



Relazione CUG

# Regione Puglia - 2025

*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	4	0	0	2	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente fuori d.o. art. 110 c. 2 TUEL	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	1	8	31	7	0	1	15	27	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato in dotazione organica	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	6	150	249	148	82	10	134	315	186	53
Personale non dirigente	Area Istruttori	15	79	80	76	92	8	73	73	72	43
Personale non dirigente	AREA OPERATORI ESPERTI	11	54	48	79	84	10	68	49	41	28
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	0	15	37	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0
Totale personale		32	284	388	361	307	28	276	457	330	136
Totale % sul personale complessivo		1,23	10,93	14,93	13,89	11,81	1,08	10,62	17,58	12,70	5,23

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 % <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>

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 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>
Inferiore a 3 anni	1	139	208	121	26	495	52,27	36,08	11	186	184	66	5	452	47,73	36,84
Tra 3 e 5 anni	0	1	13	12	11	37	45,12	2,70	0	4	18	18	5	45	54,88	3,67
Tra 5 e 10 anni	0	7	78	109	184	378	47,61	27,55	0	36	148	137	95	416	52,39	33,90
Superiore a 10 anni	0	0	42	126	294	462	59,54	33,67	0	1	112	123	78	314	40,46	25,59
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>147</b>	<b>341</b>	<b>368</b>	<b>515</b>	<b>1372</b>			<b>11</b>	<b>227</b>	<b>462</b>	<b>344</b>	<b>183</b>	<b>1227</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,04</b>	<b>5,66</b>	<b>13,12</b>	<b>14,16</b>	<b>19,82</b>	<b>52,79</b>			<b>0,42</b>	<b>8,73</b>	<b>17,78</b>	<b>13,24</b>	<b>7,04</b>	<b>47,21</b>		

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area Funzionari e Elevata Qualificazione		Diploma di scuola superiore		53	57,61	39	42,39	92	3,72
Area Funzionari e Elevata Qualificazione		Laurea		41	43,16	54	56,84	95	3,85
Area Funzionari e Elevata Qualificazione		Laurea magistrale		540	47,16	605	52,84	1145	46,36
Area Istruttori		Inferiore al Diploma superiore		37	86,05	6	13,95	43	1,74
Area Istruttori		Diploma di scuola superiore		180	60,40	118	39,60	298	12,06
Area Istruttori		Laurea		30	53,57	26	46,43	56	2,27
Area Istruttori		Laurea magistrale		95	44,39	119	55,61	214	8,66
Area Operatori Esperti		Inferiore al Diploma superiore		142	71,00	58	29,00	200	8,10
Area Operatori Esperti		Diploma di scuola superiore		107	56,61	82	43,39	189	7,65
Area Operatori Esperti		Laurea		9	39,13	14	60,87	23	0,93
Area Operatori Esperti		Laurea magistrale		18	30,00	42	70,00	60	2,43
Area operatori		Inferiore al Diploma superiore		46	95,83	2	4,17	48	1,94
Area operatori		Diploma di scuola superiore		6	85,71	1	14,29	7	0,28

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale personale				1304		1166		2470	
Totale % sul personale complessivo				50,17		44,86		95,04	

<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

I dati rappresentano una "fotografia" delle **risorse umane regionali a fine 2024**, anche a seguito delle recenti assunzioni, ripartiti per genere ed età nei diversi livelli di inquadramento.

Rispetto ai dati comunicati dall'Amministrazione e inseriti nell'aggiornamento 2025 del Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 è presente un leggero disallineamento, dovuto al consolidamento dei dati stessi nel corso dei primi mesi dell'anno, quindi in periodo successivo alla redazione dell'aggiornamento del PAP.

Il personale dell'Ente Regione è pari, al 31.12.2024, a 2599 unità, di cui 1.372 di genere maschile e 1.227 di genere femminile; il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 105 unità mentre l'organo di vertice (Direttore Dipartimento/Responsabile struttura) è pari a 19 unità. A proposito dell'organo di vertice, il Comitato auspica una maggiore presenza della componente femminile nelle prossime nomine, considerando l'attuale prevalenza maschile (14 unità) rispetto al totale complessivo.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL funzioni locali, a partire dal 01.04.2023 il personale dipendente è stato inquadrato in aree con l'individuazione di profili professionali corrispondenti o equiparati alle "ex" categorie di appartenenza. I dati evidenziano che il personale profilato nell'area funzionari esperti ed Elevate Qualificazioni è pari a 1.333 unità, di cui 635 sono uomini e 698 sono donne. Si evidenzia, inoltre, che l'Amministrazione ha avviato nel corso del 2024 la procedura di attribuzione dei profili professionali anche per il restante personale del comparto non assunto con gli ultimi concorsi, che è tuttora in corso. Sul tema, l'Amministrazione ha istituito un apposito tavolo tecnico finalizzato a integrare integrare l'attuale sistema dei profili professionali adottato con Determinazione del Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione del 16 marzo 2021, n. 301, per adeguarlo al mutato contesto normativo e organizzativo degli ultimi anni, tra cui la stessa entrata in vigore del nuovo contratto collettivo Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. Alla data di chiusura della presente relazione annuale, i lavori del tavolo non sono conclusi.

Il personale laureato (considerando sia le lauree magistrali, sia quelle c.d. "brevi"), invece, indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale è superiore alla consistenza del personale dell'intera Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, ed è pari a 1.593 unità, di cui 733 uomini e 860 donne: tali dati confermano la forte presenza di personale laureato anche nell'area degli istruttori, nonché la presenza preponderante e l'incremento del personale di genere femminile nei ruoli di elevata qualificazione.

## 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	% <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% <sup>(1)</sup>

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	32	282	376	356	302	1348	52,74	98,25	28	273	453	320	134	1208	47,26	98,45
Part Time >50%	0	0	6	2	1	9	37,50	0,66	0	1	4	9	1	15	62,50	1,22
Part Time ≤50%	0	2	6	3	4	15	78,95	1,09	0	2	0	1	1	4	21,05	0,33
Totale	32	284	388	361	307	1372			28	276	457	330	136	1227		
Totale %	1,23	10,93	14,93	13,89	11,81	52,79			1,08	10,62	17,58	12,70	5,23	47,21		

<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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 AL 66,67%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,05	0	1	0	0	0	1	50,00	0,05
PART-TIME ORIZZONTALE AL 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,66%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,05	0	1	0	0	0	1	50,00	0,05
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	1	0	0	1	25,00	0,05	0	0	2	1	0	3	75,00	0,15
PART-TIME ORIZZONTALE 97,22%	0	0	5	1	0	6	37,50	0,29	0	0	2	7	1	10	62,50	0,49
Part-time Verticale 50%	0	2	6	3	4	15	78,95	0,73	0	2	0	1	1	4	21,05	0,20
Part time verticale	0	5	26	68	25	124	50,82	6,06	0	5	35	65	15	120	49,18	5,87
Telelavoro	0	0	9	2	0	11	21,57	0,54	0	3	28	7	2	40	78,43	1,96
Smart working	8	155	222	125	64	574	45,41	28,04	15	156	301	172	46	690	54,59	33,72
Personale che fruisce di orari flessibili	32	277	369	338	295	1311	52,80	64,04	28	270	435	307	132	1172	47,20	57,28
Personale che fruisce del lavoro da remoto	0	1	0	0	1	2	40,00	0,10	0	2	1	0	0	3	60,00	0,15
Totale	40	440	638	538	391	2047			43	440	805	561	197	2046		

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>
Totale %	0,98	10,75	15,59	13,14	9,55	50,01			1,05	10,75	19,67	13,71	4,81	49,99		

<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

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione (flessibilità oraria, lavoro agile, lavoro da remoto, telelavoro, part-time), il **part-time** nel 2024 è stato utilizzato da 290 persone, di cui 141 donne e 149 uomini. Il **telelavoro** (i cui progetti sono in scadenza a seguito della modifica dei relativi istituti contrattuali) è fruito da 51 persone, di cui 40 donne e 11 uomini, il **lavoro da remoto** è fruito da 5 persone, di cui 3 donne e 2 uomini. Infine, per quanto riguarda il **lavoro agile** (comunemente conosciuto come "smart working"), hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa n. 1.264 persone, di cui 690 donne e 574 uomini.

Obiettivo principale quello di proseguire e migliorare l'esperienza del lavoro agile e da remoto nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e della nuova tornata della contrattazione collettiva, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le opportunità offerte dalla maggiore autonomia e responsabilità/responsabilizzazione delle persone, dall'orientamento ai risultati, della necessaria fiducia tra chi dirige e chi viene diretto, dal cambiamento culturale verso organizzazioni più inclusive (con particolare riferimento a soggetti fragili, alle necessità prima e dopo il parto, caregiver, etc.) e sostenibili.

Nel corso dell'anno e del triennio di riferimento del Piano delle Azioni Positive sarà monitorato il ricorso ai diversi istituti previsti, compresi le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale regionale e verificato il ricorso agli istituti da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, nell'ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione.

## 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	4783	52,34	4356	47,66	9139	41,79
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2150	34,09	4156	65,91	6306	28,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1860	32,83	3805	67,17	5665	25,90
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	162	21,32	598	78,68	760	3,48
Totale permessi	8955	40,95	12915	59,05	21870	

<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 specifico riferimento alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex L. 104/1992, la percentuale del genere femminile,

alla luce delle nuove assunzioni effettuate dall'Amministrazione regionale e del forte turn over nel personale dipendente, è tornato a livelli elevati, facendo intuire che, anche nelle nuove generazioni, il ruolo della donna-madre-lavoratrice è appesantito dall'obbligo di cura familiare, oltre al ruolo genitoriale.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Formazione su linguaggio di genere

## 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

- 1) Prosecuzione e consolidamento, nell'ambito dell'amministrazione regionale (Strutture della Giunta e Consiglio Regionale), del ricorso agli istituti del lavoro da remoto e del lavoro agile intesi come modalità strutturali di espletamento della prestazione lavorativa. Azione prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.
- 2) Con D.G.R. dell'11/11/2024, n. 1513 è stato adottato il "Codice di comportamento del personale dipendente della Regione Puglia". Azione non prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.
- 3) Si è conclusa la predisposizione dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale, funzionale all'individuazione ed attuazione di adeguate politiche di sostegno rispetto a situazioni di disagio e di valorizzazione dei dipendenti per garantire le stesse possibilità di carriera e di avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali delle strutture organizzative. Azione prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.
- 4) Nell'anno 2024, a cura del Mobility Manager, a tutto il personale regionale è stato somministrato il questionario "Survey 2024" funzionale alla successiva adozione di azioni finalizzate al miglioramento della mobilità e del benessere lavorativo. Inoltre, con D.G.R. n. 1846/2024 è stato adottato l'aggiornamento 2024 del Piano Regionale degli Spostamenti Casa Lavoro. Azioni non previste nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.
- 5) Nel corso del 2024 il CUG regionale ha dato impulso alla costituzione di una Rete territoriale informale tra i CUG delle diverse amministrazioni pugliesi che si è riunita numerose volte e che, il 19/11/2024, ha realizzato un primo incontro pubblico. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.
- 6) Con riferimento alla Valutazione di Impatto di Genere (VIG), dopo la fase di sperimentazione, con la D.G.R. n. 1295 del 26/09/2024 è stato strutturato un nuovo sistema di rilevazione articolato nella duplice fase della rilevazione "ex ante" (censimento delle strutture regionali degli interventi di competenza per l'attribuzione della rilevanza di genere e dell'impatto stimato) ed "ex post" (coincidente con la fine dell'esercizio finanziario in cui le strutture devono verificare lo stato di avanzamento dell'intervento censito comunicando i beneficiari e l'avanzamento della spesa). Azione non prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024
- 7) In attuazione del Protocollo di intesa "No Women No Panel-Senza donne non se ne parla" sottoscritto in data 26/07/2022,

è stato possibile raccogliere, rispetto ai panel istituzionali, informazioni di contesto nonché informazioni sui partecipanti. In linea di continuità, nel corso del 2024, Regione Puglia e Rai S.p.A. hanno stipulato un nuovo protocollo con cui si è inteso estendere nel triennio 2024-2026, il monitoraggio dei panel non solo a quelli organizzati direttamente dalla Regione ma anche a quelli da essa patrocinati. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.

8) Il personale regionale ha beneficiato di specifici percorsi formativi sul tema della parità di genere. Nel 2024, in particolare, si è proceduto ad approfondire la conoscenza mirata dei fenomeni legati alla disparità di genere nonché all'applicazione in ambito amministrativo di strumenti di individuazione, misurazione, valutazione e contrasto dei gap. Azione prevista nel PTAP 2023-2025 - Aggiornamento 2024.

All'interno del vigente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 sono presenti diversi interventi, che fanno perno su specifici ambiti di intervento, qui di seguito brevemente riassunti:

1. Con il supporto del CUG e degli altri soggetti, organismi e strutture regionali interessati ai temi della parità (da coinvolgere regolarmente in appositi **gruppi di studio e di lavoro**, l'Amministrazione intende promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione sulla cultura di genere e sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne; organizzazione di percorsi formativi, giornate di studio, incontri e iniziative legate al benessere organizzativo e alle pari opportunità, finalizzati ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza e il confronto e averti, quale obiettivo, la realizzazione di efficaci politiche di genere. Le attività sono state avviate con alcuni incontri informali e formali, di comunicazione e disseminazione; inoltre, nel corso del 2024, il Comitato ha dato impulso alla costituzione di una **Rete territoriale informale, tra Comitati Unici di Garanzia di Amministrazioni Pubbliche pugliesi**. La Rete si è riunita numerose volte nel corso del 2024 ed ha realizzato un primo incontro pubblico il 19 novembre 2024, in Fiera del Levante. Tra gli obiettivi della Rete per il 2025, la formalizzazione del progetto in un protocollo di intesa tra i CUG delle PA pugliese che vorranno aderire e la realizzazione di una Piano congiunto di Azioni e Attività.

2. L'Amministrazione regionale ha previsto l'introduzione della figura del **Diversity Manager** quale ulteriore soggetto (rispetto ai già conosciuti *disability manager*, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità - D. Lgs. n. 165/2001, art. 39-ter, Responsabile per la Transizione Digitale sulla legge n. 4/2004) promotore di iniziative specifiche sul tema. Tale figura potrà consentire all'Amministrazione di governare più direttamente il processo di adozione di specifiche azioni finalizzate ad introdurre logiche di accoglienza di tutte le diversità.

### 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	160	1088	1348	628	232	3456	53,73	8,10	72	920	1408	516	60	2976	46,27	7,68
Tematiche CUG	30	90	60	0	0	180	19,35	0,42	15	270	300	165	0	750	80,65	1,94
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	10	46	24	80	45,71	0,19	0	18	52	0	25	95	54,29	0,25
Aggiornamento professionale	1065	7624	9145	4545	876	23255	57,12	54,53	1825	8612	5952	819	253	17461	42,88	45,09
Formazione neoassunti	986	1554	1389	248	14	4191	52,56	9,83	874	1224	1548	125	12	3783	47,44	9,77
formazione linguistica	157	768	942	871	416	3154	50,18	7,40	125	704	1230	819	253	3131	49,82	8,09
Accessibilità informatica	120	2710	3390	1450	660	8330	44,17	19,53	280	2510	4470	2760	510	10530	55,83	27,19
Totale ore	2518	13834	16284	7788	2222	42646			3191	14258	14960	5204	1113	38726		
Totale ore %	3,09	17,00	20,01	9,57	2,73	52,41			3,92	17,52	18,38	6,40	1,37	47,59		

<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  
dell'Amministrazione?:

Sì

Con la **L. R. 21 marzo 2007, n. 7** "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia"

l'Amministrazione regionale 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. 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).

**Allo stato, è in predisposizione il Bilancio di Genere relativo alle annualità 2023-2024.**

## 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>	
Mobilità volontaria per Istruttore tecnico di policy indetta con d.d. n. 1161/2022	1	33,33	2	66,67	3	6,00	Donna
Mobilità volontaria per Specialisti tecnici di policy indetta con d.d. n. 1162/2022	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Uomo
Stabilizzazione presso Regione Puglia di n. 10 unità nell'area Funzionari (d.d. n. 935/2024)	1	33,33	2	66,67	3	6,00	Uomo
Stabilizzazione c/o Regione Puglia di 4 unità a t.d. come specialista amministrativo (d.d. n. 1293/2023)	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Donna
Stabilizzazione presso Regione Puglia di n. 4 unità a t.d. come specialista risorse economiche (d.d. n. 1293/2023)	1	33,33	2	66,67	3	6,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso per 3 incarichi lavoro autonomo per esperto agronomo biologo ornitologo presso Osservatorio faunistico regionale (d.d. n. 240/2024)	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Donna
Avviso per n. 4 incarichi di lavoro autonomo presso Sezione Tutela e Valorizzazione patrimoni culturali (d.d. n. 12/2024)	2	50,00	2	50,00	4	8,00	Donna
Stabilizzazione di n. 10 unità di comparto a tempo pieno e indeterminato (d.d. n. 935/2024)	1	33,33	2	66,67	3	6,00	Uomo
Avviso per soli titoli per n. 6 incarichi lavoro autonomo di business manager in progetti PNRR (D.D. n. 1/2024)	1	33,33	2	66,67	3	6,00	Uomo
Avviso per 1 incarico a t.d. di funzione dirigenziale ex art. 19 co. 6 d.lgs. n. 165/2001 (d.d. n. 305/2024)	4	100,00	0	0,00	4	8,00	Uomo
Avviso per 1 incarico dirigenziale Struttura di Progetto Interreg (d.d. n. 305/2024)	3	100,00	0	0,00	3	6,00	Uomo
Avviso per n. 5 incarichi di lavoro autonomo Segretariato Congiunto del Programma Interreg Grecia-Italia 2021-2027 D.D. N. 15 DEL 05/03/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Donna
Avviso per n. 3 incarichi di lavoro autonomo Segretariato Congiunto del Programma Interreg IPA Italia-Albania-Montenegro (South Adriatic) 2021-2027 con d.d. n. 125/2023	1	33,33	2	66,67	3	6,00	Donna
Avviso interno riservato al personale regionale per attribuzione progressioni economiche 2023 indetto con d.d. n. 392/2023	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Donna
Avviso interno riservato al personale regionale per attribuzione progressioni economiche 2023 indetto con d.d. n. 392/2023	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Uomo
Avviso interno riservato al personale regionale con vincolo di assegnazione all'Arpal per progressioni economiche 2023 (d.d. n. 393/2023)	0	0,00	3	100,00	3	6,00	Donna
<b>Totale personale</b>	<b>27</b>		<b>23</b>		<b>50</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>1,04</b>		<b>0,88</b>		<b>1,92</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

Sul tema della composizione delle Commissioni di concorso, norma primaria è [l'articolo 57, comma 1, lettera a\) del Decreto Legislativo n. 165 del 30.3.2001](#)

(<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astat%3Adecreto%3A2001-03-30%3B165~art57%21vig=>), secondo cui le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Dalla lettura e analisi dei dati inseriti dall'Amministrazione si evidenzia che, considerata la disposizione richiamata che richiede che almeno un terzo dei componenti delle commissioni sia appartenente al genere femminile, non si può che ritenere corretta la composizione delle commissioni, anche qualora, come in due casi sopra riportati (Avviso per 1 incarico a t.d. di funzione dirigenziale ex art. 19 co. 6 d.lgs. n. 165/2001 (d.d. n. 305/2024) e Avviso per 1 incarico dirigenziale Struttura di Progetto Interreg (d.d. n. 305/2024)), sia composta esclusivamente da donne (100%). Si evidenzia, ad ogni modo, che una lettura evolutiva della norma debba portare all'adozione di scelte equilibrate, in cui entrambi i generi siano adeguatamente rappresentati.

La norma sopra citata fa diretto riferimento a quanto sancito [dall'art. 1, comma 3, del Codice della pari opportunità tra uomo e donna \(D.Lgs. 198/2006](#)

(<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astat%3Adecreto%3A2006-04-11%3B198~art1%21vig=>)), secondo il quale il principio *“della parità non osta al mantenimento o adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”*.

### 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 %
Area operatori	€1743,97	€1577,86	€ -166,11	-10,53
Area Operatori Esperti	€1710,41	€1529,33	€ -181,08	-11,84
Area Istruttori	€1644,24	€1555,18	€ -89,06	-5,73
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€2229,26	€2338,51	€ 109,25	4,67
Dirigenti	€5244,20	€5265,84	€ 21,64	0,41
Direttori	€6429,29	€6949,33	€ 520,04	7,48

I dati relativi al divario economico mostrano dei leggeri disallineamenti nelle retribuzioni uomo/donna, pur non potendosi parlare di disparità salariale. Tali differenze possono avere diverse cause: uno dei principali motivi, probabilmente, è rappresentato dalla cura della famiglia e dei figli, che porta le donne a prendere più frequentemente permessi orari e/o giornate di malattia pur i compiti di cura. In media, infatti, le donne sono anche più coinvolte in attività di lavoro non retribuito, come la cura dei figli o la gestione della casa e le mansioni domestiche. Queste dinamiche potrebbero tradursi in una disponibilità di tempo inferiore, sia per sé che per le consuete attività lavorative. In generale, se si considerano sia il lavoro retribuito che quello non retribuito, le donne lavorano più ore a settimana rispetto agli uomini.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

Il Comitato ha predisposto un'indagine sul Benessere Organizzativo che è in attesa di somministrazione (previsione: inizio 2025), a seguito di un lungo e articolato lavoro di affinamento degli item e dell'allineamento anche con il vigente Piano di Azioni Positive.

Inoltre, il Servizio Datore di Lavoro ha avviato un progetto per la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro-correlato, ai sensi dell'articolo 28, commi 1 e 1-bis del D.Lgs. 81/2008 (Determinazione Dirigenziale del 14.10.2024, n. 773), che coinvolge tutte le strutture dell'Amministrazione regionale.

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: No

Codici di comportamento: Sì

Con **D.G.R. 11.11.2024, n. 1513** l'Amministrazione regionale ha adottato il nuovo **codice di comportamento "del personale dipendente di Regione Puglia"**, innovando, nel contenuto e nella terminologia utilizzate, il precedente codice.

Il Codice vigente recepisce il nuovo codice di comportamento nazionale adottato con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 61, precisandolo e integrandolo - a seguito delle attività del Gruppo di Lavoro appositamente costituito - sulla base delle specificità dell'Amministrazione regionale.

In precedenza, era 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.

Tutti i Codici adottati sono pubblicati 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

Nel 2025 il Comitato intende promuovere la definizione e l'adozione di un codice etico all'interno dell'amministrazione regionale, inserendo la progettualità tra le Azioni Positive del nuovo PAP.

Sempre nel 2025, Il Comitato somministrerà l'indagine sul benessere organizzativo già predisposta, inserita tra le Azioni Positive del PAP, frutto di una lunga e articolata elaborazione, partita nel 2021 e interrotta anche a seguito dell'adozione e della disciplina emergenziale sul lavoro agile. Con l'adozione della disciplina a regime alla fine del 2023, l'Amministrazione è pronta a rilevare lo stato di benessere del personale. Come già evidenziato, 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

Allo stato, nella sua attuale composizione e con riferimento al 2024. il Comitato è stato interessato da un ricco e articolato confronto con le strutture regionali, avviato nell'ambito di un progetto di avvicinamento al personale dipendente denominato **"CUG in tour"**. Una volta al mese, infatti, il Comitato organizza un incontro all'interno di una diversa sede dell'Amministrazione regionale, incontrando il personale che lì presta servizio. L'obiettivo è quello di ascoltare colleghi e colleghi, raccogliere proposte e prevenire situazioni di disagio e di malessere da parte del personale, nell'esercizio - per quanto possibile - della funzione preventiva anch'essa affidata dalla disciplina vigente al Comitato. Il Comitato è convinto che l'attività di prevenzione, l'ascolto e la cura siano probabilmente il primo, necessario intervento per evitare il presentarsi di situazioni di discriminazione e di mobbing.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

All'interno del PIAO 2023-2025 - aggiornamento 2025, adottato con D.G.R. n. 50/2025, l'Amministrazione regionale ha inserito alcuni **specifici obiettivi ricadenti su determinate strutture**. In particolare:

- la promozione della parità di genere nell'ambito delle politiche per il lavoro;
- l'adozione di avvisi per il finanziamento di attività formative per l'ottenimento della certificazione della parità di genere in favore delle imprese richiedenti;
- la previsione di strumenti di rendicontazione di genere di interesse pubblico;
- la realizzazione di studi/attività formative/misure di sistema a valenza interna e/o pubblica in materia di parità di genere.

Il Comitato ha ovviamente accolto con estremo interesse e favore l'inserimento di obiettivi di tale tipologia all'interno del PIAO, fondamentali sia per l'Amministrazione che per il territorio di riferimento. Suggerisce, ad ogni modo, all'Amministrazione di valutare l'integrazione degli obiettivi attualmente previsti con la previsione di **un obiettivo trasversale generale** su tutte le strutture regionali, che possa ulteriormente sensibilizzare colleghi e colleghi su un tema vitale per il nostro sistema sociale ed economico.

#### Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

Tra i temi più rilevanti frequentemente evidenziati dal Comitato già a partire dal 2022, quello relativo ai criteri di misurazione e valutazione della performance, in particolare per la valutazione bottom-up della dirigenza. Tale questione è stata sollevata in diverse occasioni, tra il 2019 e il 2022, con un proficuo confronto sul tema, e la disponibilità del Comitato a contribuire all'eventuale revisione del documento di valutazione, anche per il possibile ampliamento - in ottica di completa trasparenza dell'agire amministrativo - ad altri soggetti dell'Amministrazione regionale. Nel corso del 2024, in occasione di un incontro preliminare con l'Organismo Indipendente di Valutazione proprio sul processo di riforma della misurazione e valutazione della performance, il Comitato, in persona della Presidente, ha potuto condividere una serie di riflessioni su diversi aspetti dell'attuale sistema. Si confida nel fatto che tali indicazioni, oltre alle ulteriori raccolte dall'OIV nell'ambito di tale attività ricognitiva, possano costituire una solida base per costruire i nuovi criteri di misurazione e valutazione.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Determinazione Dirigenziale
Tipologia di atto:	Determinazione n. 00314 del Registro delle Determinazioni della AOO 106
Data:	15/03/2024
Organo sottoscrittore:	Dipartimento Personale e Organizzazione - Sezione Personale
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:	Attività di comunicazione e disseminazione su ruolo e funzioni del Comitato di formazione:  Organizzazione di incontri e convegni sul benessere organizzativo, le pari opportunità, la tutela contro il mobbing e le discriminazioni  Ideazione e promozione di una Rete territoriale dei CUG pugliesi
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:

11

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
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel mesi di ottobre 2024 il Comitato ha avviato una nuova iniziativa denominata "**CUG in tour**": ogni mese, una delegazione del Comitato incontra il personale dell'Amministrazione in uno dei plessi regionali. Nel 2024, sono stati effettuati due incontri del suddetto tour, e sono in programma tre incontri nei primi mesi del 2025. L'attività, oltre a informare sul ruolo e le

funzioni del Comitato, consente di raccogliere informalmente suggerimenti sul benessere organizzativo delle strutture.

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

Nel 2024 il Comitato ha completato le procedure per la somministrazione del **questionario sul benessere organizzativo**, il primo all'interno dell'Amministrazione regionale. Il questionario verrà somministrato nei primi mesi del 2025. Scopo del Questionario la promozione del benessere organizzativo e l'attuazione delle politiche di sostegno a situazioni di disagio, nonché l'attuazione delle politiche di valorizzazione del personale.

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

All'inizio del 2024, il Comitato ha avviato il percorso di costituzione di una **Rete territoriale di Comitati Unici di Garanzia** pugliesi, con riunioni mensili di scambio esperienziale e di progettualità condivise. Nel mese di novembre 2024 è stato realizzato anche il primo incontro pubblico della Rete - in via di formalizzazione - con un confronto tra azioni positive dei diversi Comitati, e focus sul benessere organizzativo.

## Criteri di valutazione del personale

Il Comitato ha partecipazione all'incontro promosso dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Puglia finalizzato all'elaborazione del **nuovo SMiVaP** della Regione Puglia. La partecipazione ha permesso al CUG di fornire contributi per l'elaborazione del nuovo sistema, a supporto della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento professionale del personale regionale.

## Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nel corso del 2024 il Comitato ha formulato proposte all'Amministrazione per migliorare alcuni aspetti inerenti l'**orario di lavoro e la flessibilità**, segnalati informalmente dal personale dipendente e dai focal point regionali. L'Amministrazione, di concerto con il Comitato, sta valutando le possibili migliorie da apportare, alla luce dell'organizzazione lavorativa e del perimetro delineato dal vigente CCNL.

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il Comitato è stato coinvolto nella formulazione di proposte per l'aggiornamento del **sistema dei profili professionali**, che attualmente vede costituito un tavolo tecnico per l'approfondimento specifico.

Sempre nel corso del 2024, il Comitato ha partecipato, tramite la Presidente, al gruppo di lavoro per l'adozione del nuovo **codice di comportamento** "del personale dipendente di Regione Puglia", adottato con D.G.R. 11 novembre 2024, n. 1513.

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 migliorare la leggibilità e la fruibilità del Piano Triennale di Azioni Positive, il Comitato ha inserito all'interno di ogni azione lo **stato di avanzamento**, monitorandone il progresso. Ciò permetterà, in prospettiva futura, di produrre un nuovo

---

PAP più agile e orientato ai risultati, con puntuale definizione delle fasi dei relativi progetti.

## Considerazioni conclusive

L'attuale Comitato è stato nominato nel mese di marzo 2024. Da subito, tramite una serie di riflessioni e iniziative concrete, si è cercato di pianificare le possibili attività al di là delle mere scadenze (redazione aggiornamento PAP, redazione relazione annuale), avviando alcune specifiche progettualità finalizzate a rendere più incisiva l'attività del Comitato: una delle principali è stata la costituzione della Rete territoriale dei CUG pugliesi, che verrà formalizzata nel corso del corrente anno. Sono, inoltre, stati avviati i primi gruppi di lavoro interni (PAP/regolamento/relazione, comunicazione, formazione) e alcune specifiche attività di comunicazione e promozione del Comitato verso il personale regionale.

Permangono alcune criticità, tra le quali sicuramente l'assenza di uno stanziamento specifico che consenta al Comitato la gestione diretta di un budget per la pianificazione di attività più corpose e strutturate, nonché meccanismi incentivanti la partecipazione dei componenti, particolarmente difficile nei momenti di picco delle attività di ufficio.

Tra le possibili soluzioni da portare sui tavoli nazionali, una riforma della direttiva n. 2/2019 del DFP, che possa rendere più concreta ed effettiva la presenza del CUG nelle amministrazioni, disciplinando in modo dettagliato e stringente le attività in cui è obbligatorio l'intervento del CUG, le dotazioni umane e strumentali di cui deve disporre, le modalità di partecipazione dei componenti, i meccanismi di monitoraggio e di valutazione con indicazione dei correttivi, in modo da supportare a rendere ancora più efficace e professionalizzante l'impegno di colleghi e colleghi che impiegano il proprio tempo e le proprie competenze nelle attività dei Comitati Unici di Garanzia.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2025>