	1	2	10	6	7	1
Personale non dirigente	A 6	0	0	0	20	21	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	A 5	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A 4	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A 3	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	A 2	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore T.D. art. 90 TUEL	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0
Totale personale		10	112	262	373	415	7	122	340	272	165
Totale % sul personale complessivo		0,48	5,39	12,61	17,95	19,97	0,34	5,87	16,36	13,09	7,94

## 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	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>		
Inferiore a 3 anni	7	33	32	21	3	96	53,33	8,19	5	30	30	17	2	84	46,67	9,27
Tra 3 e 5 anni	2	35	39	32	10	118	44,87	10,07	1	48	55	37	4	145	55,13	16,00
Tra 5 e 10 anni	1	30	98	113	106	348	50,22	29,69	1	39	141	112	52	345	49,78	38,08
Superiore a 10 anni	0	14	93	207	296	610	64,76	52,05	0	5	114	106	107	332	35,24	36,64
Totale	10	112	262	373	415	1172			7	122	340	272	165	906		
Totale %	0,48	5,39	12,61	17,95	19,97	56,40			0,34	5,87	16,36	13,09	7,94	43,60		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Cat. A	Inferiore al Diploma superiore	55	96,49	2	3,51	57	2,92
Cat. A	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	0,36
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	114	84,44	21	15,56	135	6,91
Cat. B	Diploma di scuola superiore	133	63,64	76	36,36	209	10,70
Cat. B	Laurea	4	33,33	8	66,67	12	0,61
Cat. B	Laurea magistrale	14	35,90	25	64,10	39	2,00
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	49	85,96	8	14,04	57	2,92
Cat. C	Diploma di scuola superiore	180	63,16	105	36,84	285	14,59
Cat. C	Laurea	11	55,00	9	45,00	20	1,02
Cat. C	Laurea magistrale	29	59,18	20	40,82	49	2,51
Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,10
Cat. D	Diploma di scuola superiore	93	64,58	51	35,42	144	7,37
Cat. D	Laurea	36	43,90	46	56,10	82	4,20
Cat. D	Laurea magistrale	383	44,80	472	55,20	855	43,78
Totale personale		1108		845		1953	
Totale % sul personale complessivo		53,32		40,66		93,98	

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

Al 31.12.2022, il personale dell'Ente Regione risulta pari a 2.078 unità, di cui 1.172 di genere maschile (**56,40%**) e 906 di genere femminile (**43,60%**).

Il personale dirigente, complessivamente considerato - quindi sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato - è pari a 104 unità (51 U - 53 D) mentre, l'organo di vertice (Direttore Dipartimento/Responsabile struttura) è pari a 16 unità (10 U - 6 D).

Con riferimento ai dati trasmessi a corredo della Relazione 2022 (annualità 2021), si precisa che l'analisi è stata effettuata all'ultimo monitoraggio di aprile 2021, nel quale le donne - sulla quali continuano a gravare in misura prevalente gli impegni di cura familiare e di assistenza - rappresentavano il **42,71%** del personale dipendente della Regione Puglia; tale percentuale risultava già *in crescita rispetto al 39,92% del triennio precedente, con l'aumento di TRE punti percentuali considerando le sole assunzioni degli anni 2019/2020*.

Con riferimento al personale dirigente, e in attuazione del Modello organizzativo MAIA 2.0, sono stati affidati gli incarichi di Direttore di Dipartimento (10, di cui 8U e 2D), gli incarichi di Segretario Generale della Presidenza (1U) e di Responsabile Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale (1U); successivamente, è stato affidato l'incarico di Segretario Generale del Consiglio (1D).

La fascia di età >60 evidenzia come, ancora nei prossimi anni, una rilevante percentuale di personale regionale, tra uomini (19,97%) e donne (7,94%), lasceranno il servizio; pertanto, particolare attenzione - e conseguente cura nel monitoraggio delle esigenze delle strutture - dovrà essere dedicata alle modalità di reclutamento, che dovranno essere coerenti con i profili professionali necessari alle attività dell'Ente e dovranno garantire pari opportunità di accesso e trattamento a uomini e donne.

La lettura del dato inserito dall'amministrazione e il relativo al monitoraggio al 31.12.2022 evidenzia, inoltre, come più del 50% (1.225 unità) del personale dipendente abbia oltre 50 anni, con una permanenza nell'anzianità del profilo e del livello "superiore a 10 anni".

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	10	110	252	361	407	1140	56,46	97,27	7	122	327	260	163	879	43,54	97,02
Part Time >50%	0	0	9	8	2	19	47,50	1,62	0	0	13	7	1	21	52,50	2,32
Part Time ≤50%	0	2	1	4	6	13	68,42	1,11	0	0	0	5	1	6	31,58	0,66
Totale	10	112	262	373	415	1172			7	122	340	272	165	906		
Totale %	0,48	5,39	12,61	17,95	19,97	56,40			0,34	5,87	16,36	13,09	7,94	43,60		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part time Misto 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06
Part time Misto 66,67%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 33,33%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,06
Part-time orizz.77,78%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,19
part-time orizzontale	0	0	9	6	1	16	47,06	0,46	0	0	9	8	1	18	52,94	1,12
PART TIME 50% VERTICALE	0	2	1	1	6	10	66,67	0,29	0	0	0	1	4	5	33,33	0,31
part-time verticale	0	0	0	1	0	1	20,00	0,03	0	0	0	3	1	4	80,00	0,25
Telelavoro	0	3	8	5	0	16	27,12	0,46	0	5	35	3	0	43	72,88	2,68
Smart working	4	77	197	1889	156	2323	78,27	67,45	4	92	268	182	99	645	21,73	40,21
Personale che fruisce di orari flessibili	8	89	242	312	424	1075	54,87	31,21	5	99	317	281	182	884	45,13	55,11
Totale	12	171	457	2215	589	3444			9	196	632	480	287	1604		
Totale %	0,24	3,39	9,05	43,88	11,67	68,23			0,18	3,88	12,52	9,51	5,69	31,77		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riferimento agli istituti di conciliazione, si evidenzia che, al 31.12.2022, il **part-time** è stato utilizzato da 40 persone, di cui 27 donne e 32 uomini; osservando la proporzione per genere sul totale, si calcola che il 2,98% del personale femminile ha utilizzato tale tipologia di prestazione lavorativa, contro il 2,73% del personale maschile.

Alla stessa data, il **telelavoro** risulta essere stato fruito da 59 persone, di cui 43 donne (77,88%) e 16 uomini (27,12%); in questo caso, si osserva una diversa incidenza tra la popolazione regionale totale, divisa per genere: fruiscono del telelavoro il **2,68%** delle donne, contro lo **0,46%** degli uomini. Molto diversa, invece, la proporzione relativa all'utilizzo del **lavoro agile** (comunemente conosciuto come "smart working"): hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa n. 2.968 persone, di cui **645** donne (40,21% sul totale delle dipendenti regionali) e **2.323** uomini (67,45% sul totale dei dipendenti regionali).

Come nella precedente tabella, l'analisi del dato relativo al periodo precedente, che ricade nell'osservazione del periodo pandemico ed emergenziale da Covid-19, ha evidenziato che il part-time è stato utilizzato da 62 persone, di cui 24 donne e 38 uomini, il telelavoro risulta essere stato fruito da 32 persone, di cui 27 donne e 5 uomini, mentre per quanto riguarda il lavoro agile o "smart working", ne hanno usufruito n. 2.247 persone, di cui 959 donne (42,68% sul totale delle dipendenti regionali) e 1.288 uomini (57,32% sul totale dei dipendenti regionali). Per quanto attiene al personale che ha fruito di orari

flessibili nello stesso periodo di osservazione, ne hanno beneficiato 877 donne (44,29% sul totale delle dipendenti regionali) e 1.103 uomini (55,71% sul totale dei dipendenti regionali).

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4510	53,05	3991	46,95	8501	46,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2864	49,75	2893	50,25	5757	31,15
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2719	64,80	1477	35,20	4196	22,71
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	25	100,00	25	0,14
<b>Totale permessi</b>	<b>10093</b>	<b>54,62</b>	<b>8386</b>	<b>45,38</b>	<b>18479</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sempre al 31.12.2022, **con riferimento alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex L. 104/1992**, si evidenzia, infine, ancora una volta un dato singolare: nell'amministrazione regionale sono gli uomini ad utilizzare prevalentemente tali istituti, con il 52,2% di permessi fruiti (contro il 49,65% dell'osservazione al 2021), contro il 45,38% di analoghi permessi fruiti dalle donne dipendenti dell'amministrazione (50,35% in inversione rispetto al precedente monitoraggio).

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

- Congedi parentali

## 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 **Sì**  
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

Nell'anno 2022, forte del riscontro positivo relativo all'esperienza dell'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile

quale misura di contrasto all'epidemia da Covid-19, l'Amministrazione, una volta conclusasi la fase emergenziale sanitaria, nelle more della regolamentazione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato la disciplina del lavoro agile quale modalità strutturale, organizzata per obiettivi, nello svolgimento dell'attività, orientata a migliorare la produttività, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e finalizzata anche a soddisfare esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Tale intervento organizzativo è in coerenza con quanto previsto nell'ultimo PTAP 2021-2023.

Approvazione del bilancio sociale e di genere anno 2020 con D.G.R. n. 844 del 15/06/2022 (azione non prevista nel PTAP 2021-2023).

Il documento strategico "AGENDA DI GENERE", adottato con D.G.R. n. 1466 del 15/09/2021 ha previsto, quale azione trasversale, l'introduzione della Valutazione di Impatto di Genere (VIG) delle politiche pubbliche e delle misure finanziate dagli specifici programmi operativi finalizzata alla valutazione *ex ante* degli atti regionali per individuare i principali gap di genere e per intercettare le misure più idonee a ridurli. La procedura della VIG è stata approvata con D.G.R. n. 302 del 07/03/2022 con avvio della fase sperimentale a partire dal 01/04/2022. (Azione non prevista nel PTAP 2021-2023).

Con D.G.R. 31.03.2022, n. 451, avente ad oggetto la *"Realizzazione di un asilo nido nell'ambito del plesso degli uffici delle Regioni 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 per la realizzazione dell'Azione A.1.4: Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza, è stato candidato al finanziamento dell'avviso di riferimento a valere sulle risorse PNRR -Missione 4 - Istruzione e Ricerca - Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università. L'Amministrazione è risultata assegnataria del relativo finanziamento e prevede di completare il progetto nei termini temporalmente stabiliti. A tale proposito, si ricorda che l'*"Utilizzo dell'edificio denominato POLIFUNZIONALE nell'ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale"* con la realizzazione di un centro polifunzionale per l'Infanzia e l'Adolescenza era già stato approvato nell'anno 2015, con D.G.R. n. 2123 del 30 novembre, autorizzando il RUP dei lavori ad adottare i necessari provvedimenti al fine di prevedere la realizzazione di una nursery a servizio dei dipendenti regionali. Con successiva nota è stato articolato e contestualizzato l'intervento, sviluppandone la funzionalità ed ampliandone l'offerta. Con nota del 10/02/2017 il Dirigente della Sezione Lavori Pubblici ha fornito ai soggetti interessati (Assessore al Welfare, Assessore alle Infrastrutture e LL.PP., Presidente del Cug, Dirigente della Sezione Inclusione sociale attiva e Innovazione delle reti sociali e Dirigente della Sezione Personale), la progettazione del centro polifunzionale auspicandone la condivisione per l'avvio del percorso realizzativo.

Si precisa, ad ogni modo, che, a partire dalla metà del 2022, a causa delle numerose quiescenze che hanno interessato l'intera Amministrazione regionale e, quindi, anche il Comitato - che ha visto, tra l'altro, la quiescenza della Presidente del CUG, in carica da tre mandati - è stato necessario posticipare la realizzazione di alcune delle attività già previste dal PAP; per questo motivo - ed in considerazione della loro importanza strategica per l'Ente regione - le attività non realizzate nei tempi inizialmente previsti sono state aggiornate e riproposte nel PAP 2023-2025.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	360	726	188	46	1320	55,28	54,50	0	288	620	160	0	1068	44,72	50,74
Tutti i tipi di formazione	7	112	291	309	383	1102	51,52	45,50	60	189	294	293	201	1037	48,48	49,26
Totale ore	7	472	1017	497	429	2422			60	477	914	453	201	2105		
Totale ore %	0,15	10,43	22,47	10,98	9,48	53,50			1,33	10,54	20,19	10,01	4,44	46,50		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Il bilancio di genere, obbligatorio a partire dall'approvazione dalla Legge n. 15 del 2014, era già stato introdotto in Regione Puglia della Legge Regionale per le pari opportunità del 21.03.2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia", portando ad una prima sperimentazione (2010-2013) che ha richiesto la riclassificazione delle spese secondo la rilevanza di genere e sulla base di:

- azioni dirette alle donne (quali ad es. misure per l'imprenditoria femminile, centri anti-violenza, etc.);
- azioni che possono contribuire ad un contesto più attento alle problematiche di genere (quali le misure a favore della conciliazione vita-lavoro, la riorganizzazione dei servizi per l'impiego secondo determinati criteri, etc.)
- azioni neutre, cioè che non influiscono sulle differenze di genere (quali le grandi infrastrutture: porti, energia, etc.).

A queste categorie sono stati associati i valori economici, desunti dai documenti contabili.

Per la prima sperimentazione sono state considerate 2 Aree dell'Amministrazione regionale:

- l'Area Politiche per lo sviluppo economico, lavoro e innovazione (oggetto di analisi solo i Servizi: Ricerca e Competitività, Formazione Professionale, Politiche per il Lavoro, Politiche Giovanili e Cittadinanza Sociale)

- l'Area Politiche per la promozione della salute delle persone e delle pari opportunità (oggetto di analisi i Servizi: Politiche di Benessere Sociale e Pari Opportunità, Programmazione Sociale ed Integrazione Socio-Sanitaria, Sport per tutti, Programmazione e Gestione Sanitaria - in seguito ridenominato Accreditamento e Programmazione Sanitaria -, Assistenza Ospedaliera e Specialistica, Assistenza territoriale e prevenzione).

Successivamente, a regime, sono stati pubblicati i bilanci sociali e di genere delle annualità:

- 2018/2019;

- 2020.

Tutta la documentazione relativa è disponibile sul sito dell'Amministrazione regionale.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando concorso cat. D ambito Auditing e Controllo	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando concorso cat. D ambito Gestione Affari legali	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Gestione Risorse umane	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Gestione Risorse strumentali	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Sicurezza sul lavoro	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Agricoltura	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Cultura e Valorizzazione Territorio	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Fitosanitario	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Formazione e Lavoro	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Gestione e Valorizzazione Demanio	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Istruzione	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Lavori	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Politiche Internazionali	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Protezione Civile	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Salute	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Socio-assistenziale	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D ambito Sviluppo Sistema produttivo	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Trasporti e Mobilità	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Turismo	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D Tutela Garanzia Vigilanza sist. Telecomunicazioni	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D Urbanistica Pianificaz. e Politiche abitative	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D Comunicazione Istituzionale	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. D Risorse economico-finanziarie	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando concorso cat. D Sistemi informativi	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D Specialista legislativo	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D Specialista rapporti con i media	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. D ambito Ambiente	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C ambito Auditing e Controllo	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Gestione Affari legali	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Risorse umane	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Risorse strumentali	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Sicurezza sul lavoro	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Agricoltura	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Ambiente	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Cultura e Valorizz. territorio	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Fitosanitario	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Formazione e lavoro	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Gestione e valorizz. demanio	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Istruzione	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Lavori pubblici	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Politiche internazionali	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Protezione civile	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Salute	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Socio-assistenziale	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Sviluppo sistema produttivi	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Trasporti e Mobilità	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. C Turismo	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Bando concorso cat. C Vigilanza Sistema telecomunic.	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Pianificazione e Politiche abitative	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Risorse economiche e finanziarie	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Sistemi informativi	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Bando concorso cat. C Istruttore legislativo	1	33,33	2	66,67	3	1,79	Donna
Bando concorso cat. B Operatore NUE	3	100,00	0	0,00	3	1,79	Uomo
Avviso mobilità volontaria dirigenti ex art. 30/2001 profilo giuridico legale	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
Avviso Mobilità volontaria dirigenti ex art. 30/2001 profilo tecnico ambito mobilità	0	0,00	3	100,00	3	1,79	Donna
Avviso mobilità volontaria dirigenti ex art. 30/2001 profilo tecnico ambito agricoltura	2	66,67	1	33,33	3	1,79	Donna
<b>Totale personale</b>	<b>116</b>		<b>52</b>		<b>168</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>5,58</b>		<b>2,50</b>		<b>8,08</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni di concorso al 31.12.2022, che, nell'anno di riferimento, hanno visto una prima, parziale conclusione del grande sforzo assunzionale compiuto dall'Amministrazione, si riscontra un dato anomalo, non presente nell'annualità precedente, che ci si limita a rilevare: del totale della forza lavoro di Regione impegnata nella commissioni - pari a n. 168 unità - ben 116 unità (quindi più del doppio) sono costituite da dipendenti maschi, contro n. 52 unità delle dipendente femmine. Il rapporto rispetto all'universo di riferimento (totale dei dipendenti regionali) è, rispettivamente, del 5,58% e del 2,5%. Nella precedente osservazione, 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.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 %



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CAT. A	€1669,27	€1646,93	€ -22,34	-1,36
Cat. B	€1766,95	€1729,80	€ -37,15	-2,15
Cat. C	€1936,02	€1893,05	€ -42,97	-2,27
Cat. D	€2105,91	€2304,30	€ 198,39	8,61
Dirigenti	€4856,21	€4848,46	€ -7,75	-0,16
Direttori Dip/Resp. Strutture	€7283,19	€6500,34	€ -782,85	-12,04

Si rileva che le differenze retributive presenti, di minima entità, potrebbero essere registrate nell'utilizzo dei salari accessori. Il Comitato si riserva l'eventuale interlocuzione con l'Amministrazione per comprenderne le cause.

## 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 predetta 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".

Con D.G.R. 4 luglio 2014, n. 1423 recante "Approvazione codice comportamento dei dipendenti RP. Seguito deliberazione del 23 dicembre 2013 n. 2509" è stato approvato il Codice di Comportamento.

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

Si precisa che, tra le attività inserite nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025 che si prevede di avviare a breve sono inseriti uno "Sportello di ascolto" e la somministrazione del primo questionario regionale sul "benessere organizzativo". Come innanzi precisato, pur rientrando tra le azioni già ipotizzate nel precedente PAP e non realizzate per le motivazioni illustrate, sono tra le azioni prioritarie del triennio in corso e, pertanto, sono state affinate e riproposte..

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Con Nota prot. n. 29/19/CUG del 22 maggio 2019, questo Comitato 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, e all'avvio, a partire dall'anno 2019, della valutazione bottom-up, è nata una proficua collaborazione con l'amministrazione regionale, anche per l'eventuale revisione del documento di valutazione, che potrebbe essere ampliato, in chiave migliorativa ad altri soggetti dell'Amministrazione regionale, come osservato dal CUG con nota prot. n. 10 /22/CUG del 19 Gennaio 2022.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione tramite avviso interno

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 23/02/2023

Organo sottoscrittore: Direttore Dipartimento Personale e Organizzazione

Eventuale dotazione di budget annuale No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: **Non so**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **Da remoto via 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Relazioni con Mobility Manager
- Relazioni con Responsabile Transizione Digitale
- Sezione CUG su sito istituzionale e su NoiPA - Puglia
- Potenziamento del Comitato

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

In vista della somministrazione, prevista nell'anno 2023, il Comitato, con il prezioso supporto della Sezione Statistica, ha ripreso la lavorazione del questionario sul benessere organizzativo, sia rivedendone la struttura/sezione, sia rimodulando i diversi item, con l'obiettivo di renderlo più fruibile e completo.

## Relazioni con Mobility Manager

E' stato avviato un proficuo confronto con il neo eletto Mobility Manager e con il relativo gruppo di lavoro, per portare avanti l'analisi di esigenze specifiche ed eventuali iniziative congiunte, che possano apportare benefici a colleghi e colleghi soprattutto sotto l'aspetto della conciliazione vita-lavoro.

## Relazioni con Responsabile Transizione Digitale

E' stato avviato un proficuo rapporto con l'Ufficio del RTD regionale che ha portato a diversi scambi/confronti e alla consultazione del Comitato - al pari di tutte le altre strutture - in fase di raccolta delle specifiche esigenze "digitali" che il RTD regionale ha avviato tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022.

## Sezione CUG su sito istituzionale e su NoiPA - Puglia

Il Comitato ha continuato a seguire e valorizzare, sul sito istituzionale dell'Amministrazione, la sezione di propria competenza, curando l'aggiornamento dei dati e la pubblicazione della documentazione pubblica relativa alle proprie attività, ritenute di interesse di colleghi e colleghi

## Potenziamento del Comitato

Il Comitato si è fatto portatore anche di una richiesta in proprio, relativa ad una sede operativa, comprensiva di dotazione organica - anche tramite l'eventuale istituzione di una posizione organizzativa "benessere organizzativo", che possa fungere da raccordo tra l'Amministrazione e il CUG -, della richiesta di un budget per la realizzazione delle molteplici attività previste e della strumentazione info-telematica necessaria.

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Nel 2022, l'Amministrazione regionale ha approvato il Piano triennale di Riorganizzazione Digitale 2022-2024. Il Piano nasce dal confronto con tutte le strutture regionali - compreso il Comitato - che ha proposto la realizzazione di una app di servizi al dipendente regionale, una sorta di bacheca virtuale di raccolta di servizi per il lavoro e per la vita privata. La attività preliminari al riuso/progettazione dovrebbe partire nel 2023.

## Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Nell'ultimo anno, in particolare, il Comitato si è reso proattivo in più occasioni, occupandosi anche di lavoro agile e di PIAO: con la nota prot. 30 /22/ CUG. del 16 Marzo 2022, in particolare,, il Comitato chiede aggiornamenti sulle tempistiche di approvazione del nuovo regolamento e e sulle valutazioni effettuate in merito all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Come già evidenziato nella precedente sezione 3.a, le numerose quiescenze che hanno interessato la pubblica amministrazione in generale hanno coinvolto anche la Regione Puglia; tale situazione ha reso più complessa la realizzazione delle azioni previste nel PAP 2021-2023, che sono slittate in parte al nuovo PAP (2023-2025), pur concludendo l'importante ammissione a finanziamento (su fondi PNRR) dell'asilo presso la sede di Via Gentile - Bari.

---

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Si evidenzia che il, Comitato è stato coinvolto quale componente del Tavolo Tecnico Agenda di Genere, per la definizione della VIG (Valutazione di Impatto di Genere, poi introdotta, in fase sperimentale, dall'amministrazione regionale - D.G.R. 7 marzo 2022, n. 302) e un adeguato piano di formazione al personale sulle tematiche connesse.

---

## Considerazioni conclusive

Nonostante le difficoltà incontrate nel 2022, questo Comitato esprime soddisfazione per i risultati che sono stati comunque raggiunti e per la solida e importante rete di relazioni creata, che contribuirà a portare a termine la realizzazione delle azioni progettate nel PAP e costituirà, inoltre, valido supporto per l'ascolto e il sostegno di colleghi e colleghi.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2023>