



REGIONE PUGLIA

Relazione del Comitato Unico di Garanzia – Agenzia per il Diritto allo Studio della Regione Puglia

ANNO 2025



REGIONE PUGLIA

Al Presidente del Consiglio di amministrazione di Adisu
Puglia

Al Direttore Generale dell'Adisu Puglia

All'OIV dell'Adisu Puglia

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



REGIONE PUGLIA

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 direttiva.

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, consigliera 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

L’Adisu Puglia è costituita dagli Organi di vertice quali il Presidente, il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei Revisori e dal Direttore Generale, quale vertice amministrativo. Al Direttore Generale è affidata la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell’Agenzia, da attuare mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione e di controllo, con la collaborazione delle articolazioni organizzative territoriali e di staff, a capo di ciascuna delle quali è preposto un dirigente. Le macrostrutture in cui si articola l’organizzazione nel suo complesso sono quindi costituite da n. 4 Settori (Affari Generali e Risorse Umane; Risorse Finanziarie; Economato, Patrimonio, Gare e Appalti; Lavori pubblici, sostenibilità e transizione digitale) e n. 4 Sedi territoriali (sede di Bari, sede



REGIONE PUGLIA

di Lecce, sede di Taranto e sede di Foggia) per un totale complessivo di n.8 dirigenti. La consistenza di personale, esclusi i dirigenti, ammonta a n. 71 unità di personale, distinti tra:

- n.26 funzionari di Elevata Qualificazione;
- n. 34 istruttori;
- n. 11 operatori esperti.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

➤ Consiglio di amministrazione:

Inquadramento	UOMINI	DONNE
Presidente	1	/
Componenti	12	7
Totale	13	7
% sul personale complessivo	65%	35%

Classi età Inquadramento	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.
Dirigenti			1	4	1	6			1	1		2
Area funzionari (Cat. D)	1	3	7	4		15		3	1	7		11
Area Istruttori (Cat. C)		2	5	2		9		9	7	7	2	25
Area Operatori (Cat. B)	1	1	2	2		6		1		4		5
Totale personale	2	6	15	12	1	36	0	13	9	19	2	43
% sul personale complessivo	2,53	7,59	18,99	15,19	1,27	45,57	0	16,46	11,39	24,05	2,53	54,43



REGIONE PUGLIA

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

Classi età	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	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	2	6	15	12	1	36		0	13	9	19	2	43	
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale	2	6	15	12	1	36		0	13	9	19	2	43	
Totale %	2,53	7,59	18,99	15,19	1,27		45,57	0	16,46	11,39	24,05	2,53		54,43

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarico di E.Q. – III fascia	3	15,79	/		3	15,79
Incarico di E.Q. – II fascia	4	21,05	4	21,05	8	42,11
Incarico di E.Q. – I fascia	4	21,05	4	21,05	8	42,11
Totale personale	11		8		19	
% sul personale complessivo		58%		42%		100,00%



REGIONE PUGLIA

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

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e nel livello														
Inferiore a 3 anni	2	6	6			14	19,72		4	1	5		10	14,08
Tra 3 e 5 anni			1	3		4	5,63		9	1	5		15	21,13
Tra 5 e 10 anni			4	3		7	9,86				3	1	4	5,63
Superiore a 10 anni			3	2		5	7,04			6	5	1	12	16,90
Totale	2	6	14	8	0	30			13	8	18	2	41	
Totale %	2,82	8,45	19,72	11,27			42,25		18,31	11,27	25,35	2,82		57,75

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENTI	54.521,96	58.239,65	8	-0,3
FUNZIONARI DI E.Q.	29.731,68	29.529,30	19	-0,7
FUNZIONARI senza E.Q.	20.864,19	27.695,29	7	+ 1,8
ISTRUTTORI	23.233,16	23.357,52	34	+0,5
OPERATORI ESPERTI	19.826,83	18.120,18	11	+1,7
Totale personale	36	43	79	



REGIONE PUGLIA

SEZIONE 2.

➤ CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In data 20/06/2023 veniva approvato il CCDI 2023-2025 per il personale del Comparto, il quale disciplina, tra l'altro, istituti contrattuali volti a garantire la conciliazione di tempi di vita – lavoro che di seguito si richiamano:

- Flessibilità oraria: intesa come la “possibilità di ritardare l’orario prestabilito d’ingresso fino alle ore 08.30”. In aggiunta il comma 5 dell’art 26 del precitato contratto prevede altresì che “In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell’utilizzo dell’orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o alla paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 del CCNL del 21 maggio 2018;
 - si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza di asili nido, scuole materne e scuole primarie da parte dei propri figli;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.”
- Il lavoro agile: inteso come “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, in cui la prestazione lavorativa viene svolta al di fuori dei locali dell’Ente”.

A seguito della sperimentazione, l’amministrazione ha inteso introdurre lo “smart working” come strumento di conciliazione. Il Consiglio di amministrazione dell’ADISU Puglia con Deliberazione n. 49 del 03/11/2023 ha approvato il “Regolamento del lavoro agile per il personale del Comparto ADISU Puglia”. Con la sottoscrizione del nuovo CCDI 2024/2026 per l’area dirigenza, avvenuta in data 10/12/2024, sono state dettate le linee generali per lo svolgimento dello smart working da parte dei Dirigenti (artt. 12 e ss.). Con Deliberazione n. 92 del 25/11/2024, l’Agenzia si è dotata del Regolamento del lavoro agile per l’area dirigenziale, alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL 2019/2021 per il personale dirigente, sottoscritto il 16/7/2024.

Nelle sezioni che seguiranno si approfondirà la disciplina applicata nell’Ente.

Di seguito si riportano i dati sulla fruizione degli istituti citati:



REGIONE PUGLIA

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE

Classi età Tipo Misura concordiazione	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														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	1	7	6	8	1	23	29,11		9	8	16	3	36	45,57
Personale che fruisce di orari flessibili		1	1	1		3	3,80		1	0	4	0	5	6,33
Altro														
Totale	1	8	7	9	1	26			10	8	20	3	41	
Totale %							32,91							51,90



REGIONE PUGLIA

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	210		115		325	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			38		38	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	210		153			
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 – SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE PER SEDI – anno 2024

SEDE DI BARI		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre	1	34
Novembre – dicembre	2	37
SEDE DI LECCE		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre	1	6
Novembre – dicembre	2	6



REGIONE PUGLIA

SEDE DI FOGGIA		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre	0	0
Novembre – dicembre	0	0
SEDE DI TARANTO		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre	1	5
Novembre – dicembre	1	5

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive adottato il 19/11/2021 individuava azioni/obiettivi volti a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti in un arco temporale triennale, dal 2022 al 2024.

I. *“Agevolare l’accesso ai corsi in prospettiva di una formazione che sia facile, pronta e disponibile”*: A partire dall’anno 2023, in virtù della Convenzione sottoscritta con l’Università degli Studi di Bari Aldo Moro – Dipartimento di Giurisprudenza, di durata triennale, avente ad oggetto lo svolgimento di attività formative per la durata complessiva di n. 100 ore annue, la formazione specialistica “intesa come intervento formativo mirato, volto ad accrescere e a rafforzare le competenze specifiche e specialistiche che caratterizzano l’attività di un determinato Settore e/o Servizio” è stata svolta in modalità webinar, mentre la formazione obbligatoria, comune a tutti, è stata svolta in presenza sulla base. Nella seguente tabella vengono indicate le ore di formazione divise per genere.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

	UOMINI	DONNE
Tipo di Formazione	N. Ore	N. ore
Obbligatoria	40	40
Aggiornamento professionale	40	40
Competenze manageriali/Relazionali	20	20
Tematiche CUG	15	15
Violenza di genere	1	1
Anticorruzione e performance		
Totale ore	116	116



REGIONE PUGLIA

II. “Indagine interna sul “Benessere Organizzativo”: l’obiettivo intendeva dare maggior evidenza ai risultati dell’indagine affinché gli stessi potessero avere una diretta e concreta applicazione. Sul tema si precisa che il questionario somministrato, già dal 2023, partendo dall’originario modello dell’ANAC, è stato integrato con l’aggiunta di ulteriori domande e ambiti di indagine volti ad approfondire, da un lato, alcuni elementi di “criticità” emersi dalla rilevazione dell’anno precedente e, dall’altro, lo stato di attuazione dell’istituto del “lavoro agile”. Inoltre, è stata inserita la sezione “suggerimenti” dando la possibilità a ciascun partecipante di formulare proposte migliorative all’esito della rilevazione condotta. La relazione, contenente l’elaborazione dei risultati dell’indagine è stata trasmessa all’OIV, al Direttore Generale, al CUG e a tutti i dipendenti.

b) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO:

➤ **PROCEDURA DI AVVIAMENTO A SELEZIONE, AI SENSI DELL'ART. 16 DELLA LEGGE 28 FEBBRAIO 1987, N. 56, PER L'ASSUNZIONE PRESSO L'A.D.I.S.U. PUGLIA, A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DI N. 1 UNITÀ DI CATEGORIA B1 (AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI), PROFILO AUTISTA**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
composizione	2		2		4		U
Totale personale						100,00%	
% sul personale		50		50			

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L’indagine è stata avviata trasmettendo a tutto il personale in servizio, compresi i dirigenti, la nota prot. 56431 del 30/10/2024 contenente il link di riferimento per la compilazione anonima e in formato digitale.

L’accesso alla compilazione del questionario è avvenuto tramite il *link* creato *ad hoc* per garantire l’impossibilità di identificazione del partecipante, univocità dell’invio delle informazioni, nonché impedire una diretta osservazione dei dati da parte dei rilevatori o incaricati.

Sono stati raccolti in totale n. 26 questionari, di cui il 56% è rappresentato da donne e il 44% da uomini. I partecipanti alla presente indagine sono tutti dipendenti a tempo indeterminato appartenenti al comparto Funzioni Locali, di cui la maggior parte ha un’età anagrafica compresa tra i 31 e 40 anni e sono dipendenti dell’Agenzia da meno di 5 anni.

La sezione “A” riguarda la percezione del lavoratore circa la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato; di seguito, si riportano le domande:



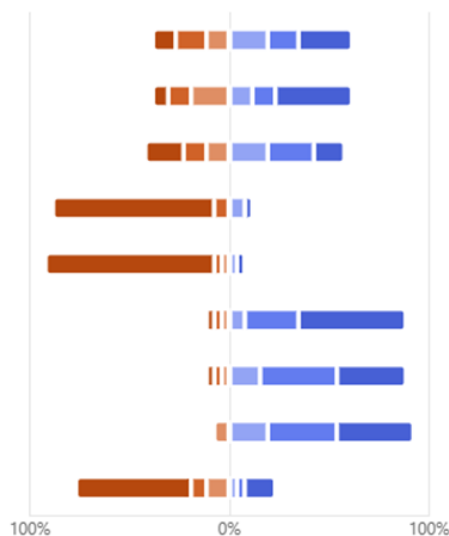
REGIONE PUGLIA

1. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni

[Più dettagli](#)

● Per Nulla 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● Del tutto 6

Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di...
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione...
Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima...
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione...



Come si evince dal grafico sopra riportato, all'affermazione "il mio luogo di lavoro è sicuro" si registra una suddivisione tra il 61,5% dei dipendenti (calcolato dalla somma tra totale, prevalente e parziale accordo con l'affermazione) che si sente al sicuro nella sede di lavoro e il 38,4% dei dipendenti (calcolato dalla somma tra totale, prevalente e parziale disaccordo con l'affermazione) che, al contrario, dichiara di non sentirsi al sicuro sul luogo di lavoro. In linea con tale risultato, si conferma la soddisfazione dei dipendenti relativamente al livello di informazione e formazione ricevuta rispetto ai rischi connessi alla propria attività lavorativa e alle caratteristiche del luogo di lavoro.

In tema di "mobbing e stress da lavoro correlato", degno di nota è la rilevazione che l' 80% del personale che ha partecipato al questionario dichiara di non aver subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...) e di non aver subito molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.

In ultimo, il 76,9% dei dipendenti non avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano, benchè circa il 23% dichiara il contrario.

Nella sezione "B", si indaga sulle varie forme di discriminazione legate all'età anagrafica, appartenenza ad un'associazione sindacale, identità di genere, disabilità e altro.



REGIONE PUGLIA

[Più dettagli](#)

2. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni

● Per Nulla 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● Del tutto 6

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

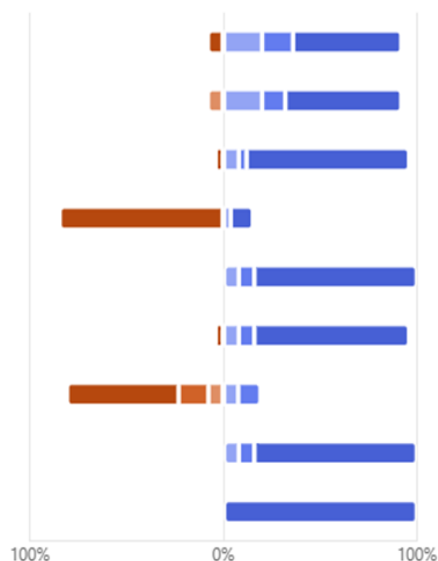
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)



In generale, si registra un risultato ampiamente positivo che conferma l'assenza di comportamenti discriminatori tra i lavoratori, la maggior parte dei dipendenti non si sente per nulla discriminato in merito alla sua identità di genere (84,6%), al suo orientamento politico (60%), religioso (84%), soprattutto l'80% dei dipendenti ritiene che l'età non costituisca affatto un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

La sezione "C" mira a sondare la percezione circa l'equità nella distribuzione del carico di lavoro, responsabilità e retribuzione nonché la percezione di imparzialità sulle decisioni assunte dai dirigenti.

3. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni

● Per Nulla 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● Del tutto 6

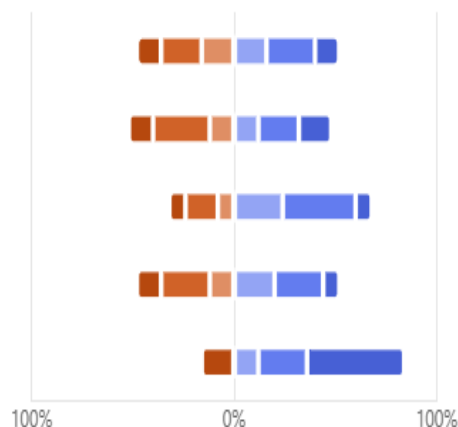
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale



In questa sezione i risultati mostrano come "l'equità" venga diversamente percepita dai dipendenti. In tal senso, bisogna evidenziare che:



REGIONE PUGLIA

- Il 48% ritiene che non vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro;
- Il 52% ritiene che non vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità;
- Il 32% ritiene non vi sia equilibrio tra l'impegno richiesto e la retribuzione;
- Il 48% ritiene non equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla qualità e quantità del lavoro;

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In considerazione, del collegamento con il Piano delle Performance che in attuazione del DPR 81/2022 è confluito nel PIAO, è stato ritenuto opportuno analizzare la correlazione tra gli obiettivi del PIAO e il PAP. Il Piano delle Azioni Positive costituiva uno dei documenti di programmazione adottato dall'Amministrazione volto all'individuazione di misure utili a garantire le pari opportunità nel contesto lavorativo. In questo modo, gli obiettivi di parità individuati nel Piano venivano, di fatto, aggiunti agli obiettivi indicati nel Piano delle Performance. Con il PIAO, il legislatore ha introdotto il documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso: il PIAO, difatti, accorpa tra gli altri i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione al fine di garantire la massima semplificazione e sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione.

Nel Piano di Performance inserito nel PIAO 2024-2026 non sono presenti specifici obiettivi di pari opportunità ma nel processo di misurazione e valutazione degli obiettivi viene garantito il rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione. In particolare, nelle relazioni di risultato dei dirigenti si dà atto dell'impatto del singolo obiettivo sul rispetto dei principi di pari opportunità. Nella scheda di valutazione dei singoli dipendenti del comparto è prevista un'apposita voce di valutazione inerente al rispetto di tali principi.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

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

L'attuale Comitato è stato costituito con determina del Direttore generale n. 1464 del 20/11/23 per il quadriennio 2023-2027 composto dai seguenti rappresentanti, effettivi e supplenti, designati dalla parte sindacale e dalla parte pubblica:

componenti di parte pubblica

dott.ssa Falsetti Francesca – componente effettivo

dott. Raiola Domenico – componente supplente

dott. Guaragna Ivan – componente effettivo

dott. Pagliarulo Vito – componente supplente

dott.ssa Lorusso Rita – componente effettivo

dott. Buttiglione Gianluca – componente supplente

componenti di parte sindacale

dott.ssa Verzillo Donata – componente effettivo

dott. Sorio Gennaro – componente supplente

dott.ssa Abbruzzese Rossella – componente effettivo

dott.ssa Santamaria Dominga – componente supplente



REGIONE PUGLIA

Il Presidente del C.U.G. è il dott. Savona Giancarlo, dirigente della Sede territoriale di Taranto. I componenti nominati restano in carica per 4 anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta e per l'espletamento delle attività non sono previsti compensi e né rimborsi a qualsiasi titolo.

✓ ***Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001***

Nel bilancio di previsione 2024 non erano previste risorse specifiche per finanziare programmi di azioni positive e l'attività del CUG.

✓ ***Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione***

Nel corso dell'anno 2024, nell'ambito della formazione obbligatoria rivolta a tutti i dipendenti nella quale sono stati previsti interventi mirati in tema di "benessere organizzativo e al sistema di azioni positive", alcuni componenti del Comitato hanno svolto attività di formazione specifiche quali:

- corso di Alta Formazione in "Tutela antidiscriminatoria, parità di genere e Diversity Management" organizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari, della durata complessiva di 135 ore;
- corso "Diversity Management e differenze di genere nella PA: ruolo dei CUG", organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, della durata complessiva di 15 ore.

I succitati interventi formativi, inseriti negli obiettivi formativi previsti dalla programmazione triennale, sono stati finanziati con le risorse del bilancio destinate alle "attività di formazione del Comparto".

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

Al seguente link https://www.adisupuglia.it/pagina116450_comitato-unico-di-garanzia-cug.html sono disponibili tutte le informazioni relative all'attività del CUG (provvedimenti di costituzione, regolamento di funzionamento, piano delle azioni positive).

✓ ***Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG***

Il Comitato ha approvato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Adisu Puglia", adottato con la Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 86 del 25/11/2024. Il Regolamento prevede, tra l'altro, che:

- *il Comitato supporta l'Amministrazione nell'individuazione di percorsi informativi e formativi sulle tematiche attinenti alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i dipendenti.*
- *il Comitato Unico di Garanzia propone il Piano Triennale delle Azioni Positive, quale strumento di pianificazione e programmazione delle azioni volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;*
- *il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e*



REGIONE PUGLIA

psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing, nonché sullo stato di attuazione delle azioni positive, la quale viene trasmessa anche al Direttore Generale, al Dirigente del Servizio Risorse Umane, alle OO.SS. ed all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione;

➤ *il Comitato provvede ad aggiornare l'apposita sezione del sito web dedicata alle proprie attività, in collaborazione con gli uffici deputati alla comunicazione istituzionale, nonché ad inviare notizie ed informazioni utili a tutti i dipendenti mediante la mailing list istituzionale.*

Il nuovo Regolamento evidenzia, inoltre, che:

➤ *al fine di predisporre la relazione annuale, l'Amministrazione entro il termine del 1° marzo di ogni anno, invia al CUG i dati e le informazioni secondo il modello messo a disposizione dal Dip. della Funzione Pubblica;*

➤ *l'Amministrazione consulta preventivamente il CUG nelle materie di competenza. Sulla relativa richiesta di parere, il CUG si esprime entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta;*

➤ *il CUG esercita le proprie funzioni attraverso le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Amministrazione, idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del decreto legislativo n. 165/2001;*

✓ **Frequenza e temi della consultazione**

Nell'anno 2023, il CUG è stato nominato con la citata determina del Direttore generale n. 1464 del 20/11/23 e si è insediato in data 21/12/2023, come da verbale in pari data. È stato dunque avviato un percorso di confronto fra i componenti del CUG in merito al nuovo Piano delle Azioni Positive e alle iniziative da intraprendere con riferimento a:

- Ricognizione ai fini di una corretta definizione e prevenzione dei comportamenti di mobbing e di altre forme di discriminazione che si possono verificare nel contesto lavorativo;
- Partecipazione alla rete del CUG Nazionale;
- Diffusione della newsletter mensile pubblicata sul sito del Dip. Della Funzione Pubblica tra i componenti del CUG;
- Proposta di costituzione di un fondo destinato allo sviluppo e realizzazione delle attività del Piano di Azioni;
- Attività di formazione e/o di approfondimento sulle materie di competenza del Comitato rivolte ai componenti del CUG;
- adozione di un nuovo Regolamento di funzionamento del CUG.

Nel corso del 2024, il Comitato si è riunito per discutere i punti all'ordine del giorno come di seguito indicati:

1. Riunione del 26/03/2024 – punti all'ordine del giorno:
 - Condivisione Relazione annuale
 - Adozione del Regolamento sul funzionamento CUG;
 - Verifica attività assegnate ai componenti individuati;
 - Il nuovo piano delle azioni positive: idee, proposte, approfondimenti
2. Riunione del 21/05/2024 – punti all'ordine del giorno:
 - Adozione del Regolamento sul funzionamento CUG;
 - Verifica Piano Azioni Positive 2022/2024



REGIONE PUGLIA

- Workshop sul bilancio di genere della Regione Puglia: condivisione e restituzione dei risultati
- Nuovo Piano delle Azioni Positive
- Condivisione proposte di formazione per i componenti del CUG

3. Riunione del 01/10/2024 – punti all’ordine del giorno:

- Piano Azioni Positive 2025-2027
- Questionario sul Benessere Organizzativo

4. Riunione del 30/10/2024 – punti all’ordine del giorno:

- Definizione del Piano Azioni Positive 2025-2027

- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

Nel Piano delle azioni positive 2022/2024 era prevista l’istituzione della figura del Consigliere/a di fiducia al fine di raccogliere segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Allo stato tale figura non è stata costituita, ma sono costanti e proficue le relazioni con gli altri soggetti istituzionali cui sono affidati compiti di presidio nella valutazione del benessere dei dipendenti.

B. ATTIVITA’

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

➤ POTERI PROPOSITIVI:

Il Comitato nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027, ha proposto le seguenti Azioni, che sono state recepite nel PIAO 2025-2027:

- **AZIONE 1:** “*Ampliare la fruizione dell’istituto del lavoro agile e implementare le modalità e gli strumenti di prestazione lavorativa volti alla riduzione degli spostamenti e delle spese di trasferta a carico dell’ente*”.

L’esperienza del lavoro agile in Adisu ha avuto inizio nel 2022 a seguito della conclusione della fase emergenziale, mediante recepimento del Regolamento della disciplina adottata dalla Regione Puglia, nelle more della regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, estendendo la fruizione dell’istituto al personale dell’area del comparto e della dirigenza. Dall’anno 2023, in applicazione del CCNL Funzioni Locali – area del Comparto 2019-2021, è stato adottato il “Regolamento del lavoro agile per il personale del Comparto A.d.i.s.u. Puglia” il quale disciplina la fruizione dello smart working solo per il personale del comparto nel limite massimo di n. 8 giornate al mese, previa stipula dell’accordo individuale con il dirigente di riferimento. In considerazione della struttura dell’Agenzia su base territoriale vanno implementate le modalità e gli strumenti di prestazione lavorativa volti alla riduzione degli spostamenti e delle spese di trasferta a carico dell’ente, tanto al fine del conseguimento di un maggiore benessere organizzativo e maggiore livelli di produttività. Nell’anno 2024 i locali della sede centrale dell’Agenzia sono stati temporaneamente interdetti per interventi edilizi con conseguente dislocazione dei lavoratori presso varie residenze universitarie, provocando situazioni di disagio logistico sia per gli spostamenti casa-lavoro e sia per il raggiungimento dei diversi uffici



REGIONE PUGLIA

dell'Agenzia. A tal proposito, con questa Azione il CUG intende proporre il superamento del predetto limite al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa e di ridurre gli spostamenti mediante l'utilizzo di mezzi privati

- **AZIONE 2:** *“Presentazione del questionario sul benessere organizzativo a cura del CUG, preceduto e/o accompagnato da un intervento formativo sul benessere organizzativo”.*

L'Agenzia da tempo svolge l'analisi interna sul benessere organizzativo mediante la somministrazione di un questionario predisposto dall'ANAC (ex CIVIT) il quale nel 2022 è stato digitalizzato al fine di snellire il processo di acquisizione ed elaborazione dei dati aggregati. Dalle ultime rilevazioni è emersa una diminuzione della partecipazione, dei dipendenti, producendo così un'analisi sul benessere organizzativo percepito poco aderente alla realtà. L'azione in esame, dunque, mira a sensibilizzare la platea dei dipendenti con interventi formativi volti ad approfondire i temi del benessere organizzativo, l'importanza della partecipazione dei dipendenti e delle modalità per migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo con l'intento di ottenere una maggiore partecipazione alla rilevazione del livello di “benessere “percepito. Il CUG assicura la propria disponibilità, nelle forme concordate con l'Amministrazione, al conseguimento di questa Azione.

- **AZIONE 3:** *“Istituzione del/la “Consigliera/e di fiducia”.*

La presente azione mira a garantire il benessere del singolo individuo all'interno dell'organizzazione e a supportarlo attivamente nella soluzione di problemi e criticità psicologiche che nascono nel contesto di lavoro (atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing). La Consigliera (o il Consigliere) di Fiducia è una figura incaricata di fornire consulenza e assistenza alle/ai dipendenti che sono oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni.

L'Amministrazione si impegna ad istituire la Consigliera/ il Consigliere di Fiducia o in alternativa, a stipulare convenzioni o forme di collaborazione con la medesima figura istituita presso altri Enti.

- **AZIONE 4:** *“Studio e analisi degli strumenti di welfare aderenti alle necessità dei dipendenti dell'Agenzia, come previsti dai CCNL di riferimento e dal vigente CCDI”.*

Il “welfare integrativo” si può definire come un insieme di benefit e prestazioni erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari, agendo direttamente sul potere d'acquisto. Il welfare integrativo risulta uno strumento funzionale ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti, in modo da contribuire all'aumento della produttività e alla realizzazione di un clima lavorativo positivo. A tal proposito, l'Agenzia, in ottemperanza ai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento, ha recepito nel CCDI 2023-2025 per l'Area del Comparto, sottoscritto in data 20/6/2023, e nel CCDI per l'Area della dirigenza 2022-2024 sottoscritto il 6/7/2022, l'istituto del “welfare integrativo”. L'istituto, difatti, è stato oggetto di “sperimentazione” nel corso del 2023 e del 2024 da tutti i dipendenti, nel limite delle risorse disponibili.

Con l'intento di garantire maggiori livelli di benessere organizzativo e individuale, l'Amministrazione si impegna, in collaborazione con il CUG, a monitorare il livello di soddisfazione dei servizi di welfare integrativo, oltrechè ad avviare una rilevazione delle ulteriori e/o nuove necessità dei dipendenti al fine di contribuire alla pianificazione e progettazione delle politiche di “welfare”.

- **AZIONE 5:** *“Migliorare la comunicazione e la diffusione delle attività del CUG, implementando la sezione dedicata nel sito web istituzionale con la pubblicazione di materiale utile”.*

Quest'azione mira a rafforzare il legame tra il CUG e la comunità dei lavoratori attraverso la comunicazione delle proprie attività, la diffusione di contenuti, approfondimenti sul tema delle pari



REGIONE PUGLIA

opportunità, eventi e altro in formato digitale e online. A tal fine si propone l'implementazione di una sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) sul sito web istituzionale nella quale inserire informazioni sulle iniziative, gli eventi nonché materiale e aggiornamenti sulle politiche di promozione del benessere e della parità di genere.

- **AZIONE 6:** *“Costituzione di un “fondo” destinato alle attività di formazione dei componenti del CUG e alle attività di promozione e diffusione delle politiche di genere rivolto a tutto il personale”.*

Nell'ottica di rafforzare la competenza dei componenti del Comitato e di promuovere le politiche di parità di genere all'interno dell'Ente, il CUG propone la costituzione di un “fondo” destinato annualmente alle attività di formazione dei componenti e ad altre attività, organizzate dallo stesso Comitato, in favore di tutti i dipendenti. Si evidenzia che le attività in esame non andranno a sostituire i percorsi di formazione obbligatoria di cui alla Direttiva ministeriale del 29/11/2023, ma saranno attività ulteriori e complementari utili a sviluppare competenze su tematiche di parità, inclusione e diversità.

- **AZIONE 7:** *“Interventi formativi volti a migliorare il “Benessere Organizzativo” mediante l'approfondimento delle tecniche e degli strumenti utili a favorire un ambiente di lavoro sano, produttivo e motivante”.*

Come già evidenziato, il benessere organizzativo può essere definito come un insieme di fattori che influenzano la qualità della vita lavorativa tra i quali: la soddisfazione professionale, le relazioni interpersonali e la percezione di supporto da parte dell'organizzazione. Un alto livello di benessere si traduce in un clima lavorativo positivo, dove i dipendenti si sentono valorizzati e motivati a dare il massimo, aumentando la loro produttività. Tale Azione mira a diffondere strategie e tecniche da mettere in campo al fine di migliorare il contesto lavorativo attraverso l'organizzazione di interventi formativi mirati e distinti per l'area del comparto e l'area della dirigenza.

➤ **POTERI DI VERIFICA:**

Nella riunione del 21/05/2024, si è proceduto ad analizzare e verificare lo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive 2022-2024:

PARTE I			
Obiettivo	Azione	Note positive	Note negative
1.1- Agevolare l'accesso ai corsi in prospettiva di una formazione che sia facile, pronta e disponibile	ridurre gli ostacoli ed incentivare la formazione dei dipendenti, anche nell'ottica di favorire progressioni di carriera	-la formazione in FAD è stata svolta solo nell'anno 2022 – post pandemia: negli anni successivi la formazione si è svolta in presenza.	-La modalità in presenza ha causato difficoltà nella frequenza soprattutto per i lavoratori nelle sedi decentrate e per i soggetti qualificati come madri con figli, disabili, care givers, ecc... - l'offerta formativa non ha abbracciato tutti gli ambiti



REGIONE PUGLIA

			professionali, non garantendo la parità.
2.1-Diffusione della cultura delle pari opportunità e del superamento di ogni forma di discriminazione	prevenzione ed eliminazione di ogni forma di discriminazione – adozione del nuovo Codice di comportamento	-il codice di comportamento è stato adottato a dicembre 2023 ai sensi del DPR 81/2023; - È stata data adeguata formazione e comunicazione sul contenuto	
2.2- Diffusione dei dati e dell'attività del CUG e del Format	implementazione della sezione denominata "Pari Opportunità" del sito web istituzionale contestuale attivazione e diffusione del FORMAT che consente a tutti i dipendenti di segnalare e proporre iniziative		- la sezione riservata al CUG non è aggiornata; -non è stato predisposto il format;
2.3-Istituzione della figura di Consigliere/a di Fiducia			-non è stata nominata alcuna figura

PARTE II

<i>Obiettivo</i>	<i>Azione</i>	<i>Note positive</i>	<i>Note negative</i>
3.1-Indagine interna sul "Benessere Organizzativo"	Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente. Lettura ed elaborazione dei questionari; interpretazione delle risultanze emerse affinché diventino oggetto di un'azione	-dal 2022 viene condotta l'indagine interna mediante invio del questionario, il quale è stato anche implementato nel tempo; -la relazione sulle risultanze dell'analisi	



REGIONE PUGLIA

	concreta sugli istituti contrattuali.	è stata condivisa con tutti i dipendenti	
3.2 Corsi di Formazione sul Benessere Organizzativo	a) Corso <i>in house</i> sulle tecniche del benessere in ambito lavorativo per tutti i dipendenti, al fine di migliorare l'efficienza, la produttività e l'efficacia dell'organizzazione interna attraverso il potenziamento della motivazione, della comunicazione e competenza nei vari processi dei procedimenti.		Non realizzato
	b) Corso di formazione rivolto al personale con compiti di direzione e coordinamento sulla gestione dello stress lavoro-correlato, dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane		Non realizzato
3.3 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro	a) La disciplina degli istituti di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro (es. banca delle ore, flessibilità in entrata e uscita, smart working) dovranno tener conto dei principi antidiscriminatori ad in particolare delle seguenti priorità (vedi PAP 2022/2024)	- È stata disciplinata la modalità di lavoro agile, prevedendo anche le ipotesi di priorità e di deroga ai sensi della normativa vigente; -nel CCDI 2023/2025 è stata ampliata la banca delle ore; -sono state adottate disposizioni di servizio volte alla	



REGIONE PUGLIA

		conciliazione di tempi di vita-lavoro	
	b) Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità, malattia, ecc.) prevedendo iniziative formative per colmare eventuali lacune		- Non si è presentato il caso

➤ **POTERI CONSULTIVI:**

Nella riunione tenutasi in data 30/10/2024, il Presidente informava il Comitato di aver ricevuto in data 29/10/2024, dalla Direzione Generale una nota avente ad oggetto “*Informativa per l’adozione dell’atto di organizzazione aziendale. Trasmissione*”. A seguito di tale nota che veniva acquisita come un’implicita richiesta di parere, il Comitato rappresentava la necessità di acquisire elementi conoscitivi idonei volti all’espressione del parere in merito all’atto di riorganizzazione aziendale. In riscontro, con nota prot. 61428 del 02/12/2024, il Direttore Generale illustrava che, a seguito del confronto con le OO.SS e le RSU, come previsto dal CCNL, “*non è emersa alcuna proposta alternativa e/o migliorativa rispetto alla bozza proposta ma, in linea generale, è stata registrata una completa non condivisione di alcuna modifica, motivata dalla dichiarazione del funzionale ed efficace modello ora in atto.*” Alla luce di quanto sopra riportato e visto che in data 03/12/2024 con propria determinazione n. 1499 il Direttore Generale ha approvato il nuovo atto di organizzazione aziendale, in vigore dal 01/01/2025, il Comitato, in considerazione dei tempi ristretti, non ha espresso alcun parere a riguardo.



REGIONE PUGLIA

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi dei dati esposti, si registra che la maggioranza del personale appartiene alla fascia di età compresa tra i 41 a 60 anni, con picchi del 24%, per le donne, nella fascia da 51 a 60 anni.

Si tratta di una distribuzione comune a quasi tutte le Pubbliche Amministrazioni, derivante dal mancato ricambio generazionale dovuto alle politiche di contenimento della spesa del personale che, per gli effetti del d.lgs. n. 78/2010, hanno impedito alle stesse il ripristino quantomeno del "turn over" del personale dipendente.

In questo quadro, le azioni di competenza del Comitato devono essere adeguate principalmente al target di riferimento, il quale, talvolta, risulta poco incline alle innovazioni e alle trasformazioni organizzative e più attento alla tutela delle posizioni acquisite nel contesto organizzativo; ciò viene confermato nella relazione sul benessere organizzativo, in particolare nella sezione concernente "l'equità nella distribuzione del carico di lavoro, responsabilità e retribuzione", come precedentemente illustrato. Questi temi costituiscono le sfide del Comitato per l'anno 2025.

Per quanto concerne il divario economico, costituito dalla media delle retribuzioni, suddiviso per genere, non vi sono da rilevare situazioni di disparità in quanto i divari massimi riscontrati nei livelli relativi sono inferiori al 2%, mentre i divari standard sono inferiori al 1%. Si evidenzia, altresì, che come rappresentato nella tabella 1.3, tra le posizioni di responsabilità non dirigenziali c.d. di Elevata Qualificazione", gli incarichi della fascia superiore, ovvero di "III fascia" sono affidate solo a uomini. Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, si registra una prevalenza delle donne nell'utilizzo del lavoro agile nonché nella fruizione dei permessi giornalieri per congedi parentali tale da indicare una maggiore cura da parte delle donne per le istanze di accudimento provenienti dalla famiglia.

Nell'anno in questione particolarmente rilevante è stata l'approvazione del regolamento sul funzionamento del C.U.G..

Il nuovo regolamento ha sostituito il precedente, integrandolo con alcune disposizioni e modificandone altre per renderlo più funzionale; è stata curata maggiormente la disciplina concernente i rapporti tra l'Amministrazione e Comitato in tema di richiesta di pareri e rispetto delle tempistiche necessarie ad un esame attento delle proposte da valutare. Sul punto, infatti, si registra al momento, una carente interlocuzione da parte dell'amministrazione con il Comitato nelle materie di competenza.

Infine, è importante ribadire alcuni "obiettivi/ propositi" emersi all'interno del Comitato:

- adesione alla rete nazionale dei CUG: la rete costituisce un'opportunità di confronto e di crescita per i componenti in quanto permette di partecipare ad eventi, forum tematici oltreché di documenti di approfondimento e altro.

In merito agli strumenti maggiormente utilizzati dagli Enti volti all'accrescimento del benessere organizzativo saranno specificatamente approfondite le seguenti tematiche:

- Mappatura delle competenze: un processo attraverso il quale si rilevano, gestiscono e si sviluppano le competenze del personale, anche in relazione alle inclinazioni/attitudini/ ispirazioni personali. Tale processo si basa sul metodo win-win nel quale il dipendente svolgendo un'attività gratificante, sarà portato a rendere la sua prestazione lavorativa in maniera più efficiente.
- Ferie solidali: l'istituto previsto nel CCNL 2019-2021, non è stato recepito nel CCID dell'Agenzia 2023-2025.



REGIONE PUGLIA

- Il metodo del Mentoring: è un metodo di formazione che si basa su una relazione tra un soggetto con più esperienza (senior, mentor) e uno con meno esperienza al fine di trasferire le competenze frutto di esperienze maturate sul campo.
- In materia di welfare integrativo, verranno esaminate eventuali convenzioni con enti/organismi, a livello locale, che offrono servizi a supporto della genitorialità da proporre all'amministrazione.

Per il Comitato