



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**RELAZIONE sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale dirigente e non della Regione Puglia - nell'anno 2019**



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva n. 2 del 16 luglio 2019.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consiglieri di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

REGIONE PUGLIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale		Tot. Dipen U. + D.
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>a. 2014</b>	1659	970	162	191	1821	1161	<b>2.982</b>
<b>a. 2016</b>	1720	1009	154	156	1874	1168	<b>3.042</b>
<b>a. 2018</b>	1892	1260	4	0	1896	1260	<b>3.156</b>
<b>a. 2019</b>	1752	1245	6	0	1758	1245	<b>3.003</b>

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Genere Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore Generale			3	4	1			3	2	
Qualifica Dirigenziale			20	24	12			25	19	4
Categoria D	2	91	136	154	201	1	133	211	182	122
Categoria C	0	31	58	180	234	0	16	56	124	110
Categoria B	6	12	32	204	256	6	15	35	104	68
Categoria A	0	0	0	58	23	0	0	0	2	2
Personale Contrattista a tempo Indeterminato	0	0	2	0	3	0	0	2	2	1
<b>Totale personale</b>	<b>8</b>	<b>134</b>	<b>251</b>	<b>624</b>	<b>740</b>	<b>7</b>	<b>164</b>	<b>332</b>	<b>435</b>	<b>307</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,46</b>	<b>7,62</b>	<b>14,28</b>	<b>35,49</b>	<b>42,15%</b>	<b>0,56</b>	<b>13,17</b>	<b>26,67</b>	<b>34,94</b>	<b>24,66%</b>



**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età \ Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	8	132	240	612	729	1721	97,90	7	164	315	427	303	1215	97,67
Part Time >50%	0	1	11	8	2	22	1,25	0	0	17	7	4	28	2,2
Part Time <50%	0	1	0	4	10	15	0,85	0	0	0	1	0	1	0,08
<b>Totale</b>	8	134	251	624	741	1758	100	7	164	332	435	307	1245	100
<b>Totale %</b>	0,46	7,62	14,28	35,49	42,15	100		0,56	13,17	26,67	34,94	24,66	100	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzativa di Fascia A	99	48,3	106	51,7	205	27,0%
Posizione Organizzativa di Fascia B	53	48,2	57	51,8	110	14,5%
Posizione Organizzativa di Fascia C+D	142	48,6	150	51,4	292	38,4%
Posizione Organizzativa di Fascia E	85	55,6	68	44,4	153	20,1%
<b>Totale personale</b>	<b>379</b>	<b>49,9</b>	<b>386</b>	<b>50,8</b>	<b>760</b>	<b>100 %</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**Note**

**Campione di riferimento generale** : 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine

Rispetto al campione di riferimento generale, sono presenti 760 dipendenti con ruolo NON dirigenziale e posizioni di responsabilità. Pertanto, il campione di riferimento specifico per questa analisi è 379 uomini e 386 donne.

1. Campo “%” rappresenta il rapporto di Uomini sul totale di Uomini + Donne nella posizione di responsabilità in esame.
2. Campo “%” rappresenta il rapporto di Donne sul totale di Uomini + Donne nella posizione di responsabilità in esame.
3. Campo “%” rappresenta il rapporto di Uomini + Donne sul totale del campione di riferimento specifico
- 4: il “personale complessivo” ammonta a 2.295 dipendenti



**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	8	76	60	128	82	354	20,14	7	93	109	117	53	379	30,44
Tra 3 e 5 anni	0	17	52	66	43	178	10,13	0	29	61	26	10	126	10,12
Tra 5 e 10 anni	0	27	59	35	6	127	7,22	0	26	74	21	1	122	9,80
Superiore a 10 anni	0	14	80	395	610	1099	62,51	0	16	88	271	243	618	49,64
<b>Totale</b>	8	134	251	624	741	1758		7	164	332	435	307	1245	
<b>Totale %</b>	0,46	7,62	14,28	35,49	42,15			0,56	13,17	26,67	34,94	24,66		

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Nota metodologica – Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es 1<sup>^</sup>, 2<sup>^</sup> fascia, ecc.)

QUALIF. DIRIGENZIALE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DIRETTORI GENERALI - Laurea	8	62%	5	38%	13	10,66%
QUAL.DIRIGENZ. - Laurea	54	52%	49	48%	103	84,42%
DIRIGENTI T. DETERM. - Laurea	6	100%	0		6	4,92%
Totale personale	68	56 %	54	44 %	122	100,00%
% sul personale complessivo	3,8%		4,3%		4,1%	

Note

**Campione di riferimento generale:** 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine

Rispetto al campione di riferimento generale, sono presenti 122 dipendenti con ruolo dirigenziale.

Pertanto, il campione di riferimento specifico per questa analisi è di 122 dipendenti con ruolo dirigenziale di cui 68 uomini e 54 donne.

I dati sono stati suddivisi secondo il tipo di "Qualifica/Pos.economica/Profilo" come da tabella T9 del Conto annuale.

1. Inserita nuova riga relativa al personale per il quale non è stato comunicato /censito il titolo di studio.
2. Campo "%" rappresenta il rapporto di Uomini sul totale di Uomini + Donne nella qualifica in esame per titolo di studio.
3. Campo "%" rappresenta il rapporto di Donne sul totale di Uomini + Donne nella qualifica in esame per titolo di studio
4. Campo "%" rappresenta il rapporto di Uomini + Donne del titolo di studio sul totale di Uomini + Donne
5. Il "personale complessivo" ammonta a 2.295 dipendenti



**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

CATEG. D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	50%	2	50%	4	0,3%
Diploma di scuola superiore	202	63,5%	132	39,5%	334	27,3%
Laurea	39	45,3%	47	54,7%	86	7,1%
Laurea magistrale	266	43,9%	340	56,1%	606	49,5%
Titolo di Std. Non comunicato	85	43,8%	109	56,2%	194	15,8%
Totale personale	594	48,5%	630	51,5%	1224	100,00%
% sul personale complessivo	20,3%		21,5%		41,8%	

CATEG. C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	89	79,5%	23	20,5%	112	13,8%
Diploma di scuola superiore	250	63,3%	145	36,7%	395	48,7%
Laurea	10	45,5%	12	54,5%	22	2,7%
Laurea magistrale	59	56,7%	45	43,3%	104	12,8%
Titolo di Std. Non comunicato	100	56,2%	78	43,8%	178	21,9%
Totale personale	508	62,6%	303	37,4%	811	100,00%
% sul personale complessivo	17,4%		10,4%		27,7%	

CATEG. B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	163	87,2%	24	12,8%	187	26,2%
Diploma di scuola superiore	198	72,0%	77	28,0%	275	38,6%
Laurea	1	12,5%	7	87,5%	8	1,1%
Laurea magistrale	14	42,4%	19	57,6%	33	4,6%
Titolo di Std. Non comunicato	115	54,8%	95	45,2%	210	29,5%
Totale personale	491	68,9%	222	31,1%	713	100,00%
% sul personale complessivo	16,8%		7,6%		24,4%	



CATEG. A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	28	90,3%	3	9,7%	31	56,4%
Diploma di scuola superiore	8	72,7%	3	27,3%	11	20,0%
Laurea	0		3	100,0%	3	5,4%
Titolo di Std. Non comunicato	10	100,0%	0		10	18,2%
Totale personale	46	83,6%	9	16,4%	55	100,00%
% sul personale complessivo	1,6%		0,3%		1,9%	

**Note**

**Campione di riferimento generale** : 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine

Rispetto al campione di riferimento generale, sono presenti 2.803 dipendenti con ruolo NON dirigenziale.

Pertanto, il campione di riferimento specifico per questa analisi è di 2803 dipendenti di cui 1.164 uomini e 1.639 donne.

I dati sono stati suddivisi secondo il tipo di "Pos.economica" come da tabella T9 del Conto annuale.

1. Inserita nuova riga relativa al personale per il quale non è stato comunicato /censito il titolo di studio.
2. Campo "%" rappresenta il rapporto di Uomini sul totale di Uomini + Donne nella qualifica in esame per titolo di studio.
3. Campo "%" rappresenta il rapporto di Donne sul totale di Uomini + Donne nella qualifica in esame per titolo di studio
4. Campo "%" rappresenta il rapporto di Uomini + Donne del titolo di studio sul totale di Uomini + Donne
5. Il "personale complessivo" ammonta a 2.295 dipendenti

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Avvisi Pubblici diversi n. 11	26	59%	18	41%	44	100%

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

REGIONE PUGLIA	Totale dipendenti		Di cui = Dipendenti in Part-Time		Di cui = Dipendenti in Telelavoro		Tot. Dipen U. + D.
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Anno							
a. 2016	1874	1168	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	3.042
a. 2018	1896	1260	38	29	10	40	3.156
a. 2019	1758	1245	37	29	14	54	3.003



**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	-	2	11	11	13	37	56,1	-	1	16	5	7	29	43,9
Personale che fruisce di telelavoro	-	4	5	5	-	14	20,6	-	25	22	7	-	54	79,4
Personale che fruisce del lavoro agile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce di orari flessibili sul Totale	6	127	229	461	613	1436	53,8	7	154	297	375	256	1099	41,2

**Note**

**1 Campione di riferimento generale:** 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine

Rispetto al campione di riferimento generale, sono presenti 256 dipendenti (di cui 151 uomini e 105 donne) "non timbranti" per i quali non è possibile determinare se fruiscono di una regola oraria con flessibilità.

**Pertanto, il campione di riferimento specifico per questa analisi è di 2669 dipendenti di cui 1.556 uomini e 1.113 donne.**

Campo "%" rappresenta il rapporto tra Uomini o Donne sul totale di dipendenti del campione di riferimento per l'analisi in oggetto, ovvero 2.669 dipendenti.

Ne deriva che il 5% di dipendenti NON fruisce di orario di lavoro flessibile

**2. Campione di riferimento generale:** 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine

Rispetto al campione di riferimento generale, sono 59 i dipendenti titolari di "telelavoro", pertanto il campione di riferimento specifico per questa analisi è di 59 dipendenti di cui 12 uomini e 49 donne.

Campo "%" rappresenta il rapporto tra Uomini o Donne sul totale di dipendenti del campione di riferimento per l'analisi in oggetto, ovvero 59 dipendenti.

**3. Campione di riferimento generale:** 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine

Rispetto al campione di riferimento generale, sono 65 i dipendenti che fruiscono del part time, pertanto il campione di riferimento specifico per questa analisi è di 65 dipendenti di cui 37 uomini e 28 donne. Si è preso in analisi sia il campione di riferimento complessivo rispetto a sesso e fascia di età, che dettagliatamente rispetto anche a tipologia e percentuale di part time.

Campo "%" rappresenta il rapporto tra uomini e donne sul totale di dipendenti del campione di riferimento per l'analisi in oggetto, ovvero 65 dipendenti.

4. Non è possibile calcolare il totale poiché le righe rappresentano dati non omogenei e quindi non sommabili.





**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5408	56%	4199	44%	9607	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3244	46%	3826	54%	7070	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	253	24%	806	76%	1059	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	67	22%	238	78%	305	100%

**Note**

**Campione di riferimento generale: 2.925 dipendenti di cui 1.707 maschi e 1.218 femmine**

1.Campo %: rappresenta il rapporto di numero permessi di Uomini sul totale di numero permessi di Uomini + donne

2.Campo %: rappresenta il rapporto di numero permessi di Donne sul totale di numero permessi di Uomini + donne

Le tipologie di permessi per L.104/92 analizzate sono le seguenti: permesso L.104/92 personale ad ore, permesso L.104/92 familiare ad ore, permesso L.104/92 personale a giorni, permesso L.104/92 familiare ad ore

3. Campo %: rappresenta il rapporto di numero permessi di Uomini sul totale di numero permessi di Uomini + donne

4. Campo %: rappresenta il rapporto di numero permessi di donne sul totale di numero permessi di Uomini + donne

Le tipologie di congedi analizzate sono le seguenti: congedo parentale (retribuzione 100%), congedo parentale (retribuzione ridotta 30%), congedo parentale madre (non retribuito) congedo per malattia figlio 3-8 anni non retribuito

5: Non è possibile calcolare il totale poiché le righe rappresentano dati non omogenei (quindi non sommabili)



### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Nell'ambito delle previsioni di cui alla disciplina vigente, l'Amministrazione regionale è tenuta a garantire che l'ambiente di lavoro sia improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno.

A tal fine, la normativa in essere – art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui “le amministrazioni dello Stato...., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”- interviene con le “azioni positive”, ovvero misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, consentono di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Obiettivo delle stesse è, quindi, quello di riequilibrare, all'interno dello specifico contesto organizzativo, le disuguaglianze e, al contempo, prevenire le discriminazioni, valutando in aggiunta, la performatività di una Amministrazione.

**L'Amministrazione regionale ha adottato il Piano delle Azioni Positive 2019-2021 (PAP) con DGR n. 1606 del 09/09/2019.**

Si evidenzia che le azioni previste, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni degli interventi indicati, sono state solo avviate nell'anno di riferimento (2019), e che la loro completa attuazione potrà avvenire nel medio lungo periodo (triennio).

Il Piano approvato è articolato in due parti:

- una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi;
- una seconda, nella quale sono contenuti obiettivi specifici.

Con riferimento alla prima parte, l'Amministrazione ha deciso di monitorare e verificare:

- la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni;
- a capillare e corretta informativa sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;
- l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva;
- l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

Per quanto riguarda la seconda parte, sono state individuate specifiche aree di intervento:

All'interno dell'Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia, le azioni seguenti:

#### **Azione 1: istituto del telelavoro.**

Nell'anno 2013, con D.D. n. 39 del 13 dicembre, la Regione Puglia ha approvato il “Regolamento per la disciplina dell'istituto del Telelavoro per il personale” per sperimentare l'applicazione dell'Istituto. Nell'anno 2019 è stata introdotta la possibilità di estensione, anche alla parte del personale dirigente, della fruizione dell'istituto del telelavoro. vedi tabella 1.9 pag. 8

#### **Azione 2: Orari di lavoro e part-time.**

L'Amministrazione regionale si è impegnata a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, dando prosecuzione agli interventi già in atto, quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente della Struttura di appartenenza), e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità. vedi tabella 1.9 pag. 8



**Azione 3: Orari di lavoro e congedi parentali.**

La fruizione dei congedi, anche ad ore in applicazione l'art. 44 CCNL 2018, si è estesa incidendo favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia.

Sulle azioni 2 e 3, la valutazione verrà avviata non appena i dati saranno trasmessi dall'Amministrazione regionale al Comitato. Vedi tabella 1.10 pag. 9

**Azione 4: Nido Aziendale.**

Con riferimento a tale specifica azione, vedi punto 1 Sezione B Attività.

Con riferimento all'Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere:

**Azione 1: Partecipazione e comunicazione.**

Con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere. Oltre alla partecipazione è necessario poi predisporre una rete informativa che consenta la diffusione e la pubblicizzazione delle azioni e degli eventi dedicati al raggiungimento di tale obiettivo.

**Azione 2: Sensibilizzazione della cultura di genere.**

Vedere Sezione A Operatività

**L'Azione 3: Introduzione della figura del Diversity Manager,**

La Regione Puglia con la nomina della dott.ssa Francesca Zampano si è dotata della figura di del Diversity Manager la nomina nasce dall' accordo di collaborazione tra Dipartimento per le politiche della famiglia – Presidenza del Consiglio dei Ministri, Provincia autonoma di Trento e Regione Puglia per la diffusione sul territorio regionale dello standard "Family Audit" ai sensi dell'intesa conseguita in data 3 agosto 2016.

**Approvazione schema di Accordo di collaborazione.**

Con riferimento all'Area Formazione e riqualificazione professionale

**Azione 1: Partecipazione alle sessioni formative.**

Si precisa che la formazione dell'Ente è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative proposte dal Piano delle Attività Formative progettato per soddisfare le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. Per favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time, l'Ufficio preposto alla Formazione, ove previste più edizioni di Corsi di aggiornamento, si impegna a programmare una articolazione dei molteplici turni di partecipazione mirata a permettere la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.

**Azione 2: Interventi di reinserimento lavorativo.**

Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.



### **Azione 3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale.**

Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

#### Con riferimento all'Area Organizzazione e lavoro

Nell'obiettivo di promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa, il Comitato ha definito l'opportunità di realizzare uno **"Sportello di Ascolto"**, destinato ai/alle dipendenti dell'Amministrazione a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà per situazioni di disagio correlate all'ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche. Con questo progetto, in via di approfondimento e definizione, si prevedono attività di prevenzione e sensibilizzazione attraverso la gestione di un Punto di Ascolto a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro molestie, discriminazioni e mobbing.

Saranno, inoltre, avviate a breve:

- una mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione e costruzione di una banca dati per il miglioramento della performance organizzativa;
- la prevista Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo, per consentire la rilevazione e l'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard:
  - a) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione;
  - b) Adozione bilancio di genere;
  - c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale;
  - d) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Il CUG ha proposto un questionario sul benessere lavorativo nel PAP 2016 ma a tutt'oggi non è stato ancora erogato.

Si confida, in considerazione delle ultime interlocuzioni con il i referenti del Dipartimento risorse finanziarie e strumentali, personale e organizzazione, in una veloce ed imminente somministrazione.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Dall'analisi dei documenti a disposizione del CUG come il Piano della performance 2019 e lo SMIVAP 2020 non vi è affatto riferimento agli obiettivi di pari opportunità; unico cenno normativo è contenuto nel SMIVAP a pag. 29 Cap. 5 paragrafo. 5.4 e a pag. 37 nella scheda di valutazione relativa a *'Capacità di valorizzare e promuovere i propri collaboratori'* ma il tema non è affrontato, così come non vi è alcun riscontro *nell'Analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili'*.



Osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo - vedi Direttiva PCM n. 2/2019: la misurazione della performance non ha tenuto conto di valutare affatto quanto disposto al paragrafo 3.1 e 3.5 della Direttiva. E' necessario pertanto sollecitare e sensibilizzare i vertici regionali ad una più attenta analisi.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA'**

- nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)

Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Puglia è stato istituito con Delibera di G.R. N. 716 del 11/4/2012 – in data 21/03/2019 con Atto Dirigenziale del Capo Dipartimento Finanze e Personale Prot. 006/DIR/2019/0008 sono stati designati per il quadriennio 2019/2023 i seguenti componenti:

Rappresentanti dell'Amministrazione Regionale sono

- Terrevoli Magda, componente effettivo, nominata Presidente – Genchi Angela supplente
- Insabato Vincenzo componente effettivo - Cinquepalmi Domenica supplente
- Ragone Maria Morena componente effettivo - Matarrese Giovanna supplente
- De Nicolò Daniela componente effettivo - Grimaldi Alessandro supplente
- Cerchiara Benvenuto componente effettivo

Rappresentanti designati dalle organizzazioni Sindacali sono:

- De Palma Maria componente effettivo - Montillo Antonio supplente
- Cantatore Nicoletta componente effettivo - Costanza Antonia supplente
- Biancolillo Elisabetta componente effettivo - Calvani Anna Giulia supplente
- Cirasola Carlo componente effettivo - Armenise Nicola supplente
- Mongelli Onofrio componente effettivo

- Dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **Attualmente non è previsto un Budget.**
- Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:
  1. **Corso di formazione di Educazione finanziaria** erogato dalla "Global Thinking Foundation / Donne al quadrato" che, promuove l'educazione finanziaria (valutata come una delle maggiori cause di violenza di genere) per favorire l'inclusione economica e lavorativa delle donne.
  2. **25 novembre 2019 giornata formativa "Una donna al lavoro"** iniziativa contro la violenza sulle donne
  3. **5 dicembre 2019 adesione alla giornata formativa sul lavoro agile organizzata nel Consiglio della Regione Puglia.**



- Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

**Il CUG è provvisto di e-mail e sito web in fase di aggiornamento.**

- Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG
- **Nota Prot. 02/19/CUG del 22/01/2019 – Oggetto: Rilievi problematiche inerenti il benessere dei dipendenti regionali in servizio al plesso ex CIAPI – Richiesta incontro.**
- **Nota Prot. 13/19/CUG del 04/04/2019 - Designazione componenti in rappresentanza della Amministrazione regionale.**
- **Nota Prot. 30/19/CUG del 25/06/2019 - Richiesta incontro Assessore Giannini Giovanni per problematiche riguardanti i disagi dei lavoratori a seguito delle modifiche orarie sui percorsi di Trenitalia. + Esito incontro nota Prot. 46/19 del 18/lug.2019.**
- **Nota Prot. 32/19/CUG del 26/06/2019 - Richiesta dati statistici sul personale al 31 dic.2018.**
- **Nota Prot. 45/19/CUG del 18/07/2019 – Rilascio Parere, proposta di regolamento per la disciplina del telelavoro a domicilio per i dirigenti.**
- **Nota Prot. 58/19/CUG del 6/09/2019 - Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 + Notifica DGR n. 1606 del 09/09/2019 - Approvazione P.A.P. 2019 -2021, Prot. 60/19/CUG.**
- **Nota Prot. 70/19/CUG del 17/10/2019 – Informativa sulla Direttiva 2/2019 del Ministro per la P.A. ed il Sottosegretario delegato alla P.O. – destinatari i vertici dell’Amministrazione Regionale.**
- **Nota Prot. 72/19/CUG del 21/10/2019 - invito di partecipazione al saluto delle autorità, all’Inaugurazione della “Stanza di accoglienza per le vittime di violenza di genere- Anna Costanzo” presso l’Aula Asclepios del Policlinico di Bari**
- **Nota Prot. 76/19/CUG del 07/11/2019 - Approvazione Progetto di rilevazione sul benessere organizzativo.**
- **Nota Prot. 80/19/CUG del 13/11/2019 - Avviso di manifestazione di interesse per l’adesione all’accordo di Networking promosso dal Consiglio regionale della puglia – giornata del lavoro agile 5 dicembre 2019.**
- **Nota Prot. 84/19/CUG del 02/12/2019 - Contributo offerto dalla Presidente Magda Terrevoli al Presidente della Terza Comm. Consiliare sull’apertura di una struttura polifunzionale destinata a servizi per l’infanzia e l’adolescenza aziendale.**

## **B. ATTIVITA’**

**Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo.**

**Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:**

**1)** Nell’ambito del Piano delle Azioni Positive 2019-2021 una specifica attenzione è dedicata all’attuazione della previsione sancita con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 2123 del 30.11.2015 relativa all’autorizzazione al RUP dei lavori della nuova sede del Consiglio Regionale della Puglia di prevedere la realizzazione di una **“Nursery a servizio dei dipendenti regionali”** nell’ambito del nuovo plesso regionale.

Si illustra, di seguito il lavoro sin qui svolto che rappresenta, tuttora, una priorità per la Regione Puglia.





A seguito della suddetta Deliberazione, l'Assessore pro-tempore al Welfare e la Presidente del CUG della Regione Puglia, nel novembre 2016, hanno formalmente evidenziato all'Assessore ai Lavori pubblici, competente per materia, sulla opportunità che:

a) la nuova struttura polifunzionale fosse destinata non solo a servizi per l'infanzia e l'adolescenza in una logica di welfare aziendale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di tutte le lavoratrici e i lavoratori in servizio presso il nuovo plesso degli Uffici regionali, ma fosse anche intesa in una logica di apertura al territorio prevedendo che le caratteristiche funzionali e strutturali del centro polifunzionale per i bambini e i ragazzi fossero rispondenti agli standard minimi di cui al R. R. n. 4/2007 e s.m.i., che consente anche l'integrazione di più tipologie di servizi, ad esempio il centro ludico per la prima infanzia (per bambini 0-36 mesi), la ludoteca (per bambini 3-10 anni) e il centro polivalente per minori ex art. 104 del Reg. R. n. 4/2007 e s.m.i. purchè le soluzioni di organizzazione degli spazi fossero tali da garantire spazi riservati per i più piccoli e una fruizione in piena sicurezza per tutti gli utenti;

b) la proposta progettuale fosse sviluppata con il dettaglio della progettazione esecutiva, e che per la stessa fossero conseguiti tutti i pareri richiesti dalla normativa vigente per la validazione del progetto esecutivo, al fine dell'avvio della procedura di gara per l'affidamento dei lavori di realizzazione. A tal fine, considerando le caratteristiche della progettualità sia sul piano tecnico-strutturale che sul piano economico-gestionale per la sua completezza e per la verifica di fattibilità e sostenibilità dell'investimento a titolarità gestionale, si propose la costituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale e, con la collaborazione del CUG, articolato in due sottogruppi di lavoro:

- Il sottogruppo per la progettazione tecnica dell'opera, coordinato dal Dirigente pro-tempore della Sezione Lavori Pubblici,

- il sottogruppo per la progettazione economico-gestionale, coordinato dal Dirigente pro-tempore della Sezione Inclusione Sociale attiva e Innovazione delle Reti sociali.

Con Atto dirigenziale n. 465 del 04.08.2017 della Sezione Lavori Pubblici sono state individuate le figure del RUP e dei progettisti e si è redatto ed approvato il progetto di fattibilità. Da segnalare come punto di valore la circostanza che i progettisti sono tutti dipendenti interni dell'amministrazione regionale, in gran parte donne.

Con successivo atto n. 805 del 28.12.2017 della Sezione Lavori Pubblici è stato approvato il progetto definitivo.

Il progetto ha poi acquisito tutte le autorizzazioni ed i pareri di rito ed è stato validato ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 50/2016.

La procedura ha, tuttavia, registrato una fase di stallo di cui il Comitato di Garanzia si è fatto carico sollecitando le Sezioni competenti alla più rapida soluzione.

Il Comitato ha quindi deciso di interessare il Garante per i Diritti dei Minori il quale, a sua volta, ha convocato una specifica riunione nell'ottobre 2019 con tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione dell'iniziativa giuntale.

Nel novembre 2019 il Garante per i Diritti dei Minori ha quindi chiesto un'audizione presso la III Commissione Consiliare finalizzata a presentare il progetto ed a sollecitare una soluzione definitiva per la ripresa dei lavori.

La Commissione, ai cui lavori ha partecipato l'Assessore regionale al Personale e Organizzazione, ha espresso all'unanimità l'importanza strategica del progetto ed ha formulato l'invito alla Giunta Regionale a proseguire nella ricerca della soluzione più idonea.

Al fine di assicurare la necessaria copertura finanziaria, essendo il progetto coerente con le finalità dell'Asse prioritario IX del POR Puglia 2014-2020 - Azione 9.10 Interventi di riqualificazione dei servizi e delle infrastrutture sociali e socioeducative (in cui sono previste risorse FESR dedicate appositamente alla promozione e al sostegno degli investimenti per potenziare la rete delle infrastrutture sociali e socioeducative a titolarità pubblica e dei soggetti privati non profit), per la cui attuazione era già stato emanato specifico Avviso nel 2015, è stato proposto all'Autorità di Gestione del POR Puglia, di prevedere



tra le modifiche al Programma, la possibilità che la Regione potesse essere individuata tra i beneficiari dell’Azione 9.10.

Nel febbraio 2020 è stata avviata la procedura di modifica del Programma Operativo che, approvata da parte del Comitato di Sorveglianza in data 20 febbraio 2020 prevede, tra le altre modifiche proposte, l’allargamento dei soggetti beneficiari dell’Azione 9.10 anche alla Regione Puglia.

La procedura di modifica del Programma si concluderà con la relativa Decisione della Commissione Europea dando così avvio al prosieguo dell’iniziativa.

## **2) Progetto per la realizzazione di uno Sportello di Ascolto destinato ai/alle dipendenti dell’Amministrazione a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà per situazioni di disagio correlate all’ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche.**

La realizzazione dello Sportello di ascolto rappresenta una delle azioni programmate attraverso il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021 approvato con la DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 9 settembre 2019, n. 1606 “Approvazione del Piano Triennale di Azioni positive Triennio 2019-2021 e del questionario finalizzato all’indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.”

Finalità dello Sportello è offrire consulenze gratuite, in favore dei dipendenti, in vari ambiti e per questo si avvarrà di figure di professionisti esperti in varie materie quali: psicologo, avvocato giuslavorista, medico del lavoro, medico legale e psichiatra.

Con questo progetto si prevedono attività di prevenzione e sensibilizzazione attraverso la gestione di un Punto di Ascolto a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro molestie, discriminazioni e mobbing.

Gli obiettivi sono:

- sensibilizzare sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro;
- offrire informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- individuare le forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
- informare sulla L.R. 7/2005 e sulle opportunità offerte dal Punto di Ascolto (Regolamento per la promozione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro e per l’accreditamento dei centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati «Punti di ascolto» Approvazione. GU 3” Serie Speciale - Regioni n. II del 24-03-2007.
- conoscere quale percorso debba intraprendere chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

Il 02/12/19 la Terza Commissione Consiliare permanente, ha approvato una risoluzione con la quale si rafforzava la volontà politica di procedere speditamente verso la realizzazione del suddetto sportello dando mandato al Prof. Taurino Alessandro, del Dipartimento Psicologia dell’Università degli Studi di Bari, di procedere a redigere una bozza progettuale, che è stata poi successivamente trasmessa all’Assessore al Personale della Regione Puglia per ogni utile ed opportuna azione consequenziale.

Allo stato attuale non si è ancora proceduto con l’imputazione contabile in Bilancio della dotazione finanziaria necessaria alla realizzazione dello Sportello.

## **3) Corso di formazione di Educazione finanziaria** erogato dalla “Global Thinking Foundation / Donne al quadrato “che, promuove l’educazione finanziaria (valutata come una delle maggiori cause di violenza di genere) per favorire l’inclusione economica e lavorativa delle donne. L’educazione finanziaria rappresenta infatti un obiettivo necessario, che deve essere accompagnato dal processo di miglioramento – già in atto – della regolamentazione del sistema finanziario, affinché quest’ultimo possa essere più solido, sicuro e trasparente, e per le donne l’educazione finanziaria è la via maestra per l’empowerment.





**Articolazione del corso di formazione: Impara /Risparmia /Guadagna:**

**Modulo 1: Pianificazione Familiare e finanziaria**

- “Pianificazione familiare e diversificazione del rischio / Prodotti bancari più diffusi
- “Relazione tra Rischio rendimento/Assicurazione e Previdenza”
- “Mercati finanziari e Rivoluzione Digitale”
- “Rischi finanziari dal rischio valutario al rischio tasso”
- “Azioni Obbligazioni e fondi comuni di investimento”
- “Nozioni di previdenza ed assicurazioni”

**Modulo 2: Pianificazione Professionale**

- “Introduzione attività imprenditoriale”
- “Analisi delle forze debolezze/ opportunità e rischi”
- “Mini guida al bilancio Aziendale”
- “Aspetti fiscali e tipologie societarie”
- “Elementi di Marketing e Comunicazione”
- “Analisi di mercato del lavoro per le start-up e fondi di finanziamento”

**4) Seminario "Una donna al lavoro" La violenza sulle donne, anche nei luoghi di lavoro.  
25 novembre 2019 - Giornata internazionale contro la violenza sulle donne**

- Presentazione e Proiezione del Docufilm “La giornata” del Docufilm “La giornata” con Antonella Gaeta sceneggiatrice e Giornalista de “La Repubblica” e
- Testimonianze su casi di violenza sulle donne con interventi programmati:
- Anna Grazia Maraschio - Consigliera di Parità
- Vera Guelfi - Presidente Consulta Regionale Femminile
- Patrizia del Giudice - Commissione regionale Pari Opportunità
- Relazione della Giudice Angela Arbore - Presidente della Sezione lavoro del Tribunale di Trani.
- Presentazione del Piano Regionale Antiviolenza, Francesca Zampano – Dirigente regionale Servizio Minori, Famiglie e Pari Opportunità
- Riflessioni finali di Angelosante Albanese – Direttore Dipartimento Personale e Organizzazione

**5) Indagini su: telelavoro e lavoro agile nella Pubblica Amministrazione: Regione Puglia**

L’11 dicembre 2019, il Comitato ha partecipato agli incontri presso l’Assessorato al Personale con L’ENEA per la redazione del Report in oggetto, i dati saranno utilizzati in forma aggregata per uno studio in ambito nazionale.



## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Puglia nel 2019 ha lavorato in regime di *prorogatio* e con nessuna risorsa economica riuscendo comunque ad attivare, come relazionato nelle pagine precedenti attività di formazione ed informazione.

I dati inseriti nella prima parte della relazione raccontano una Regione ancora fortemente dominata dagli uomini soprattutto nelle posizioni di vertice ma anche di un processo soprattutto non dominato dalle logiche di cooptazione che vede il numero delle donne in aumento.

Inoltre si rileva una maggiore partecipazione delle donne alle attività formative ed una presenza maggiore nel luogo di lavoro, anche l'accesso alle forme di flessibilità oraria è maggiormente utilizzato dagli uomini al contrario del telelavoro in maggioranza utilizzato dalle donne.

Le maggiori difficoltà si sono riscontrate nella concretizzazione di confronto su questioni di particolare rilevanza come il piano della performance in cui il CUG non è stato invitato ed ascoltato.

Difficile anche la relazione su temi a noi cari che vengono visti come mere agevolazioni e non come occasioni di crescita e sviluppo.

Sulla violenza di genere pochissimo è stato fatto se si esclude l'iniziativa del CUG.

### *I componenti del CUG – Regione Puglia*

Bari lì 01.09.2020

.....