



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Puglia - 2024

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/Responsabile Struttura | 0 | 0 | 2 | 8 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente fuori d.o. art. 110 c. 2 TUEL | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente a tempo indeterminato | 0 | 1 | 9 | 34 | 6 | 0 | 1 | 16 | 29 | 7 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente T.D. art. 110 c. 1 TUEL | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari | 9 | 151 | 235 | 138 | 84 | 13 | 132 | 308 | 170 | 53 |
| Personale non dirigente | Area Istruttori | 2 | 15 | 43 | 68 | 113 | 0 | 13 | 30 | 52 | 53 |
| Personale non dirigente | Area Operatori Esperti | 6 | 22 | 26 | 76 | 115 | 5 | 25 | 22 | 43 | 27 |
| Personale non dirigente | Area operatori | 0 | 0 | 0 | 23 | 35 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Personale non dirigente | Collaboratore T.D. art. 90 TUEL | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 17 | 189 | 316 | 350 | 357 | 18 | 171 | 382 | 298 | 144 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,76 | 8,43 | 14,09 | 15,61 | 15,92 | 0,80 | 7,63 | 17,04 | 13,29 | 6,42 |

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⁾ |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| 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 | 14 | 122 | 83 | 36 | 1 | 256 | 55,53 | 22,05 | 15 | 98 | 74 | 17 | 1 | 205 | 44,47 | 21,60 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 21 | 25 | 20 | 6 | 72 | 39,78 | 6,20 | 1 | 31 | 41 | 32 | 4 | 109 | 60,22 | 11,49 |
| Tra 5 e 10 anni | 3 | 35 | 108 | 104 | 121 | 371 | 49,73 | 31,96 | 2 | 39 | 154 | 122 | 58 | 375 | 50,27 | 39,52 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 10 | 88 | 145 | 219 | 462 | 63,99 | 39,79 | 0 | 2 | 91 | 95 | 72 | 260 | 36,01 | 27,40 |
| Totali | 17 | 188 | 304 | 305 | 347 | 1161 | | | 18 | 170 | 360 | 266 | 135 | 949 | | |
| Totali % | 0,81 | 8,91 | 14,41 | 14,45 | 16,45 | 55,02 | | | 0,85 | 8,06 | 17,06 | 12,61 | 6,40 | 44,98 | | |

⁽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

| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------|--------------------------------|------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Area funzionari | Inferiore al Diploma superiore | | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,05 |
| Area funzionari | Diploma di scuola superiore | | | 62 | 58,49 | 44 | 41,51 | 106 | 5,02 |
| Area funzionari | Laurea | | | 40 | 44,94 | 49 | 55,06 | 89 | 4,22 |
| Area funzionari | Laurea magistrale | | | 514 | 46,90 | 582 | 53,10 | 1096 | 51,92 |
| Area funzionari | Dottorato di ricerca | | | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,09 |
| Area Istruttori | Inferiore al Diploma superiore | | | 42 | 85,71 | 7 | 14,29 | 49 | 2,32 |
| Area Istruttori | Diploma di scuola superiore | | | 156 | 60,94 | 100 | 39,06 | 256 | 12,13 |
| Area Istruttori | Laurea | | | 11 | 55,00 | 9 | 45,00 | 20 | 0,95 |
| Area Istruttori | Laurea magistrale | | | 32 | 50,00 | 32 | 50,00 | 64 | 3,03 |
| Area Operatori Esperti | Inferiore al Diploma superiore | | | 109 | 84,50 | 20 | 15,50 | 129 | 6,11 |
| Area Operatori Esperti | Diploma di scuola superiore | | | 119 | 62,30 | 72 | 37,70 | 191 | 9,05 |
| Area Operatori Esperti | Laurea | | | 4 | 33,33 | 8 | 66,67 | 12 | 0,57 |
| Area Operatori Esperti | Laurea magistrale | | | 13 | 37,14 | 22 | 62,86 | 35 | 1,66 |
| Area operatori | Inferiore al Diploma superiore | | | 52 | 98,11 | 1 | 1,89 | 53 | 2,51 |

| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--|-----------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Area operatori | | Diploma di scuola superiore | | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 0,38 |
| Totale personale | | 1161 | | | | 950 | | 2111 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 51,78 | | | | 42,37 | | 94,16 | |

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

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

Il personale dell'Ente Regione è pari, al 31.12.2023, a 2.257 unità, di cui 1.239 di genere maschile e 1.018 di genere femminile; il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 111 unità mentre l'organo di vertice (Direttore Dipartimento/Responsabile struttura) è pari a 18 unità.

Analizzando il dato **Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere**, è evidente come l'ente Regione stia "rigenerando", a distanza di molto tempo, il personale dipendente. Infatti è evidente la "tornata contrattuale" dell'anno 2022 che vede tra la permanenza del profilo e del livello, un gran numero di personale dipendente, ricadere nella fascia tra i 31-50 anni, inferiore a tre anni, mentre la fascia di età immediatamente successiva (41- 60 anni) ricade il personale della tornata assunzionale precedente (si riferisce al personale in servizio con anzianità compresa tra i 5 e i 10 anni)

Il personale laureato (sia le lauree magistrali, sia quelle c.d. "brevi"), invece, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale è decisamente superiore, ed è pari a 1.316 unità, di cui 614 uomini e 702 donne, che confermano la presenza e l'incremento del genere femminile a ruoli di elevata qualificazione.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL funzioni locali, a partire dal 01.04.2023 il personale dipendente è stato inquadrato in aree con l'individuazione di profili professionali corrispondenti o equiparati alle "ex" categorie di appartenenza.

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 | 17 | 187 | 314 | 347 | 351 | 1216 | 54,77 | 98,94 | 18 | 170 | 379 | 294 | 143 | 1004 | 45,23 | 99,11 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 25,00 | 0,16 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 75,00 | 0,59 |
| Part Time ≤50% | 0 | 2 | 2 | 2 | 5 | 11 | 78,57 | 0,90 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 21,43 | 0,30 |
| Totale | 17 | 189 | 316 | 350 | 357 | 1229 | | | 18 | 171 | 382 | 298 | 144 | 1013 | | |
| Totale % | 0,76 | 8,43 | 14,09 | 15,61 | 15,92 | 54,82 | | | 0,80 | 7,63 | 17,04 | 13,29 | 6,42 | 45,18 | | |

⁽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 MISTO 83,33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,05 |
| Part time Misto 66,67% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part-time Orizzontale 33,33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part time orizzontale al 70 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,05 |
| Part-time orizz.77,78% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part-time Orizzontale 83,33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 100,00 | 0,16 |
| PART-TIME ORIZZONTALE 97,22% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,05 |
| Part-time Verticale 50% | 0 | 2 | 3 | 1 | 4 | 10 | 66,67 | 0,52 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 5 | 33,33 | 0,27 |
| Part time verticale | 0 | 2 | 16 | 37 | 25 | 80 | 52,98 | 4,20 | 0 | 3 | 14 | 34 | 20 | 71 | 47,02 | 3,85 |
| Telelavoro | 0 | 1 | 11 | 4 | 0 | 16 | 23,53 | 0,84 | 0 | 4 | 38 | 8 | 2 | 52 | 76,47 | 2,82 |
| LAVORO AGILE | 5 | 123 | 226 | 153 | 104 | 611 | 47,40 | 32,04 | 11 | 119 | 276 | 195 | 77 | 678 | 52,60 | 36,73 |
| Lavoro da remoto | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 0,05 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 66,67 | 0,11 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 20 | 182 | 312 | 342 | 330 | 1186 | 53,47 | 62,19 | 17 | 178 | 385 | 298 | 154 | 1032 | 46,53 | 55,90 |
| Totale | 25 | 311 | 568 | 538 | 465 | 1907 | | | 28 | 307 | 715 | 541 | 255 | 1846 | | |
| Totale % | 0,67 | 8,29 | 15,13 | 14,34 | 12,39 | 50,81 | | | 0,75 | 8,18 | 19,05 | 14,42 | 6,79 | 49,19 | | |

⁽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

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione (flessibilità oraria, lavoro agile, lavoro da remoto, telelavoro, part-time), il part-time nel 2023 è stato utilizzato da 22 persone, di cui 9 donne e 13 uomini; osservando la proporzione per genere sul totale, si calcola che il 0,89 % del personale femminile ha utilizzato tale tipologia di prestazione lavorativa, contro il 1,06 % del personale maschile

Il telelavoro è fruito da 68 persone, di cui 52 donne (76,47%) e 16 uomini (23,53%); in questo caso, si osserva una diversa incidenza tra la popolazione totale divisa per genere: il 2,82% delle donne fruiscono del telelavoro contro lo 0,84% degli uomini. Per quanto riguarda il lavoro agile (comunemente conosciuto come "smart working"), hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa n. 1.289 persone, di cui 678 donne (36,73% sul totale delle dipendenti regionali) e 611

uomini (32,04% sul totale dei dipendenti regionali).

Per quanto attiene la flessibilità oraria, tutto il personale dipendente di Giunta e Consiglio può ed usufruisce dell'istituto della flessibilità oraria in entrata e in uscita dal servizio. Tale istituto permette al lavoratore di poter attestare la presenza in ufficio dalle 7:30 alle ore 9:30 senza richiesta di permesso alcuno e di uscire dalle ore 13:00 alle ore 15:30 (nelle giornate di LUN-MERC-VEN) o dalle 16:30 alle 19:00 (nelle giornate di rientro pomeridiano). Il differenziale orario nelle fasce di flessibilità precedentemente descritte, viene recuperato entro il mese o compensato con il credito orario maturato nel mese di osservazione

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 | 4301 | 50,98 | 4135 | 49,02 | 8436 | 44,62 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 1973 | 36,78 | 3391 | 63,22 | 5364 | 28,37 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 2131 | 46,70 | 2432 | 53,30 | 4563 | 24,14 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 126 | 23,20 | 417 | 76,80 | 543 | 2,87 |
| Totale permessi | 8531 | 45,12 | 10375 | 54,88 | 18906 | |

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

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

Riguardo alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex L. 104/1992, la percentuale del genere maschile si è elevato quasi equiparandosi alla percentuale del genere femminile (45,12% U - 54,88% D) facendo evidenziare come, il momento storico economico che stiamo vivendo, obbliga la famiglia ad una equa distribuzione dei compiti, riconoscendo il diritto di mantenere un rapporto equilibrato e continuativo, di ricevere cura, educazione, istruzione e assistenza morale da entrambe le figure genitoriali, con paritetica assunzione di responsabilità e di impegni e pari opportunità.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Introdurre politiche finalizzate a migliorare la gestione dei tempi - lavoro, privato - valorizzando le esigenze del personale

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

1) L'amministrazione, con la D.G.R. n. 1331 del 28/09/2023, previa ricognizione dei processi e delle attività compatibili con il lavoro agile e con il lavoro da remoto a cura di tutte le Strutture regionali della Giunta, ha aggiornato la disciplina del lavoro agile e ha adottato una nuova regolamentazione del lavoro da remoto per il personale del comparto in attuazione ed in coerenza con i principi generali fissati nel Titolo VI del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, consolidando il ricorso ai due istituti come modalità strutturale dell'attività lavorativa. Anche il Consiglio regionale ha provveduto con apposito provvedimento dirigenziale n. 103 del 23/11/2023 all'adozione del proprio regolamento per lo svolgimento del lavoro agile. Tali interventi organizzativi sono in coerenza con quanto previsto nel PTAP 2023-2025, anche come aggiornato per l'annualità 2024.

2) Con D.G.R. n. 234 del 05/03/2024 è stata approvata la rendicontazione di genere - bilancio di genere 2021-2022 (azione non prevista nel PTAP 2021-2023 e nel PTAP 2023-2025).

3) Con D.G.R. n. 938 del 03/07/2023 è stata aggiornata la procedura relativa all'azione di 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 tesa ad individuare i principali gap di genere e le conseguenti misure più idonee a ridurli (azione non prevista nel PTAP 2023-2025).

4) A seguito della sottoscrizione, in data 26/07/2022, tra la Regione Puglia e la RAI del Protocollo di intesa "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" per una rappresentazione paritaria ed equilibrata tra i generi nelle attività di comunicazione, l'amministrazione sta sperimentando presso i propri Dipartimenti il monitoraggio sistematico di tutti i dati di partecipazione agli eventi di comunicazione, disaggregati per genere (azione non prevista nel PTAP 2023-2025).

5) In collaborazione con l'ANCI Puglia, la Regione ha promosso l'iniziativa "Genere in Comune" che ha coinvolto 60 comuni pilota: agli enti locali sono state destinate risorse del bilancio autonomo dedicate per la realizzazione di progetti sperimentali di formazione e di aggiornamento professionale in materia di parità di genere destinati ai dipendenti comunali e per l'adozione di azioni di sistema finalizzate all'attuazione delle pari opportunità e della parità di genere.

Nel 2023 il Comitato ha lavorato alla predisposizione del Piano triennale delle Azioni Positive (PAP o PTAP) 2023-2025, in coerenza con la disciplina vigente. Per la prima volta, il PAP, a seguito di stesura da parte del Comitato e papere positivo della Consigliera regionale di Parità, è stato adottato dall'Amministrazione con D.G.R. 12 giugno 2023, n. 803 e portato all'interno del PIAO 2023-2025, adottato con precedente D.G.R 30 marzo 2023, n. 414, nella sottosezione 2.2.3 "Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere".

Il nuovo Piano triennale conferma gli obiettivi generali alla base della sua adozione:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche per promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il nuovo Piano presenta una serie di progettualità che si pongono in continuità con l'azione del Comitato negli anni (per esempio, l'asilo, lo sportello di ascolto, la formazione), ma innova anche nell'introduzione del digitale come possibile

strumento di benessere organizzativo: in tale direzione, in accordo con il Responsabile per la Transizione Digitale regionale, è allo studio la realizzazione di una app che possa supportare il personale regionale nella conciliazione delle attività lavorative e non.

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⁾ |
| Obbligatoria (sicurezza) | 168 | 2128 | 1048 | 784 | 168 | 4296 | 59,63 | 86,86 | 288 | 1084 | 996 | 516 | 24 | 2908 | 40,37 | 72,61 |
| Tutti i tipi di formazione | 6 | 125 | 289 | 186 | 44 | 650 | 37,21 | 13,14 | 0 | 185 | 550 | 335 | 27 | 1097 | 62,79 | 27,39 |
| Totale ore | 174 | 2253 | 1337 | 970 | 212 | 4946 | | | 288 | 1269 | 1546 | 851 | 51 | 4005 | | |
| Totale ore % | 1,94 | 25,17 | 14,94 | 10,84 | 2,37 | 55,26 | | | 3,22 | 14,18 | 17,27 | 9,51 | 0,57 | 44,74 | | |

⁽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 L. R. 21 marzo 2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" ha inizialmente introdotto una prima sperimentazione "di genere" della classificazione delle spese regionali (relative agli anni 2010-2013) e sulla base dell'individuazione di:

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

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

La prima sperimentazione ha visto interessate due Aree (oggi Dipartimenti) 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 seguito dell'approvazione dalla L. R. – La L. R. 7 aprile 2014, n. 15 "Istituzione del bilancio sociale della Regione Puglia. Integrazioni alla legge regionale 16 novembre 2001, n.28 (Riforma dell'ordinamento regionale in materia di programmazione, bilancio, contabilità regionale e controlli)" è stato istituito il bilancio sociale della Regione, quale strumento di conoscenza e comunicazione e di trasparenza dell'azione amministrativa". Sulla base di tale disciplina, sono stati pubblicati i bilanci sociali e di genere delle annualità:

- 2018/2019;
- 2020;
- 2021-2022 (D.G.R. 5 marzo 2024, n. 234).

Il bilancio sociale, al cui interno si trova la sezione dedicata al bilancio di genere, tra quanto programmato e quanto realizzato, favorendo la trasparenza dell'agire amministrativo e promuovendo la partecipazione alla vita pubblica.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | Donne | Totale | | | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| Avviso pubblico mobilità volontaria Istruttore risorse econ. finanziarie | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 12,00 | Uomo |
| Avviso pubblico mobilità volontaria Specialista risorse econ finanziarie | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 12,00 | Uomo |
| Concorso per esami ex art. 20 co. 2 d.lgs. 75/2017 Ambito Agricoltura | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 12,00 | Uomo |
| Concorso per esami ex art. 20 co. 2 dlgs. n. 75/2017 ambito Comunicazione | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 12,00 | Donna |
| Concorsi per titoli ed esame n. 60 unità B3 profilo amm.vo | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 12,00 | Uomo |
| Concorsi per titoli ed esami n. 60 unità B3 profilo autista | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 12,00 | Uomo |
| Concorso per esami ex art. 20 co. 2 dlgs. n. 75/2017 ambito amministrativo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 12,00 | Donna |
| Avviso pubblico mobilità volontaria cat. D | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 16,00 | Donna |
| Totale personale | 15 | | 10 | | 25 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,67 | | 0,45 | | 1,12 | | |

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 % |
|------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area operatori | €1699,19 | €1658,33 | € -40,86 | -2,46 |
| Area Operatori Esperti | €1647,51 | €1625,97 | € -21,54 | -1,32 |
| Area Istruttori | €1933,87 | €1830,82 | € -103,05 | -5,63 |
| Area funzionari | €2044,26 | €2214,98 | € 170,72 | 7,71 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigenti | €4343,35 | €4190,13 | € -153,22 | -3,66 |
| Direttori | €4984,66 | €5344,22 | € 359,56 | 6,73 |

Il CCNL funzioni locali, all' Art. 73 recita:

"La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci: a) stipendio, che si compone di: - stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento; - differenziale stipendale, secondo la nuova disciplina di cui all'art.14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 77 (Effetti dei nuovi stipendi); b) retribuzione individuale di anzianità; c) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL; d) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge; e) compensi per lavoro straordinario; f) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale" dando parità di trattamento tra uomini e donne appartenenti alla stessa fascia retributiva

La disparità salariale di genere tra uomini e donne nel lavoro ha diverse ragioni:

Uno dei principali motivi, probabilmente, è rappresentato dalla cura della famiglia e dei figli che porta le donne a dover prendere permessi orari e/o malattia pur di accudire il figlio minore malato o il genitore non autosufficiente. In media, le donne sono anche più coinvolte in attività di lavoro non retribuito, come prendersi cura dei figli o gestire le mansioni domestiche. Questo si traduce in una disponibilità di tempo inferiore per svolgere un lavoro retribuito. In generale, se si considerano sia il lavoro retribuito che quello non retribuito, emerge che le donne lavorano più ore a settimana rispetto agli uomini. Tuttavia, la forte persistenza del gender gap penalizza maggiormente le lavoratrici dal punto di vista economico.

La riduzione del gender gap salariale non solo stimola la produttività, favorendo l'uguaglianza dei redditi, ma contribuisce anche a diversificare l'assetto economico globale. In altre parole, un aumento della presenza femminile nel settore del lavoro retribuito non solo rappresenta un principio di equità, ma si tradurrebbe anche in vantaggi economici tangibili per tutti.

Secondo le stime dell'Ocse, se il contributo economico delle donne raggiungesse la parità con quello degli uomini entro il 2025, il prodotto interno lordo annuo globale aumenterebbe del 26%, corrispondente a 28 trilioni di dollari.

Organizzazioni e istituzioni sono, quindi, chiamate ad adottare politiche di diversità e inclusione in grado di ridurre il divario retributivo di genere e favorire l'emancipazione economica delle donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: No
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: | Non so |
| Codici di condotta: | Sì |
| Codici di comportamento: | Sì |

Il Codice di Comportamento attualmente adottato e vigente nell'Amministrazione regionale è stato approvato con D.G.R. 4 luglio 2014, n. 1423 "Approvazione codice comportamento dei dipendenti RP. Seguito deliberazione del 23 dicembre 2013 n. 2509". A seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»" è stato costituito il Gruppo di Lavoro per la revisione del Codice di Comportamento regionale e l'adeguamento al nuovo codice nazionale.

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. Il Codice disciplinare è pubblicato nel sito istituzionale della Regione Puglia, sezione "Amministrazione trasparente", sottosezioni "Disposizioni generali - Atti generali - Codice disciplinare e codice di condotta".

Nella stessa sezione risultano pubblicati:

- il Regolamento di disciplina del contratto nazionale di lavoro giornalistico;
- il Codice disciplinare dei dirigenti della regione puglia;
- il Codice disciplinare del personale di comparto Regione Puglia CCNL Funzioni Locali 2021-2021.

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

Il Comitato ha studiato ed approntato una indagine sul benessere organizzativo, inserita nel PAP, che sarà somministrata nel corrente anno 2024. L'indagine è frutto di una lunga e articolata elaborazione, partita nel 2021 e interrotta anche a seguito dell'adozione e della disciplina emergenziale sul lavoro agile. A seguito dell'adozione della disciplina a regime, l'Amministrazione è pronta a rilevare lo stato di benessere del personale. Il Comitato intende fare di tale indagine uno strumento permanente, somministrandolo ogni due anni al personale dipendente, in alternanza con l'indagine sulle molestie (già effettuata in passato nell'amministrazione regionale).

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

Non rilevate

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Come già sottolineato in occasione della relazione 2022, questo Comitato ha più volte approfondito il tema relativo ai criteri

di misurazione e valutazione della performance, in particolare quelli per la valutazione bottom up della dirigenza. Tale questione è stata sollevata con nota prot. n. 29/19/CUG del 22 maggio 2019, e nuovamente portata all'attenzione dell'Amministrazione con nota prot. n. 10 /22/CUG del 19 Gennaio 2022. In tutte le occasioni di proficuo confronto sul tema, il Comitato ha dato disponibilità a contribuire all'eventuale revisione del documento di valutazione, che potrebbe per ampliarlo, in ottica di completa trasparenza dell'agire amministrativo, ad altri soggetti dell'Amministrazione regionale. Anche nel 2023, l'argomento è stato affrontato e verrà ulteriormente approfondito dal nuovo Comitato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

| | |
|--|--|
| Modalità di nomina del CUG: | Selezione a seguito di avviso interno |
| Tipologia di atto: | Determinazione Dirigenziale |
| Data: | 23/02/2023 |
| Organo sottoscrittore: | 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: | Sì |
| Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: | Incontro 27 novembre 2023 su "Tutela della persona, politiche di genere, pari opportunità: soggetti regionali a confronto" |
| Esiste una sede fisica del cug?: | No |
| Esiste una sede virtuale?: | Sì |
| Sede virtuale : | Google Meet |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | Sì |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6 | |

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Il Comitato ha avviato un processo diretto a rinsaldare i rapporti, interni ed esterni, con gli altri soggetti istituzionali che operano in ambiti vicini e complementari al proprio. Per questo:

- ha organizzato un incontro, il 27 novembre 2023, come riflessione aperta al personale regionale sulle funzioni del Comitato e dei soggetti istituzionali coinvolti sulle pari opportunità, sulla tutela antidiscriminatoria, sul benessere organizzativo;
- ha avviato la costituzione di una rete territoriale.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Nel corso del 2023, il Comitato è stato coinvolto nella fase di discussione delle proposte di regolamento su:

- lavoro agile e lavoro da remoto;
- disciplina delle elevate qualificazioni.

Tale attività ha comportato notevole impegno in fase di studio, formulazione di proposte e correttivi e partecipazione alle

numerose riunioni di confronto.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel corso del 2023 il Comitato ha raccolto una serie di esigenze tramite ascolto informale del personale regionale. Queste esigenze sono state tradotte in proposte, trasmesse ufficialmente all'Amministrazione regionale e dalla stessa prese in carico per valutazione ed eventuale adozione. Le proposte raccolte, di varia tipologia, hanno prodotto l'attivazione di un tavolo di discussione interno, finalizzato alla verifica delle priorità e della fattibilità degli interventi richiesti.

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Nel corso del 2023, il Comitato è stato coinvolto nella fase di discussione delle proposte di regolamento su:

- lavoro agile e lavoro da remoto;
- disciplina delle elevate qualificazioni.

Tale attività ha comportato notevole impegno in fase di studio, formulazione di proposte e correttivi e partecipazione alle numerose riunioni di confronto.

A seguito di tale attività, entrambe le regolamentazioni sono state ufficialmente adottate dall'Amministrazione regionale.

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

A seguito della redazione del nuovo PAP e dell'avvio dell'aggiornamento a fine 2023 (per inserimento nel PIAO 2024), il Comitato è tornato a valutare la composizione del Piano e le azioni in esso contenute, ritenendo di confermarle pur con alcune limature. Nonostante alcune difficoltà incontrate, dovute soprattutto all'avvicendamento di parte dei componenti del Comitato nel 2022, alcune azioni sono state avviate (quella, per esempio, sull'asilo) e sono seguite dalle strutture competenti.

Considerazioni conclusive

Il Comitato è stato ricostituito a febbraio 2023, tramite integrazione e sostituzione dei tanti componenti cessati e/o in quiescenza, per ultimare il mandato del precedente CUG, insediatisi nel 2019. Il Comitato ha, così, avviato un processo di riorganizzazione interna, necessario a consentire l'operatività e ultimare le attività pendenti (redazione PAP, nuova revisione regolamento interno di organizzazione, redazione relazione annuale, gestione fase di definizione delle discipline regionali su lavoro agile e da remoto e sulle elevate qualificazioni) e ad avviare alcune progettualità (rete interna e rete territoriale) da lasciare in eredità al Comitato subentrante. Ad agosto 2023, infatti, l'Amministrazione regionale ha adottato l'avviso interno per la costituzione del nuovo Comitato (Determinazione Dirigenziale 2 agosto 2023, n. 919). L'avviso è poi stato riaperto a gennaio 2024, consentendo al nuovo Comitato di essere nominato e insediarsi tra marzo e aprile 2024. Il Comitato confida che il nuovo organico a composizione piena, insieme all'auspicato stanziamento di risorse adeguate, consentiranno la realizzazione delle azioni del PAP e degli ulteriori progetti che nel corso del 2023 sono stati immaginati.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2024>