



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per Le Politiche Attive del Lavoro - Arpal Puglia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per Le Politiche Attive del Lavoro - Arpal Puglia

Acronimo: ARPAL PUGLIA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70132

Indirizzo: Via Luigi Corigliano 1

Codice Amministrazione: arlpa

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali del Lavoro

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_arlpa-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf) (285 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	1	1	0	1	2	3	1	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	23	133	75	22	0	32	182	115	19	1
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	70	45	13	0	15	117	83	11	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente 1 fascia	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0
Dirigente di livello non generale	ART 19	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRESIDENTE CDA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	componente cda	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	REVISORE UNICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		30	205	123	36	3	48	302	203	32	3
Totale % sul personale complessivo		3,05	20,81	12,49	3,65	0,30	4,87	30,66	20,61	3,25	0,30

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	27	188	119	30	0	364	40,85	93,09	46	271	180	29	1	527	59,15	90,86
Tra 3 e 5 anni	3	14	4	6	0	27	33,75	6,91	2	30	19	2	0	53	66,25	9,14

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	30	202	123	36	0	391			48	301	199	31	1	580		
Totale %	3,09	20,80	12,67	3,71	0,00	40,27			4,94	31,00	20,49	3,19	0,10	59,73		

⁽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⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,51
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,31
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,21
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	90	52,02	83	47,98	173	17,76
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	32	41,56	45	58,44	77	7,91
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	87	41,63	122	58,37	209	21,46
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	30	33,71	59	66,29	89	9,14
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di II livello	9	24,32	28	75,68	37	3,80
01501 AREA ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	5	25,00	15	75,00	20	2,05
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	18	40,00	27	60,00	45	4,62
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	51	36,43	89	63,57	140	14,37
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	32	39,51	49	60,49	81	8,32
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	28	40,00	42	60,00	70	7,19
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	6	26,09	17	73,91	23	2,36
Totale personale		392		582		974	
Totale % sul personale complessivo		40,04		59,45		99,49	

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

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

Il personale di ARPAL Puglia è pari a 985 unità, di cui 397 di genere maschile e 588 di genere femminile; a tale dato si aggiungono 219 unità di personale regionale con vincolo di assegnazione ad ARPAL. Il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 7 unità, mentre gli organi di vertice sono il Direttore, il Consiglio di Amministrazione, composto da 2 componenti di sesso maschile e 1 componente di sesso femminile e la Revisora Unica.

Analizzando il dato *Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere*, è evidente che il personale dipendente dell'Agenzia è prevalentemente giovane; infatti, un gran numero di personale dipendente ricade nella fascia tra i 31-40 anni e 41-50 anni e ha un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni.

Il personale laureato (sia con laurea di I livello che con laurea magistrale), indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale, è decisamente superiore rispetto al personale in possesso di diploma di scuola superiore, confermando soprattutto l'elevato livello di istruzione del personale.

Si rileva che le lavoratrici hanno una maggiore formazione post-universitaria rispetto ai lavoratori indipendentemente dal livello di inquadramento contrattuale.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	30	204	123	36	2	395	40,43	100,00	48	300	201	32	1	582	59,57	99,66
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,17
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,17
Totale	30	204	123	36	2	395			48	302	201	32	1	584		
Totale %	3,06	20,84	12,56	3,68	0,20	40,35			4,90	30,85	20,53	3,27	0,10	59,65		

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

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

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

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 66,67	0	1	0	0	0	1	100,00	2,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,45
PART-TIME MISTO 88,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,45
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE	1	16	10	4	0	31	40,79	86,11	2	22	17	4	0	45	59,21	65,22
ORARI FLESSIBILI	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	2,90
RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE ART. 39 D.LGS. 151/2001	0	2	2	0	0	4	16,67	11,11	0	16	4	0	0	20	83,33	28,99
Totale	1	19	12	4	0	36			2	41	22	4	0	69		
Totale %	0,95	18,10	11,43	3,81	0,00	34,29			1,90	39,05	20,95	3,81	0,00	65,71		

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

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

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

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 6 persone, di cui 4 donne e 2 uomini; osservando la proporzione per genere sul totale, si calcola che il 66,66% del personale femminile ha utilizzato tale tipologia di prestazione lavorativa, contro il 33,33% del personale maschile.

Si osserva che il telelavoro non è fruito da nessun lavoratore. Per quanto riguarda il lavoro agile, hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa 76 persone, di cui 45 donne e 31 uomini. A tal proposito, l'Agenzia sta procedendo a

pianificare un'organizzazione che tenga conto delle differenti esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, individuando anche nel lavoro agile un valido strumento di conciliazione vita-lavoro (considerando tuttavia l'opportunità di strutturarne l'organizzazione in modo omogeneo sull'intero territorio regionale).

Per quanto attiene la flessibilità oraria, tutto il personale dipendente può usufruire dell'istituto della flessibilità oraria in entrata e in uscita dal servizio. Tale istituto permette al lavoratore e alla lavoratrice 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 lunedì, mercoledì e venerdì) o dalle 16:30 alle 19:00 (nelle giornate di rientro pomeridiano). Il differenziale orario nelle fasce di flessibilità precedentemente descritte è recuperato entro i 2 mesi successivi.

Per ciò che concerne i permessi per allattamento ART. 39 D.LGS. 151/2001, 20 donne e 4 uomini ne hanno usufruito, confermando la tendenza generale secondo la quale il carico familiare risulta essere principalmente delle donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1672	37,93	2736	62,07	4408	52,44
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	402	37,05	683	62,95	1085	12,91
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	258	13,41	1666	86,59	1924	22,89
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	0,61	983	99,39	989	11,77
Totale permessi	2338	27,81	6068	72,19	8406	

⁽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 permessi ex L. 104/1992, si evidenzia che le lavoratrici ne hanno usufruito in misura maggiore rispetto ai lavoratori.

Inoltre, emerge che una corposa componente di genere femminile ha fruito dei permessi per congedi parentali, sia su base giornaliera che oraria.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Con Decreto del Dirigente Delegato n. 015 del 05.04.2024 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia che, si è insediato formalmente in data 07.05.2024.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 05.08.2024 è stato adottato il regolamento per il suo funzionamento.

In data 11.04.2024 sono state approvate, con Determinazione dirigenziale n. 323, le Linee Guida Operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e documenti di Arpal Puglia.

Successivamente, il CUG ha divulgato la nota del 24.10.2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio di Gabinetto del Ministro per le Disabilità, avente ad oggetto l'aggiornamento della terminologia in materia di disabilità a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 62/2024, alla quale l'Agenzia dovrà conformarsi sia nelle comunicazioni (comunicati stampa, sito web) sia nelle attività amministrative (decreti, delibere, determinazioni).

Nell'ambito delle attività svolte a partire da maggio 2024, il Comitato ha analizzato i casi oggetto di segnalazioni pervenute e proposto soluzioni in merito.

Ha aderito alla Rete Nazionale e Regionale dei CUG e nel corso del periodo suddetto, ha costituito 5 Gruppi di Lavoro:

- Tutela della disabilità, minoranze, diritti umani e inclusione;
- Certificazione di genere e bilancio di genere;
- Benessere organizzativo;
- Comunicazione e visibilità del CUG;
- Nucleo di ascolto - centro antiviolenza.

Sono state predisposte *Raccomandazioni per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti*, che sono state diffuse attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione dedicata al CUG.

Nell'ambito delle attività di formazione e sensibilizzazione dei membri del Comitato, sono stati organizzati degli incontri con esperti del settore sui seguenti temi:

- legge regionale n. 25 del 19 luglio 2024 - *Disposizioni per garantire il principio di pari opportunità e di parità di trattamento in riferimento all'orientamento sessuale, all'identità di genere e alle variazioni nelle caratteristiche di sesso*;
- metodi e strumenti per il mainstreaming di genere;
- attività svolte dal CUG di ASL BARI e, in particolare, sul Nucleo di ascolto.

Nell'ambito, invece, delle iniziative di formazione dedicate all'intero personale dipendente, il C.U.G. ha richiesto all'Ufficio Formazione Interna di estendere l'accesso a tutti i dipendenti e tutte le dipendenti al corso "La cultura del rispetto" disponibile gratuitamente sulla piattaforma Syllabus.

Il C.U.G. ha partecipato a vari eventi sui temi del benessere lavorativo e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

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⁾
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	248	1920	1300	388	104	3960	42,15	18,24	468	2652	1892	360	64	5436	57,85	18,20
Aggiornamento professionale	803	8957	6674	1094	218	17746	42,09	81,72	2051	12701	8560	1104	0	24416	57,91	81,73
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tematiche CUG	9	0	0	0	0	9	30,00	0,04	0	6	0	15	0	21	70,00	0,07
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1060	10877	7974	1482	322	21715			2519	15359	10452	1479	64	29873		
Totale ore %	2,05	21,08	15,46	2,87	0,62	42,09			4,88	29,77	20,26	2,87	0,12	57,91		

⁽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?:

No

Il personale dell'Agenzia ha fruito nell'annualità 2024 della formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'aggiornamento professionale in modo omogeneo, indipendentemente dal genere e dall'età. Risulta, invece, carente la formazione sulle tematiche relative alle competenze manageriali e relazionali, alle tematiche CUG e alla violenza di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
DIRIGENTE TD	3	50,00	3	50,00	6	50,00	Uomo
CONCORSO UNICO	6	100,00	0	0,00	6	50,00	Uomo
Totale personale	9		3		12		
Totale % sul personale complessivo	0,92		0,31		1,23		

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

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

Nei 2 concorsi espletati nell’annualità 2024 il Presidente di Commissione risulta essere di sesso maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€100640,00	€91981,70	€ -8658,30	-9,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€27215,60	€27081,10	€ -134,50	-0,50
01501 AREA ISTRUTTORI	€25477,10	€25497,20	€ 20,10	0,08
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€24275,90	€24124,30	€ -151,60	-0,63

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

Per quanto riguarda il dato relativo al *Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento*, si evidenzia un consistente divario economico tra il personale dirigenziale di ruolo amministrativo maschile e femminile (-€8658,66). Risulta, comunque, di entità rilevante il divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici appartenenti all’area Funzionari Elevata Qualificazione (-€134,50) e tra il personale appartenente all’area Operatori Esperti (-€151,60).

Infine, non si riscontra un gender gap salariale tra lavoratori e lavoratrici appartenenti all’area Istruttori (-€20,10).

Al fine di stimolare la produttività e favorire l’uguaglianza dei redditi, sarebbe auspicabile ridurre il gender gap salariale tra i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alla stessa area.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sì

Sì, nell’annualità 2023 è stato somministrato un questionario dalla U.O. Affari Generali - Personale e Formazione Interna - Contenzioso al personale dipendente sul benessere organizzativo, in quanto il C.U.G. non era stato ancora costituito.

Nel 2024, invece, è stato predisposto un Questionario sul benessere organizzativo da somministrare all’inizio del 2025.

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

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

Tra gli obiettivi in materia di stress lavoro correlato e benessere organizzativo per il triennio 2025-2027 emerge la necessità di tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l'adozione del codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing).

Inoltre, il C.U.G. intende promuovere l'istituzione di un servizio/nucleo di ascolto, in collaborazione con l'U.O. Affari Generali - Personale e Formazione interna - Contenzioso, quale efficace strumento a disposizione del personale dipendente per individuare strategie riparatorie in grado di contrastare la condizione stressogena e per prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Per il triennio 2025-2027, il C.U.G. intende promuovere un confronto con le OO.SS., al fine di modificare/integrare lo SMIVAP dell'Agenzia in merito alla possibilità di riesame del voto della performance individuale. Intende, inoltre, promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità, nonché promuovere un'equa rappresentatività di genere nelle attività dell'Ente, attraverso le seguenti azioni:

- promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori e le lavoratrici, promuovendo l'invio al C.U.G. di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del PAP, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante;
- promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere", nonché della "Certificazione di genere";
- garantire ampia diffusione del Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate;
- elaborare linee guida per la prevenzione e il contrasto alla discriminazione e alle molestie verso persone LGBTQ+;
- prevedere spazi per azioni volte al miglioramento delle condizioni lavorative e sociali delle persone LGBTQ+, come programmi di formazione e orientamento al lavoro, servizi di supporto, attività di sensibilizzazione nelle aziende per la creazione di ambienti inclusivi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione dei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione a seguito di avviso interno e designazione da parte delle OO.SS. per i componenti di parte sindacale
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	Decreto del Dirigente Delegato
--------------------	--------------------------------

Data:	05/04/2024
-------	------------

Organo sottoscrittore:	U.O. Affari Generali - Personale e Formazione interna - Contenzioso
------------------------	---

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

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>adesione alla Rete Nazionale dei C.U.G.;</p> <p>realizzazione di una locandina relativa al Comitato e ai suoi compiti, condivisa con il territorio e di un'informativa dettagliata concernente le attività del C.U.G. inviata a tutto il personale dipendente;</p> <p>partecipazione all'evento "Lavoro e/è benessere Il piano ARPAL della Regione Puglia sulle politiche e i servizi per il Lavoro" - 3 ottobre 2024 presso la Fiera del Levante di Bari;</p> <p>partecipazione al primo incontro organizzato dalla Rete regionale dei C.U.G. "Ben essere in Rete Una prospettiva regionale per differente genere di punto di vista" - 19 novembre 2024 presso la Fiera del Levante</p>
--	---

di Bari;

partecipazione all'evento "Giornata del Lavoro agile" - 21 novembre 2024 presso l'Università degli studi di Bari Aldo Moro;

partecipazione della Presidente Avv. Francesca Serpino all'audizione della VI Commissione Consiliare, in rappresentanza dell'Agenzia, sull'attuazione della legge contro l'omotransfobia in Puglia;

organizzazione di incontri formativi con esperti del settore nel corso delle sedute del C.U.G. sulla legge regionale n. 25 del 19 luglio 2024;

organizzazione di incontri formativi con esperti del settore nel corso delle sedute del C.U.G su metodi e strumenti per il mainstreaming di genere;

organizzazione di incontri formativi con esperti del settore nel corso delle sedute del C.U.G sulle attività svolte dal C.U.G. della ASL BARI e sul Nucleo di Ascolto;

richiesta all'ufficio Formazione Interna per l'accesso di tutti/e i/le dipendenti al corso disponibile gratuitamente sulla piattaforma Syllabus "La cultura del rispetto".

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Google Drive
Google Meet

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

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

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

- NESSUNO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

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

Sono state predisposte delle *Raccomandazioni per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti*, che sono state diffuse attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione dedicata al C.U.G.

E' stato predisposto un questionario sul benessere organizzativo da somministrare all'inizio del 2025.

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

In riferimento agli obiettivi del PAP 2024-2026, il C.U.G. si è costituito, si è dotato di un proprio regolamento di funzionamento, ha creato un proprio indirizzo di posta elettronica per le comunicazioni e ha aderito alla Rete Nazionale dei C.U.G. Inoltre, ha realizzato una locandina relativa al Comitato e ai suoi compiti, condivisa con il territorio e un'informativa dettagliata concernente le attività del C.U.G. inviata a tutto il personale dipendente.

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

Il C.U.G. ha divulgato il documento "*Terminologia in materia di disabilità a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62 del 2024*", raccomandando agli uffici di attenersi alle indicazioni prescritte al suo interno.

Considerazioni conclusive

Il primo anno di attività del Comitato ha posto le basi per l'avvio di iniziative ed attività volte al consolidamento e alla valorizzazione del suo ruolo all'interno dell'Agenzia. Infatti, all'interno del PAP 2025-2027, il Comitato ha individuato n. 5 obiettivi da realizzare:

1. Informazione e promozione dell'attività e del ruolo del Comitato Unico di Garanzia;
2. Formazione;
3. Conciliazione tra vita privata e lavorativa;
4. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni;
5. Stress lavoro correlato e benessere organizzativo.

Ob. 1 L'Agenzia intende garantire il coinvolgimento del C.U.G. nei momenti strategici e decisionali dell'Agenzia in tema di politiche per il personale, progetti di riorganizzazione dell'Agenzia, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa relativa ai temi che rientrano nelle proprie competenze, attraverso le seguenti azioni:

- promuovere la conoscenza del C.U.G. e delle sue azioni all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia, ivi compresa la normativa di competenza;
- predisporre e adottare un regolamento che disciplini le relazioni interne ed esterne del C.U.G.;
- garantire ai componenti e alle componenti del C.U.G. percorsi di aggiornamento e approfondimento sulle materie afferenti al Comitato Unico;
- organizzare almeno un evento annuale destinato a illustrare al personale dell'Agenzia l'attività del C.U.G.;
- elaborare articoli ed eventi divulgativi nonché formativi sulle attività del C.U.G.;
- diffondere tra il personale dipendente il magazine *"La voce dei C.U.G."* e analogo materiale informativo sul tema;
- diffondere tra il personale dipendente eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.

Ob. 2 ARPAL Puglia intende implementare le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente e nei limiti delle previsioni di bilancio, consentano a tutti i dipendenti e tutte le dipendenti di acquisire e sviluppare, nell'arco del triennio, la propria crescita professionale attraverso le seguenti azioni:

- garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità e-learning;
- assicurare la partecipazione del personale dipendente a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni;
- prevedere dei moduli formativi - a cui l'Agenzia attribuisce un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane - che concili le esigenze dell'Amministrazione e del personale dipendente, consentendo a tutti e tutte uguali possibilità di accesso.

Ob. 3 L'Agenzia intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso le seguenti azioni:

- in un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale familiare e lavorativa, l'Agenzia si impegna ad applicare i diversi istituti di flessibilità dell'orario di lavoro previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata;
- agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita

- familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- valorizzare il personale della Pubblica Amministrazione attraverso una logica basata sul risultato e non sul controllo, implementando le misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di un'organizzazione flessibile, nel rispetto della produttività e della competitività aziendale;
 - favorire l'utilizzazione dello strumento dello smart working e monitorarne le modalità di applicazione.

Ob. 4 L'Agenzia intende attraverso le seguenti azioni:

- promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori e le lavoratrici, promuovendo l'invio al C.U.G. di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante;
- promuovere la stesura del "Bilancio di genere", nonché della "Certificazione di genere";
- garantire ampia diffusione del presente Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate;
- elaborare linee guida per la prevenzione e il contrasto alla discriminazione e alle molestie verso persone LGBTQ+ e prevedere spazi per azioni volte al miglioramento delle loro condizioni lavorative e sociali.

Ob. 5 L'Agenzia intende favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, attraverso le seguenti azioni:

- avviare la valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso la compilazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC);
- istituire un servizio/nucleo di ascolto, in collaborazione con l'U.O. Affari Generali - Personale e Formazione interna - Contenzioso, quale efficace strumento per individuare strategie riparatorie in grado di contrastare la condizione stressogena e per prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione;
- tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l'adozione del codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing);
- somministrare periodicamente questionari sul benessere organizzativo del personale dipendente, al fine di monitorare il clima organizzativo e individuare eventuali azioni correttive.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-le-politiche-attive-del-lavoro-arpal-puglia-2025>