



Provvedimento adottato in aggiunta agli argomenti iscritti all'o.d.g.; ai sensi dell'art.3, ultimo comma, del Regolamento interno.

# REGIONE PUGLIA

## Deliberazione della Giunta Regionale

N. **1577** del 30/09/2021 del Registro delle Deliberazioni

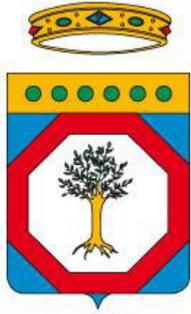
**Codice CIFRA: PER/DEL/2021/00033**

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023.**

L'anno 2021 addì 30 del mese di Settembre, in Bari, nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Regionale, previo regolare invito nelle persone dei Signori:

<b>Sono presenti:</b>		<b>Sono assenti:</b>	
<b>Presidente</b>	<b>Michele Emiliano</b>	<b>Assessore</b>	<b>Alessandro Delli Noci</b>
<b>V.Presidente</b>	<b>Raffaele Piemontese</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Rosa Barone</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Massimo Bray</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Sebastiano G. Leo</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Pietro L. Lopalco</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Anna G. Maraschio</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Anna Maurodinoia</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Donato Pentassuglia</b>		
<b>Assessore</b>	<b>Giovanni F. Stea</b>		

**Assiste alla seduta: il Segretario Generale Dott.ssa Anna Lobosco**



# REGIONE PUGLIA

DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE  
SEZIONE PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE

---

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

---

**Codice CIFRA: PER/DEL/2021/00033**

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive  
2021-2023.**

L'Assessore al Personale e organizzazione, Giovanni Francesco Stea, sulla base delle risultanze dell'istruttoria espletata dalla responsabile della P.O. "Contrattazione e Relazioni sindacali", confermata dal dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione e dal dirigente della Sezione Personale ed Organizzazione, riferisce quanto segue.

#### **Visti:**

- la legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- gli articoli 7, 54, 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- il decreto legislativo 1 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- l'articolo 18 della legge regionale 21 marzo 2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia";
- il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- la direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la legge 23 novembre 2012, n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- la legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- la direttiva della Funzione Pubblica 26 giugno 2019, n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

**Premesso che:**

la Regione Puglia ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con atto del Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione pro tempore, n. 57 del 27/11/2012 e del successivo, di rettifica, n. 58 del 29/11/2012;

con atto dirigenziale n. 8 del 21/03/2019, del Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione è stata rinnovata la composizione del CUG;

al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta;

tra i compiti propositivi del CUG rientra la predisposizione, ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019, della proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) quale strumento attraverso cui individuare e pianificare le iniziative e le attività utili e necessarie per promuovere la parità, rimuovendo quegli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione nel lavoro qualificando l'azione amministrativa in termini di efficacia e di efficienza.

**Considerato che:**

l'amministrazione deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato sul benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno;

le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

la norma nazionale ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definiscono le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*;

il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio di pari opportunità anche nell'ambito della misurazione e della valutazione della performance e ne raccomanda l'osservanza.

**Rilevato che:**

con nota prot. n. 69/21 del 10/08/2021, il CUG ha trasmesso alla Sezione Personale e Organizzazione e alla Consigliera regionale di parità la proposta di Piano Triennale 2021-2023 di Azioni Positive, che si allega al presente provvedimento come parte integrante e sostanziale;

il predetto piano rappresenta un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e del lavoro e si pone in continuità con il precedente

relativo al triennio 2019 – 2021, approvato dalla Regione Puglia con deliberazione della Giunta Regionale del 9 settembre 2019, n. 1606;

si rivolge a tutto il personale regionale e ha come intento quello di valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di favorire la crescita professionale e di carriera, in virtù di un'applicazione concreta del principio di pari opportunità. Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l'obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l'Amministrazione regionale, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa e nell'efficacia dell'operato dell'Amministrazione del suo complesso.

#### **Acquisito:**

il parere positivo della Consigliera regionale di parità espresso in data 07/09/2021 e trasmesso dalla Presidente del CUG alla Sezione Personale e Organizzazione con nota prot. n. 75/21/CUG del 16 settembre 2021;

#### **Sentite:**

le organizzazioni sindacali e la RSU che nulla hanno osservato.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene che sussistano i presupposti di fatto e di diritto per procedere all'approvazione della proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2021– 2023, allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione.

#### **Garanzie di riservatezza**

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge n. 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal decreto legislativo n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni ed ai sensi del vigente Regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE.

#### **COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 118/2011 E SS.MM.II.**

La presente deliberazione non comporta implicazioni, dirette e/o indirette, di natura economico-finanziaria e/o patrimoniale e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

L'Assessore relatore, Giovanni Francesco Stea, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, lettera a) della legge regionale 4 febbraio 1997, n. 7, propone alla Giunta Regionale:

1. di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023, allegato *sub* A al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di notificare, a cura della Sezione Personale e organizzazione, il presente provvedimento al CUG, all'OIV, al Garante di Genere e alla Consigliera di Parità, nonché alle Organizzazioni sindacali rappresentative e alla RSU;
3. di pubblicare il presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione Puglia in versione integrale e sul sito ufficiale della Regione Puglia [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it).

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e europea e che il presente schema di provvedimento predisposto da:

Responsabile P.O. “Contrattazione e Relazioni sindacali”

dott.ssa Rita De Pace

Firmato digitalmente da:  
RITA DE PACE  
Regione Puglia  
Firmato il: 30-09-2021 12:47:57  
Seriale certificato: 648566  
Valido dal 08-04-2020 al 08-04-2023

Dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione

dott. Mariano Ippolito

Firmato digitalmente da:  
MARIANO IPPOLITO  
Regione Puglia  
Firmato il: 30-09-2021 12:52:19  
Seriale certificato: 643017  
Valido dal 31-03-2020 al 31-03-2023

Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione

dott. Nicola Paladino

Firmato digitalmente da:  
NICOLA PALADINO  
Regione Puglia  
Firmato il: 30-09-2021 13:00:11  
Seriale certificato: 652233  
Valido dal 15-04-2020 al 15-04-2023

Il Direttore del Dipartimento Personale e organizzazione, in applicazione di quanto previsto dal decreto del Presidente della Giunta regionale n. 22/2021 e ss.mm.ii. non ravvisa la necessità di esprimere sulla presente proposta di deliberazione alcuna osservazione.

dott. Ciro Giuseppe Imperio

Firmato digitalmente da:  
CIRO GIUSEPPE IMPERIO  
Regione Puglia  
Firmato il: 30-09-2021 13:26:42  
Seriale certificato: 1015415  
Valido dal 07-06-2021 al 07-06-2024

L'Assessore al Personale e organizzazione

Giovanni Francesco Stea

Firmato digitalmente da:  
GIOVANNI FRANCESCO STEA  
Regione Puglia  
Firmato il: 30-09-2021 13:35:36  
Seriale certificato: 655010  
Valido dal 20-04-2020 al 20-04-2023

## L A G I U N T A

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore al Personale e organizzazione;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce alla proposta di deliberazione;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge;

## D E L I B E R A

per quanto esposto in narrativa che qui si intende integralmente riportato:

1. di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023, allegato *sub A* al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di notificare, a cura della Sezione Personale e organizzazione, il presente provvedimento al CUG, all'OIV, al Garante di Genere e alla Consigliera di Parità, nonché alle Organizzazioni sindacali rappresentative e alla RSU;
3. di pubblicare il presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione Puglia in versione integrale e sul sito ufficiale della Regione Puglia [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it).

Il presente atto sarà trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia, alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali e dell'Area della dirigenza ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria a cura della Sezione Personale ed Organizzazione.

<b>Il Segretario Generale della Giunta</b>	<b>Il Presidente della Giunta</b>



REGIONE  
PUGLIA



Comitato Unico di Garanzia

**Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

**2021-2023**

***Proposta condivisa e approvata dal CUG Regione Puglia***

***in data 10.08.2021***

## Premessa

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) è redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ed in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019.

La citata Direttiva sollecita le Amministrazioni pubbliche ad osservare pienamente i principi costituzionali ed il quadro normativo in materia di pari opportunità e non discriminazione in ambito lavorativo favorendo la concreta attuazione degli strumenti già previsti ed individuando nuove formule organizzative per una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, secondo quanto già disciplinato dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

Il Piano rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni individuano e pianificano le iniziative e le attività utili e necessarie per promuovere la parità, rimuovendo quegli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione nel lavoro qualificando l'azione amministrativa in termini di efficacia ed efficienza.

## Quadro normativo

La Direttiva 2/2019 richiama tutte le norme vigenti in materia di parità di carattere generale, quali il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare gli articoli 7 e 57, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, cosiddetto "Collegato lavoro", la Legge n. 300 del 1970, cosiddetto "Statuto dei diritti dei lavoratori" e il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (art. 8) che, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio di pari opportunità anche nell'ambito della misurazione e della valutazione della performance e ne raccomanda l'osservanza. Infatti, al punto 3.2, la Direttiva testualmente recita "In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*".<sup>1</sup>

La medesima Direttiva cita anche la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015, la Strategia Europea 2020 e tutte le relative disposizioni nazionali orientate a favorire l'occupazione femminile ed una maggiore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita personale e familiare per entrambi i generi.

---

<sup>1</sup> La drammatica situazione iniziata nei primi mesi del 2020 con la pandemia da COVID-19, l'insediamento a settembre 2020 del nuovo governo regionale nonché l'insediamento di tutte le nuove figure apicali previste dal nuovo Modello organizzativo regionale MAIA 2.0 conclusosi a fine aprile 2021, hanno di fatto impedito l'aggiornamento previsto dalla Direttiva.



**Comitato Unico di Garanzia**  
Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

Giova pertanto richiamare in questa sede anche la normativa specifica intervenuta a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e la Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) che ha apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001), al TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) e allo stesso Codice Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006).

Con tali norme, in aggiunta all'istituto del "telelavoro", è stato introdotto in via sperimentale anche nel settore pubblico (Legge 22 maggio 2017 n. 81) il cosiddetto "Lavoro Agile" (LA), meglio conosciuto come "Smart Working" (SW) nonostante le rilevanti differenze tra i due istituti, quale strumento organizzativo utile a favorire una maggiore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata.

## ***Il Piano Triennale di Azioni Positive***

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2021-2023 si connota per essere, da un lato, la prosecuzione del precedente, dall'altro per rappresentare uno strumento utile a migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa contemplando misure più attente al benessere del personale regionale nel rispetto delle pari opportunità e non discriminazione per entrambi i generi.

Il PTAP, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, si pone come strumento sistematico ed organico per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori, utile ad assicurare, nell'ambito del processo di riforma della P.A., efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione del proprio personale.

L'Amministrazione regionale, in ossequio alle vigenti normative nazionali/europee, deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno.

Le azioni positive, quindi, costituiscono strumento concreto mirato a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne sistematizzando nel Piano Triennale di Azioni Positive quelle azioni che possono riequilibrare, all'interno del contesto organizzativo, le diseguaglianze e prevenire le discriminazioni.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che richiama i principi in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, stabilendo il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance, fu peraltro anticipata dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si affermava che *“valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ... rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”*. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte, l’Amministrazione Regionale adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

In ragione di tanto, il Piano triennale di Azioni Positive intende valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro che appartengono a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate già al momento dell’inquadramento giuridico ed economico, al fine di favorirne la crescita professionale e di carriera, in virtù di un’applicazione concreta del principio di pari opportunità, non discriminazione e benessere (non solo) organizzativo.

Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l’obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l’Amministrazione regionale, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell’attività lavorativa e nell’efficacia dell’operato dell’Amministrazione del suo complesso.

Il Piano di Azioni Positive fa seguito ai precedenti Piani di Azioni positive laddove non si siano attuate le iniziative lì contemplate e si candida ad inserirsi all’interno del più ampio Piano triennale della Performance dell’Ente, configurandosi anch’esso come cornice strategica triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le azioni e le iniziative proposte.

Tutti gli organismi dedicati alle politiche di genere sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

In tal senso giova rammentare l’inedita iniziativa della Regione Puglia, unica tra le regioni italiane, di dotarsi di un’Agenda di Genere, una strategia regionale integrata per il superamento dei divari di genere, individuando i suoi assi prioritari nella dimensione del lavoro di qualità e della formazione, nella sostenibilità e nell’innovazione, nell’istruzione e nel welfare, nella qualità della vita e nel contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere.

Su tali Assi potrà utilmente muoversi l’Amministrazione per garantire al suo interno, a tutto il personale regionale, misure di adeguamento all’Agenda individuando azioni specifiche nei medesimi ambiti di intervento.

La tutela delle differenze è infatti anche un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l’integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Al pari dei precedenti, pertanto, il presente Piano è articolato in due parti:

- la prima costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi che, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
- la seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specificifinalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

#### **Linee generali di intervento**

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coerenza con le finalità definite dalla normativa vigente, in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che si intendono raggiungere, ovvero:

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

#### **Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.**

La Regione, al fine di adempiere puntualmente alla redazione della Relazione Annuale prevista dalla Direttiva 2/2019, si impegna, in collaborazione con il CUG, a:

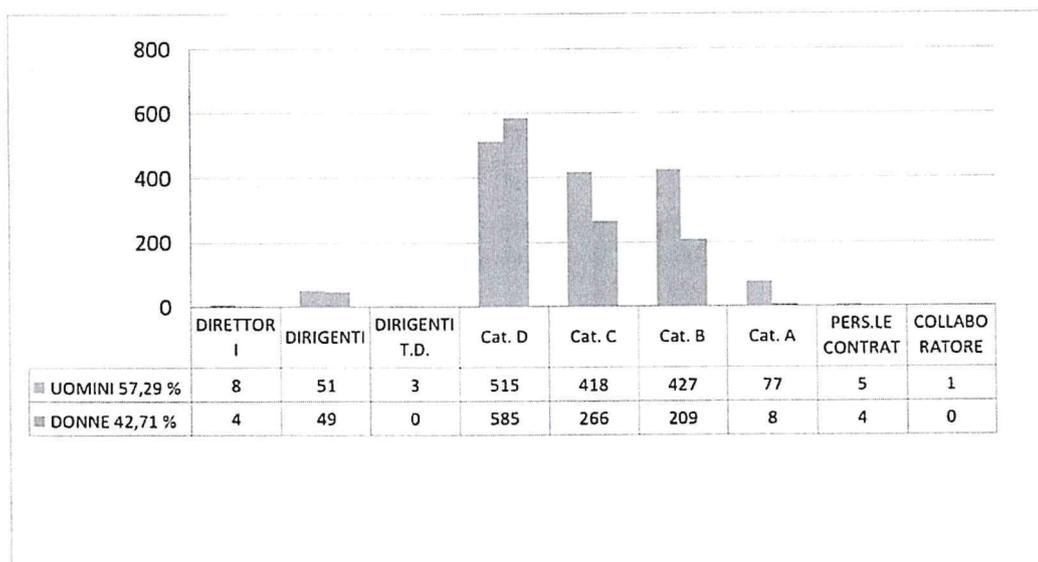
- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni svolgendo un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;

- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

### Situazione del personale

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, relativamente alle politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione.

La situazione, aggiornata al dicembre 2020, risulta così articolata:



**N.B.** Ad aprile 2021, in attuazione del Modello organizzativo MAIA 2.0, sono stati affidati gli incarichi di Direttore di Dipartimento (10, di cui 8U e 2D), gli incarichi di Segretario Generale della Presidenza (1U) e di Responsabile Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale (1U). Successivamente è stato affidato l'incarico di Segretario Generale del Consiglio (1D).

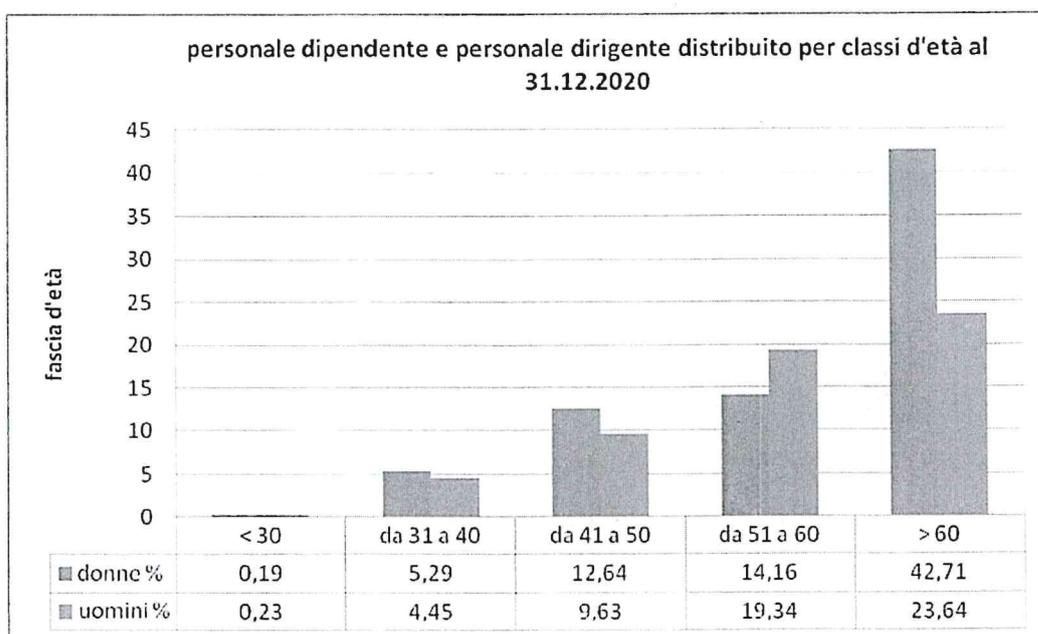


Come si nota, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il **42.71%** del personale dipendente della Regione Puglia. Tale percentuale, *in crescita rispetto al 39.92% del triennio precedente con l'aumento di TRE punti percentuali con le sole assunzioni degli anni 2019/2020*, rende ragione della necessità di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel Piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, e comunque, a quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello *smart working* e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Particolare attenzione merita il dato sottostante.



La fascia di età >60 evidenzia come, nei prossimi anni, una rilevante percentuale di personale regionale, tra uomini e donne, lasceranno il servizio. Particolare attenzione dovrà essere dedicata alle modalità di reclutamento che dovranno essere coerenti con i profili professionali di cui alla Determinazione 106/301/2021 e dovranno garantire pari opportunità di accesso a uomini e donne.

Un altro elemento che emerge è l'assenza nelle fasce <60 delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

Il Piano quindi, pur confermando la particolare attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici e dei relativi dati – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è, comunque, in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre externalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2021-2023 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Aree come di seguito indicato:

- ✓ Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia



### **Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia

- ✓ *Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere*
- ✓ *Area Formazione e riqualificazione professionale*
- ✓ *Area Organizzazione e lavoro*

Le azioni vengono proposte nell'ottica di continuare quanto già realizzato e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

Tali linee d'intervento - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle indicazioni generali contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 - debbono tuttavia inserirsi nel quadro di contesto della Regione Puglia ed in linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale (2019-2021).

## **INIZIATIVE**

### ▪ **A. AREA CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA**

***Obiettivo 1: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita.***

***Azione A.1.1: Istituto del TeleLavoro e del Lavoro Agile.*** 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" e ha sperimentato l'applicazione dell'Istituto. Durante il periodo di sperimentazione (conclusosi nel 2019) è stata introdotta la possibilità di estensione, anche al personale dirigente, della fruizione dell'istituto. Eventuali criticità sull'utilizzo del Telelavoro saranno esaminate dall'Amministrazione e dal CUG al fine di migliorarne l'applicabilità in fase a regime.

A partire dal mese di febbraio 2020, il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente alla prevenzione, al contenimento e alla mitigazione della diffusione dell'infezione pandemica da Covid-19, ha imposto un'accelerazione nei processi di riorganizzazione del lavoro anche nelle amministrazioni pubbliche, inserendo quasi "forzosamente" la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile (L.A.) nell'attività ordinaria (art. 87 del DL 17 marzo 2020 n.18 convertito con modificazioni in L n. 24 del 27/4/2020 e art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni in L n. 77 del 27/4/2020 nonché le disposizioni che, nel corso del 2020, hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori).



**Comitato Unico di Garanzia**  
Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

La Regione Puglia, pur ispirandosi alla disciplina del Lavoro Agile, ha riorganizzato il lavoro e ed il sistema di controllo delle attività attraverso la piattaforma SAP gestita della Sezione Personale e Organizzazione, adottando un istituto che potremmo definire quasi "ibrido", consentendo di svolgere il lavoro "da casa" utilizzando le regole del telelavoro ("remote working").

L'inedito ed improvviso ricorso a tale forma di prestazione lavorativa ha tuttavia consentito di sperimentarne l'utilizzo, mettendo in evidenza opportunità e criticità che, in futuro, potranno rappresentare utili parametri di riferimento per una adozione più strutturale e pienamente corrispondente alle norme di riferimento, alla quale la Regione intende porre particolare attenzione in collaborazione con il CUG e gli altri soggetti previsti dalla disciplina di riferimento.

L'Amministrazione intende sperimentare l'istituto del L.A. secondo le caratteristiche previste dal Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, al fine di favorire una modalità che aiuti compiutamente il lavoratore a conciliare i tempi di vita e di lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività rispetto agli obiettivi fissati dall'Amministrazione.

Tale sperimentazione potrà essere realizzata anche con riferimento a quanto già regolamentato presso il Consiglio Regionale, determinato con Atto n. 29 del 25.06.2019 del Segretario Generale del Consiglio.

La Regione si avvarrà del supporto del CUG per analizzare l'esperienza "emergenziale" del lavoro agile attraverso alcuni item specifici inseriti nel questionario relativo all'indagine sul benessere organizzativo di cui al successivo punto C.1.2. I risultati potranno altresì contribuire all'adozione del P.O.L.A..

Azione A.1.2: Orari di lavoro e part-time. Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti previsioni normative e dei contratti di lavoro, l'Ente si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia. Si darà 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. L'Amministrazione intende inoltre, nel rispetto delle normative vigenti, istituire la "Banca delle ore", individuando da un lato un sistema di regole che ne garantiscano l'effettiva prestazione aggiuntiva legata ad esigenze di servizio, dall'altro la possibilità di usufruire dei benefici senza compromettere l'attività della struttura di appartenenza.

Azione A.1.3: Orari di lavoro e congedi parentali. Specifica attenzione va riservata alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche con la modalità di fruizione dei congedi che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia. A partire dal 21 maggio 2018, ha trovato applicazione l'art. 44 CCNL 2018, che ha introdotto l'istituto del congedo a ore, aggiuntivo a quello giornaliero/mensile.

Nel corso del triennio sarà monitorato il ricorso ai diversi istituti previsti (congedi a ore, giornalieri/mensili), 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.

A tanto si aggiunge l'attuazione dell'istituto delle "ferie solidali" per le quali l'Amministrazione individuerà i criteri per l'utilizzo.



**Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

Azione A.1.4: Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza. Nell'anno 2015, con D.G.R. n. 2123 del 30 novembre, la Regione Puglia ha approvato l'"Utilizzo dell'edificio denominato POLIFUNZIONALE nell'ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale" prevedendo un centro polifunzionale per l'Infanzia e l'Adolescenza.

Con Delibera di Giunta n. 2123/2015 è stato autorizzato il RUP dei lavori ad adottare i necessari provvedimenti al fine di prevedere la realizzazione di una nursery a servizio dei dipendenti regionali.

Con successiva nota è stato articolato e contestualizzato l'intervento, sviluppandone la funzionalità ed ampliandone l'offerta. Con nota del 10/02/2017 il Dirigente della Sezione Lavori Pubblici ha fornito ai soggetti interessati (Assessore al Welfare, Assessore alle Infrastrutture e LL.PP., Presidente del Cug, Dirigente della Sezione Inclusione sociale attiva e Innovazione delle reti sociali e Dirigente della Sezione Personale), la progettazione del centro polifunzionale auspicandone la condivisione per l'avvio del percorso realizzativo.. Con una modifica apportata al PO FESR-FSE 2014-2020 nell'aprile 2020 è stato possibile assicurare le risorse finanziarie per l'avvio della realizzazione della struttura.

Esaurita questa fase procedurale la Regione verificherà l'attualità e la fattibilità dell'iniziativa che rappresenta una opportunità di conciliazione vita-lavoro a favore del personale regionale e di integrazione con il quartiere nel quale l'opera si inserisce.

**Obiettivo 2: Sensibilizzare il personale, con particolare attenzione al personale con disabilità, invalidi e lavoratori che assistono familiari con disabilità, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.**

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della raccomandazione n. 92/131/C adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

Azione A.2.1: Partecipazione e comunicazione. Con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, la Regione intende promuovere 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.

Azione A.2.2: Sensibilizzazione della cultura di genere. . Con il supporto del CUG la Regione intende promuovere l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità, in special modo in concomitanza con le giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre). Le iniziative potranno essere realizzate con il coinvolgimento degli Organismi di parità della Regione Puglia, gli Assessorati al Welfare - Politiche di Benessere sociale e Pari Opportunità ed alla Sezione Personale e Organizzazione, e con le risorse finanziarie assegnate a ciascun Organismo per le medesime finalità. .



**Comitato Unico di Garanzia**  
Per le Pari Opportunità, la valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

Azione A.2.3: Introduzione della figura del Diversity Manager.

Con il supporto del CUG, la Regione intende introdurre la figura di Diversity Manager che, attraverso specifici processi di lettura delle diversità all'interno dell'organizzazione, potrà consentire all'Amministrazione l'adozione di specifiche azioni finalizzate ad introdurre logiche di accoglienza di tutte le diversità, con riferimento al genere, all'etnia, all'età, alle diversità culturali, all'orientamento sessuale, al sostegno alle persone con disabilità.

Tali processi, anche di natura formativa, potranno concorrere alla gestione di altre diversità con cui l'intera amministrazione entra in contatto.

▪ **B. AREA FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Obiettivo B.1: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

Azione B.1.1: Partecipazione alle sessioni formative. La formazione è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative. Tuttavia nel tempo si è fatto sempre più ricorso a percorsi formativi "a catalogo", per specifiche competenze, o a "formazione obbligatoria". Si intende, invece, affiancare a tali modalità, il Piano delle Attività Formative che sarà 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, il Servizio preposto alla Formazione, laddove siano previste più edizioni di Corsi di aggiornamento, articolerà i percorsi in 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.

Al fine di accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale della Regione Puglia, l'Amministrazione intende attivare percorsi formativi sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima.

Azione B.1.2: Interventi di reinserimento lavorativo. Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, l'Amministrazione intende 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 del Servizio/Sezione 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 B.1.3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. La Regione intende predisporre il piano di formazione del personale partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi. Tale presupposto deriva dalla necessità di indirizzare la progettazione formativa verso percorsi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance, tenuto conto altresì del "Sistema dei profili professionali per il personale di comparto della Regione Puglia", approvato con Determinazione n. 301/2021 dal Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione.

Sarà realizzata altresì una mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione per la costruzione di una banca dati finalizzata al miglioramento della performance organizzativa ed alla costruzione del bilancio intellettuale dell'Ente.

Nella pianificazione formativa si definiranno altresì percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permetteranno al personale dichiarato inidoneo al servizio o assente dal servizio per lunghi periodi di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative, in raccordo con le azioni individuate dal Diversity Manager

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei percorsi formativi prevedendo altresì la possibilità di aderire a corsi specifici organizzati da Enti/Organismi specializzati nel settore.

In particolare l'Amministrazione individuerà percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### ▪ C. AREA ORGANIZZAZIONE E LAVORO

Obiettivo C.1: La Regione intende promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro promuovendo ulteriori iniziative di formazione, rivolte ai dipendenti, attraverso la somministrazione di un questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo. Con tale iniziativa la Regione intende:

- 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.

Azione C.1.1: Realizzazione "Sportello di Ascolto". Obiettivo importante del triennio è 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. Con tale 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.



### **Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

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 interessare il lavoratore;
- informare sulla L.R. 7/2007 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»).
- conoscere quale percorso debba intraprendere chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

Finalità dello Sportello è offrire consulenze gratuite in vari ambiti avvalendosi di figure professionali esperte quali: psicologo, avvocato giuslavorista, medico del lavoro, medico legale e psichiatra, counselor.

L'Amministrazione si impegna ad individuare, insieme al CUG, forme di collaborazione con il sistema universitario e/o con il sistema degli Ordini professionali per assicurare le professionalità più idonee da impiegare nel progetto.

Si potrà prevedere anche un supporto ai lavoratori in situazioni di forte disagio psicologico aggravato da eccezionali difficoltà economiche, assicurando tramite gli operatori del Punto di Ascolto, il contatto diretto con i referenti di Enti quali l'Agenzia delle Entrate, l'INPS, ecc., per facilitare soluzioni concrete ai problemi presentati dagli utenti.

#### Azione C.1.2: Indagine sul benessere organizzativo.

L'indagine sul benessere organizzativo, che sarà avviata per la prima volta entro il 2021 e successivamente con cadenza biennale, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'Ente nonché all'analisi della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard. L'indagine sarà svolta in collaborazione con l'Ufficio Statistico Regionale, il Comitato Unico di Garanzia e la Sezione Personale e Organizzazione.

La realizzazione dell'indagine ed i risultati che emergeranno consentiranno all'Amministrazione regionale di adempiere pienamente alle previsioni di cui alla Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione che, nel rafforzare il ruolo dei CUG, dispone che le pubbliche Amministrazioni *“sono tenute a garantire [...] un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* e *“agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.”*

L'indagine sul benessere organizzativo è finalizzata a conoscere le opinioni del personale su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane per trarne elementi utili, in una prospettiva di crescita e di sviluppo.

Al di là del puro aspetto di adempimento formale, pur doveroso da parte dei diversi soggetti coinvolti, la Regione Puglia, attraverso l'indagine, si dota di una misura quantitativa e qualitativa in grado di orientare le politiche sul personale partendo dalle risorse umane, provando a costruire attraverso i dati rilevati una diversa attenzione al capitale umano ed intellettuale di cui l'amministrazione è dotata.

Il passaggio non è di poco conto: al dato quantitativo la Regione prova, attraverso la specifica strutturazione del questionario, ad associare il dato qualitativo dell'esperienza professionale delle risorse umane presenti nell'amministrazione.

In tal senso, pur rischiando di incorrere in una scomoda fotografia della percezione dell'Ente da parte del personale, il Governo regionale intende recuperare un rapporto di fiducia che muove dalle criticità per ristabilire una relazione positiva a vantaggio di una migliore efficacia dell'azione amministrativa e del più complessivo miglioramento del clima organizzativo.

#### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

La Regione Puglia si impegna a garantire con le risorse finanziarie necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno anche ai fini della Relazione Annuale di cui alla Direttiva 2/2019..

A tal fine, oltre ad assicurare al Comitato Unico di Garanzia una sede idonea e risorse umane e strumentali adeguate al ruolo, si impegna tra l'altro a trasmettere al CUG, secondo le previsioni della citata Direttiva 2/2019:

- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.



### **Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e Contro Le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione  
Puglia

#### **Strumenti e verifiche**

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi del Piano, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento delle azioni in esso contenute, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione per la realizzazione del Piano.

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2021-2023 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

#### **Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente piano saranno perseguite nel triennio 2021-2023. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione potrà avvenire nel medio lungo periodo. Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione permanentemente presso l'Ente, in quanto "base essenziale" per la creazione di un substrato culturale e motivazionale, senza distinzione di genere, necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.