



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Puglia - 2026

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 dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023	2024
2023 - 2025	2023-2025
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_2023_0.pdf) (209.73 KB)	piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf) (364.16 KB)
2025	2026-2028
2023-2025	piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2026-2028-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2026-2028-anno_.pdf)
piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)	



[no-
triennale/r_puglia/2023-2025/piano_azioni_positive_r_puglia-triennio_2023-2025-
anno_2025.pdf](#) (385.32 KB)

[triennale/r_puglia/2026-2028/piano_azioni_po
sitive_r_puglia-triennio_2026-2028-
anno_.pdf](#) (322.9 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore/Responsabile Struttura	0	0	2	5	6	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	0	7	31	10	0	1	8	33	8
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato in dotazione organica	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	8	143	248	162	80	5	146	324	198	65
Personale non dirigente	Area degli istruttori	21	93	102	79	81	12	98	96	79	42
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	8	58	69	75	82	10	69	72	45	32
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	0	0	8	37	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0
Totale personale		37	294	429	364	297	27	314	505	359	150
Totale % sul personale complessivo		1,33	10,59	15,45	13,11	10,70	0,97	11,31	18,19	12,93	5,40

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	35	182	173	73	2	465	49,26	32,72	22	202	188	63	4	479	50,74	35,35

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⁾
Tra 3 e 5 anni	2	74	63	29	5	173	53,40	12,17	4	64	62	19	2	151	46,60	11,14
Tra 5 e 10 anni	0	32	106	111	116	365	46,44	25,69	1	47	153	143	77	421	53,56	31,07
Superiore a 10 anni	0	6	87	151	174	418	57,89	29,42	0	1	102	134	67	304	42,11	22,44
Totale	37	294	429	364	297	1421			27	314	505	359	150	1355		
Totale %	1,33	10,59	15,45	13,11	10,70	51,19			0,97	11,31	18,19	12,93	5,40	48,81		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
ARO	Inferiore al Diploma superiore	39	95,12	2	4,88	41	1,55
ARO	Diploma di scuola superiore	6	100,00	0	0,00	6	0,23
ARE	Inferiore al Diploma superiore	155	69,51	68	30,49	223	8,42
ARE	Diploma di scuola superiore	106	55,50	85	44,50	191	7,21
ARE	Laurea	7	35,00	13	65,00	20	0,76
ARE	Laurea magistrale	24	27,91	62	72,09	86	3,25
ARI	Inferiore al Diploma superiore	33	82,50	7	17,50	40	1,51
ARI	Diploma di scuola superiore	181	59,34	124	40,66	305	11,52
ARI	Laurea	29	52,73	26	47,27	55	2,08
ARI	Laurea magistrale	133	43,89	170	56,11	303	11,44
ARF	Diploma di scuola superiore	46	54,76	38	45,24	84	3,17
ARF	Laurea	43	45,26	52	54,74	95	3,59
ARF	Laurea magistrale	551	45,95	648	54,05	1199	45,28
Totale personale		1353		1295		2648	
Totale % sul personale complessivo		48,74		46,65		95,39	

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

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

Rispetto ai dati comunicati dall'Amministrazione e inseriti nell'aggiornamento 2025 del Piano Triennale di Azioni Positive 2026-2028 - approvato a novembre 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 complessivo dell'Ente Regione è pari a 2.779 unità, di cui 1.441 di genere maschile e 1.338 di genere femminile; il personale dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, è pari a 109 unità mentre l'organo di vertice (Direttore Dipartimento/Responsabile struttura) è pari a 19 unità.

Con l'entrata in vigore del CCNL funzioni locali triennio 2019-2021, 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 1.390 unità, di cui 654 uomini e, quota maggioritaria, 736 donne. Si evidenzia, inoltre, che è in corso la procedura di attribuzione dei profili professionali anche per il restante personale del comparto, non assunto con gli ultimi concorsi. Al momento della chiusura per presente Piano, si è da poco concluso il lavoro del tavolo tecnico, appositamente costituito per la definizione di una proposta integrativa dell'attuale sistema dei profili professionali, adottato dall'Amministrazione regionale con Determinazione del Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione del 16 marzo 2021, n. 301.

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 1.758 unità, di cui 787 uomini e 971 donne: tali dati confermano la forte presenza di personale laureato anche nell'area degli istruttori.

Nel corso del triennio si continuerà a monitorare il ricorso ai diversi istituti previsti, le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale regionale, la verifica del ricorso agli istituti da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, nell'ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione.

Il Comitato, come da ruolo istituzionale, continuerà ad adoperarsi per la massima applicazione del principio dell'equilibrio di genere, in particolare monitorando incarichi, nomine e composizione di commissioni di gara e di concorso.

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	37	291	423	360	295	1406	51,15	98,94	27	313	500	356	147	1343	48,85	99,11
Part Time >50%	0	0	1	1	1	3	33,33	0,21	0	0	3	2	1	6	66,67	0,44
Part Time ≤50%	0	3	5	3	1	12	66,67	0,84	0	1	2	1	2	6	33,33	0,44
Totale	37	294	429	364	297	1421			27	314	505	359	150	1355		
Totale %	1,33	10,59	15,45	13,11	10,70	51,19			0,97	11,31	18,19	12,93	5,40	48,81		

⁽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 AL 66,67%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	1	0	0	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 AL 83,33%	0	0	1	0	0	1	25,00	0,05	0	0	1	1	1	3	75,00	0,14
PART-TIME ORIZZONTALE AL 97,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
Part-time Verticale 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,05
Part-time Verticale 50%	0	3	3	4	0	10	62,50	0,48	0	2	2	2	0	6	37,50	0,27
PART-TIME VERTICALE AL 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,05
part-time verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,09
Telelavoro	0	0	1	0	0	1	33,33	0,05	0	0	0	2	0	2	66,67	0,09
Smart working	15	175	264	162	73	689	44,57	33,41	13	202	357	220	65	857	55,43	38,83
Personale che fruisce di orari flessibili	35	286	413	351	272	1357	50,45	65,81	26	311	499	350	147	1333	49,55	60,40
Lavoro da remoto	0	0	0	0	1	1	100,00	0,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	50	464	683	518	347	2062			39	515	861	579	213	2207		
Totale %	1,17	10,87	16,00	12,13	8,13	48,30			0,91	12,06	20,17	13,56	4,99	51,70		

⁽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 2025 è stato utilizzato da 29 persone, di cui 15 donne e 14 uomini. Il telelavoro (i cui progetti sono in scadenza a seguito della modifica dei relativi istituti contrattuali) è fruito da 3 persone, di cui 2 donne e 1 uomo, il lavoro da remoto è fruito da 1 persona di genere maschile. Infine, per quanto riguarda il lavoro agile (comunemente conosciuto come "smart working"), hanno usufruito di tale modalità della prestazione lavorativa n. 1.546 persone, di cui 689 donne e 857 uomini.

La percentuale maggiore, pari al 60,40%, del personale dipendente che fruisce di orari flessibili è del genere femminile. Anche alla luce delle nuove assunzioni effettuate dall'Amministrazione regionale, il genere femminile è tornato a livelli elevati, quasi ad equiparare la "parità" tra uomo e donna, facendo intuire che, anche nelle nuove generazioni, il ruolo della donna-madre-lavoratrice è appesantito dall'obbligo di cura familiare, che si aggiunge spesso al ruolo genitoriale.

L'obiettivo principale è 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, con l'estensione dell'istituto in maniera capillare a tutto il personale del comparto e dell'area dirigente.

Nel corso dell'anno e del triennio di riferimento del Piano delle Azioni Positive si continuerà a monitorare il ricorso ai diversi istituti previsti, compresi le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale regionale e a verificare 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5465	54,49	4565	45,51	10030	39,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2228	30,46	5086	69,54	7314	28,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1824	26,82	4978	73,18	6802	26,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	368	33,52	730	66,48	1098	4,35
Totale permessi	9885	39,16	15359	60,84	25244	

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

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

Con specifico riferimento alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex L. 104/1992, si nota come la percentuale di appartenenti al genere femminile che fruisce di permessi giornalieri per congedi parentali supera il 73% - dato da leggere anche alla luce anche delle nuove assunzioni effettuate dall'Amministrazione - : il congedo per motivi familiari handicap, infatti, vede la donna assentarsi dal lavoro per 1943 giorni contro i 743 di assenza degli uomini.

Il ruolo della donna lavoratrice e mamma è una complessa sfida di conciliazione tra carriera e famiglia, spesso caratterizzata da un elevato carico emotivo e organizzativo. La mamma lavoratrice trasmette spesso ai figli l'importanza dell'indipendenza, della collaborazione e dell'uguaglianza di genere; in tal senso, l'attività del Comitato può coadiuvare l'Amministrazione nel prevedere strumenti di supporto che facilitino proprio questa complessa conciliazione.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

- Formazione su linguaggio di genere e sull'importanza delle diversità

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? Sì

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

1. Sono stati analizzati ed elaborati i dati raccolti all'esito dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale somministrata nel 2025. Dei predetti risultati si terrà conto ai fini della definizione delle future politiche di sostegno rispetto a situazioni di disagio e di valorizzazione del personale. Azione prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
2. Completamento della costruzione, nell'ambito del principale plesso di uffici della Regione Puglia (via Gentile) dell'immobile destinato ad asilo nido. Azione prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
3. Predisposizione e aggiornamento del Piano delle azioni formative, anche in attuazione della direttiva del Ministro della PA del 16/01/2025. Erogazione di percorsi di formazione specifica sul benessere organizzativo e sulle politiche di genere. Azione prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
4. Realizzazione di iniziative ed eventi di sensibilizzazione sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo. Azione prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
5. Sono proseguite forme di collaborazione tra amministrazione regionale e CUG finalizzate al coordinamento delle rispettive attività e competenze. Azione prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
6. Prosecuzione e consolidamento delle attività della Rete territoriale dei CUG pugliesi. Azione prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
7. Con la D.G.R. n. 867 del 19/06/2025 è stata approvata la rendicontazione di genere - bilancio di genere 2023-2024, in continuità con il medesimo atto 2021-2022. Il documento risponde alle esigenze conoscitive di diversi interlocutori (cittadine e cittadini, famiglie, imprese, associazioni, istituzioni pubbliche e private) e facilita la comprensione e la valutazione degli effetti dell'azione e delle politiche regionali. In particolare, si è provveduto ad integrare la classificazione della spesa in ottica di genere sul modello del Bilancio di Genere dello Stato (con focus specifico sul Dipartimento Sviluppo economico), assicurando uno strumento di rendicontazione finalizzato a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
8. Nell'anno 2025, a cura del Mobility Manager, a tutto il personale della Regione Puglia e delle

Agenzie regionali è stato somministrato un questionario funzionale al miglioramento della mobilità e del benessere lavorativo e alla redazione del PSCL (Piano Spostamenti Casa Lavoro). Azione non prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.

9. Con la D.G.R. n. 1975 del 16/12/2025, a cura del Mobility Manager, è stato aggiornato il PSCL relativo alle articolazioni territoriali di varie sedi regionali. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
10. Nel corso del 2025 la Regione Puglia ha proseguito le attività relative sottese al secondo Protocollo di intesa denominato "*No Women No Panel - Senza donne non se ne parla*" finalizzato a promuovere la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini agli eventi di comunicazione organizzati direttamente dalla Regione. Il monitoraggio dei panel, dapprima focalizzato sugli eventi di comunicazione direttamente dalla Regione, attualmente prevede il monitoraggio anche dei panel patrocinati dalla Regione. I dati confluiscono in una piattaforma digitale gestita dalla R.A.I. Radiotelevisione italiana s.p.a. implementata anche da dati provenienti da altre istituzioni italiane. L'ultima restituzione dei dati pugliesi afferisce il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
11. Messa a sistema della Valutazione di impatto di Genere (VIG) quale strumento di valutazione (ex ante, in itinere ed ex post) che consente un processo strutturato di rilevazione finalizzato ad individuare i principali gap di genere e a porre in essere misure idonee a ridurli. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.
12. La Sezione Organizzazione e Formazione del personale e la Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere hanno realizzato il progetto formativo "*Per una comunicazione pubblica attenta al genere*" nell'ambito della progettazione "*PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche*" - Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR ITALIA Sub-investimento 2.3.1 - Linea 5 FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU. Il corso si è concluso il 20/11/2025. Azione non prevista nel PTAP 2023-2025-Aggiornamento 2025.

Come già efficacemente riassunto dall'amministrazione nell'elenco sopra riportato, sono numerose le attività che hanno visto impegnato il Comitato, alcune delle quali inserite all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, aggiornamento 2025. e che sono qui di seguito brevemente riassunte per area di riferimento. Per facilitare la lettura del dato, pur nella massima sintesi, gli interventi avviati sono evidenziati in grassetto.

- Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia

Azione A.1.1.1: Istituto del lavoro da remoto e del Lavoro Agile -

Azione A.1.1.2: Piattaforme tecnologiche per la conciliazione vita-lavoro - L'Amministrazione sta integrando strumenti atti a facilitare le attività, rendendo più agevole la conciliazione; in particolare, si sta lavorando per consentire l'integrazione, su unica app, di strumenti specifici.

Azione A.1.2: Orari di lavoro e part-time - favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia

Azione A.1.3: Orari di lavoro e congedi parentali - congedo a ore e ferie solidali - Nel corso del 2025, il Comitato ha predisposto una bozza di regolamento per le ferie solidali, attualmente all'attenzione degli uffici del Personale.

Azione A.1.4: Asilo nido e Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza - in fase di completamento e con gestione affidata al Comune di Bari, dovrebbe entrare in attività per la fine del 2026.

- Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere;

Azione B.1.1: Partecipazione, comunicazione, sensibilizzazione - gruppi di studio e di lavoro; Rete territoriale e iniziative di Rete su tutto il territorio regionale - Con il supporto del CUG e degli altri soggetti, organismi e strutture regionali interessati ai temi della parità, l'Amministrazione promuove 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 aventi, 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 2025, il Comitato ha proseguito le attività della Rete territoriale informale dei Comitati Unici di Garanzia di Amministrazioni Pubbliche pugliesi, in attesa della formalizzazione della Rete stessa, con riunioni mensili da remoto e iniziative pubbliche organizzate il 25 marzo 2025 a Lecce, il 2 luglio a Foggia e il 27 novembre a Bari.

Azione B.1.2: Introduzione della figura del Diversity Manager - 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. Nonostante sia stata più volte prevista ma non introdotta, si conta di avviare l'iter nel triennio del vigente PIAO.

- Area Formazione e riqualificazione professionale

Azione C.1.1: Predisposizione del Piano delle azioni formative - L'Amministrazione ha dato impulso alla predisposizione e aggiornamento del Piano delle azioni formative, anche in attuazione della direttiva del Ministro della PA del 16 gennaio 2025, che ha introdotto un obbligo formativo rafforzato per il personale PA (da 24 a 40 ore annue). Come sopra già illustrato, son stati erogati percorsi di formazione specifica sul benessere organizzativo e sulle politiche di genere, che si sta valutando di riproporre anche per il 2026.

Azione C.1.2: Interventi di reinserimento lavorativo

Azione C.1.3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale

- Area Organizzazione e lavoro.

Azione D.1.1: Realizzazione "Sportello di Ascolto" - anche se non ancora avviata, è obiettivo del Comitato l'avvio di uno studio di fattibilità in merito, anche con specifico riferimento al benessere organizzativo. Tale servizio fungerebbe da presidio contro il disagio lavorativo e le discriminazioni, fornendo al CUG dati aggregati preziosi per la prevenzione del mobbing e dello stress lavoro-correlato.

Azione D.1.2: Indagine sul benessere organizzativo - a seguito di somministrazione nella primavera del 2025, sono stati analizzati ed elaborati - anche grazie al fondamentale supporto della Sezione Statistica di Regione Puglia - i dati raccolti tramite l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale. I dati - presentati in due incontri pubblici il 18 luglio e il 18 settembre 2025 - saranno resi disponibili la definizione delle future politiche di sostegno rispetto a situazioni di disagio e di valorizzazione del personale.

Si evidenzia che con Deliberazione della Giunta Regionale 10 novembre 2025, n. 1700 è stato approvato il nuovo PIAO 2026-2028 e, con esso, il PAP 2026-2028.

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⁾
Aggiornamento professionale	2459	20625	29777	26225	20898	99984	52,57	84,13	1761	20480	34177	23742	10045	90205	47,43	83,84

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⁾
Competenze manageriali/Relazionali	92	774	1118	985	785	3754	53,98	3,16	62	727	1213	842	356	3200	46,02	2,97
Tematiche CUG	57	475	686	604	482	2304	45,70	1,94	53	622	1037	721	305	2738	54,30	2,54
Violenza di genere	2	15	22	19	15	73	27,97	0,06	4	43	71	49	21	188	72,03	0,17
Lingue	299	2506	3618	3186	2539	12148	53,16	10,22	209	2430	4056	2817	1192	10704	46,84	9,95
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	41	211	226	92	9	579	50,70	0,49	22	218	223	89	11	563	49,30	0,52
Totale ore	2950	24606	35447	31111	24728	118842			2111	24520	40777	28260	11930	107598		
Totale ore %	1,30	10,87	15,65	13,74	10,92	52,48			0,93	10,83	18,01	12,48	5,27	47,52		

⁽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

Con Deliberazione della Giunta Regionale 19 giugno 2025, n. 867 è stato approvato il bilancio di genere 2023-2024. Per maggiori dettagli, è possibile consultare l'atto disponibile al link https://burp.regione.puglia.it/documents/20135/2665128/DEL_867_2025.pdf/31c76b3c-a80c-12d5-14a1-a4aab2dd2da4?t=1752505500142

Ricordiamo che in precedenza, 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).

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⁾	
Stabilizzazione n. 4 unità ARF specialista Tecnico di Policy (d.d. n. 255/2025)	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Stabilizzazione n. 7 unità ARF- specialista amministrativo ambito auditing e controllo (d.d. n. 236/2025)	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
Avviso interno PE 2024 ARPAL (d.d. n. 249/2025)	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
Avviso interno PE 2024 ARO/ARE/ARI (d.d. n. 247/2025)	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Avviso interno PE 2024 ARF (d.d. n. 247/2025)	0	0,00	3	100,00	3	12,50	Donna
Avviso pubblico per candidature a Dirigente di Struttura speciale supervisione controlli interni (d.d. n. 250/2025)	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Avviso pubblico per affidamento incarico Dirigente di Struttura speciale Audit e Cordinamento controllo Fondi UE (d.d. n. 248/2025)	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Avviso selezione pubblica per n. 3 incarichi lavoro autonomo nel Prog. Interreg Management Structure (d.d. n. 5/2025)	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
Totale personale	11		13		24		
Totale % sul personale complessivo	0,40		0,47		0,86		

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

⁽²⁾ 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_legislativo%3A2001-03-30%3B165%21vig=2026-04)

-02), 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, salva 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, si ritiene assolutamente corretta la composizione delle commissioni operata dall'Amministrazione, 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 deve portare all'adozione di scelte equilibrate, in cui entrambi i generi siano adeguatamente rappresentati, evitando, per quanto possibili, che la composizione sia mono-genere, seppure storicamente sottorappresentato.

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_legislativo%3A2006-04-11%3B198%21vig=2026-04-02) secondo il quale "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"

".

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
ARO	€1636,10	€1639,35	€ 3,25	0,20
ARE	€1619,75	€1517,54	€ -102,21	-6,74
ARI	€1667,27	€1586,71	€ -80,56	-5,08
ARF	€2207,93	€2275,17	€ 67,24	2,96
DIRIGENTI	€5399,87	€5465,63	€ 65,76	1,20
DIRETTORI	€6440,96	€6352,63	€ -88,33	-1,39

Il divario retributivo di genere (gender pay gap) rappresenta la differenza tra la media delle retribuzioni orarie lorde tra donne e uomini ed aumenta progressivamente lungo tutto il ciclo di vita fino ad impennarsi verso la fine della carriera. I dati relativi al divario economico mostrano dei leggeri disallineamenti nelle retribuzioni uomo/donna, pur non potendo parlare di disparità salariale vera e propria.

Ci possono essere molteplici motivi per l'esistenza del divario salariale di genere, legati al livello di istruzione, all'esperienza lavorativa o al lavoro part-time, a posizioni meglio retribuite (spesso appannaggio di più uomini rispetto alle donne nello stesso settore), alla cura della famiglia e dei figli, che porta il genere femminile a prendere più frequentemente permessi orari e/o giornate di malattia per i compiti di cura.

I dati regionali, ad ogni modo, non mostrano significative differenze suscettibili di specifico esame, o che possano essere ricondotte a specifici problemi strutturali da correggere; tuttavia, il Comitato, consapevole dei fattori innanzi riassunti che possono determinare le differenze comunque presenti, valuterà opportuni strumenti di indagine e monitoraggio.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 2025, come già anticipato in altra precedente sezione, il CUG regionale ha somministrato la prima indagine di clima sul benessere organizzativo. I risultati non hanno fatto emergere elementi di particolare attenzione, ma un grande sostegno alle azioni positive già previste e inserite nel PAP. Sulla base di questa prima esperienza, il CUG regionale ritiene necessario che le prossime indagini di clima, di qualunque tipo, consentano la raccolta di dati maggiormente disaggregati - pur nel rispetto del necessario anonimato - per consentire di evidenziare situazioni particolari, ove presenti, e soprattutto di proporre correttivi, in aderenza al proprio ruolo istituzionale.

Quasi in parallelo, tra il 2024 e il 2025 la Sezione Datore di Lavoro ha avviato una indagine capillare sullo stress lavoro-correlato all'interno dell'amministrazione regionale.

Entrambe le esperienze hanno consentito di avviare un confronto interno per ragionare di attività congiunte per prossime iniziative di interesse comune.

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

Come già descritto nella relazione 2024, il vigente Codice di Comportamento è stato adottato con D.G.R. 11.11.2024, n. 1513 [e successiva integrazione con D.G.R. 19 novembre 2025, n. 1811] come 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 20219-2021.

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

Come già ipotizzato nel 2025, ma non ancora avviato, il Comitato intende promuovere la definizione e l'adozione di un **codice etico** all'interno dell'amministrazione regionale, inserendo la progettualità - una volta definita - tra le Azioni Positive di un prossimo aggiornamento del PAP.

Sempre nell'aggiornamento del PAP, Il Comitato prevede di effettuare una **nuova ricognizione** tra i Dipartimenti regionali per censire iniziative da candidare quali nuove **Azioni Positive** e inserirle nel PAP, con evidenza delle strutture proponenti e responsabili, e, se individuate, delle fonti di finanziamento.

Infine, è già prevista la definizione e adozione di **Linee Guida per un linguaggio istituzionale inclusivo**, come specifica azione positiva volta a riconoscere il femminile in ogni attività, ruolo e funzione dell'Amministrazione.

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

Nel 2025 è proseguita l'iniziativa di ascolto e confronto denominata "CUG in tour": il Comitato, infatti, ha organizzato una serie di incontri all'interno delle diverse sedi dell'Amministrazione regionale, incontrando il personale che in quelle sedi presta servizio. L'obiettivo è stato quello di ascoltare colleghe 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, infatti, 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. L'iniziativa ha prodotto un report, al momento riservato e in attesa di presentazione ai vertici dell'Amministrazione, contenente suggerimenti operativi sui più svariati ambiti. A questa fase, è necessario seguano iniziative concrete da parte dell'Amministrazione, per prendere in carico, laddove possibile, le esigenze manifestate dal personale.

Il progetto riprenderà nella primavera del 2026.

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.

Ricordiamo che il PIAO è lo strumento di programmazione strategico-gestionale che consente di definire, tra l'altro "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi".

Il Comitato ha ovviamente accolto con estremo interesse e favore l'inserimento di specifici obiettivi di tale tipologia all'interno del PIAO, fondamentali per l'Amministrazione, nel suo operato interno e nelle attività rivolte al proprio territorio di riferimento.

A riguardo, nel PIAO 2026-2028, adottato a novembre 2025, è precisato che "gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere vengono perseguiti attraverso interventi di contrasto alle discriminazioni e di conciliazione vita/lavoro/famiglia, meccanismi di distribuzione degli incarichi e funzioni amministrative e politiche, lotta alla violenza contro le donne, iniziative pubbliche di sensibilizzazione sul tema".

Si rammenta, ad ogni modo, che a parere di questo Comitato è necessario valutare l'integrazione degli obiettivi attualmente previsti con la previsione di un obiettivo trasversale generale, ricadente su tutte le strutture regionali, che possa ulteriormente sensibilizzare colleghe e colleghi su un tema vitale per il nostro sistema sociale ed economico. Tale obiettivo potrebbe essere ricompreso in un obiettivo formativo annuale obbligatorio sui temi di competenza del Comitato.

Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

Altro tema già proposto più volte, 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 da questo Comitato, anche nel precedente mandato, avviando con l'OIV un proficuo confronto sul tema. Il Comitato ha sempre ribadito la propria disponibilità a contribuire all'eventuale revisione dei criteri di valutazione, anche per valutare il possibile ampliamento - in ottica di completa trasparenza dell'agire amministrativo - ad altri soggetti dell'Amministrazione regionale al momento esclusi dalla valutazione bottom-up. Al momento, la valutazione bottom-up non ha subito modifiche. Si confida in possibili, future revisioni dei 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con: Attività di comunicazione e disseminazione

specificazione degli argomenti oggetto 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

Bozza regolamento ferie solidali

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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel corso del 2025 il Comitato ha proseguito con l'iniziativa "CUG in tour", portando una delegazione del Comitato ad incontrare il personale dell'Amministrazione in uno dei plessi regionali. Nel 2025,- sono stati effettuati quattro incontri. 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 2025 il Comitato ha somministrato il primo questionario sul benessere organizzativo nell'amministrazione regionale. I dati raccolti consentono di promuovere il 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

Nel 2025 è proseguito 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 corso dell'anno sono stati realizzati anche tre incontri pubblici della Rete.

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

Nel corso del 2025 il Comitato è stato coinvolto in numerose riunioni su svariati temi, dall'estensione del lavoro agile al piano "Benessere 360" (che è stato anche richiamato all'interno del PAP 2026-2028). In collaborazione con l'Amministrazione, sono proseguite le attività per la valorizzazione del benessere del personale, anche alla luce dei possibili contenuti del piano regionale.

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

Nel corso del 2025, inoltre, il Comitato ha formulato ulteriori proposte all'Amministrazione per migliorare alcuni aspetti inerenti l'orario di lavoro e la flessibilità, anche in relazione a specifiche esigenze emerse in alcune strutture.

L'Amministrazione, di concerto con il Comitato, sta valutando le possibili migliorie da apportare, alla luce dell'organizzazione lavorativa e dei possibili perimetri di intervento.

Piani di formazione del personale

Il Comitato è stato coinvolto nell'esame e conseguente proposta dei criteri per i piani di formazione, come attività fondamentale per l'attuazione dell'obbligo formativo (n. 40 ore) del personale pubblico. Tra le proposte, inserite poi anche nel PAP, la previsione della formazione anche sui temi e ambiti di competenza del Comitato.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

A seguito della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e delle risposte ottenute (circa 1.000 riscontri, tra Giunta e Consiglio), il Comitato - con il fondamentale supporto della Sezione Statistica - ha analizzato i risultati, presentati anche in occasione di due incontri pubblici a luglio e settembre 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

Il PAP e le azioni positive in esso inserite sono costantemente monitorate, anche grazie a specifico Gruppo di Lavoro appositamente costituito. Il PAP, inoltre, riporta lo stato di avanzamento di ciascun intervento come fosse uno specifico documento di programmazione progettuale.

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Anche tramite attività di comunicazione e disseminazione - oltre a specifici incontri che la Presidente organizza in caso di segnalazioni dirette - il Comitato presidia costantemente l'assenza di discriminazioni nell'Amministrazione, cercando di favorire il dialogo e proporre - ove possibile - soluzioni per migliorare il benessere sul posto di lavoro.

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 una nutrita serie di attività, al di là delle mere scadenze relative al PAP o alla redazione della relazione annuale, avviando le specifiche progettualità ora descritte, finalizzate a rendere più incisiva l'attività del Comitato

Tra attività di ascolto/confronto e attività di disseminazione, il Comitato ha cercato di contribuire a comunicare le funzioni di tale organismo al personale dell'amministrazione, in particolare del proprio ruolo di ascolto e prevenzione. Tra le principali attività, anche è la costituzione informale della Rete territoriale dei CUG pugliesi.

Sono, inoltre, proseguite, non senza difficoltà dovute alla scarsa partecipazione, le attività dei gruppi di lavoro interni (PAP/regolamento/relazione, formazione, benessere organizzativo) e alcune specifiche attività di comunicazione e promozione del Comitato verso il personale regionale.

Permangono diverse criticità:

- 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;
- meccanismi incentivanti la partecipazione dei componenti, particolarmente difficile nei momenti di picco delle attività di ufficio;
- inserimento di uno specifico obiettivo di performance per i componenti del Comitato;
- definizioni di alcune specifiche nel regolamento di funzionamento per agevolare l'attività del Comitato.

Una completa e puntuale riforma della direttiva n. 2/2019 del DFP potrebbe supportare tale processo, rendendo più concreta ed effettiva la presenza del CUG nelle amministrazioni tramite una disciplina dettagliata e obbligatoria.

In attesa di tale auspicata riforma, **questo Comitato intende proporre all'Amministrazione l'adozione di una disciplina interna che** definisca:

- le attività dell'Amministrazione nelle quali è obbligatorio l'intervento del CUG (per esempio, i pareri **sulle riorganizzazioni e sui criteri di valutazione della performance**);
- **l'istituzione di un capitolo di spesa dedicato (Budget CUG) per attività di ricerca, formazione specifica, benessere organizzativo e progetti di competenza;**
- **il riconoscimento esplicito dell'impegno dei componenti tramite l'inserimento di uno specifico obiettivo di performance individuale.**

Solo in questo modo sarà possibile supportare e rendere ancora più efficace e professionalizzante l'impegno di colleghe e colleghi che impiegano il proprio tempo e le proprie competenze nelle attività dei Comitati Unici di Garanzia, valorizzandone ruoli e funzioni.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2026>