

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

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

ANNO 2024



REGIONE PUGLIA

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



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.



REGIONE PUGLIA

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 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. 69 unità di personale, tra cui vi sono n.19 funzionari con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

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

➤ **Consiglio di amministrazione:**

Inquadramento	UOMINI	DONNE
Presidente	1	/
Componenti	10	11
Totale	11	11
% sul personale complessivo	50%	50%

➤ **Dirigenti:**

Inquadramento	UOMINI	DONNE
Dirigenti	6	2
Totale personale	6	2
% sul personale complessivo	75%	25%



REGIONE PUGLIA

➤ **Personale del comparto in servizio al 31/12/2023:**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	totale
Funzionari (Cat.D)	14	11	25
Istruttori (Cat. C)	9	23	32
Operatori Esperti (cat. B)	8	3	11
Totale personale	31	37	68
% sul personale complessivo	46%	54%	

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

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Incarico di E.Q. – III fascia	3	/	3
Incarico di E.Q. – II fascia	4	4	8
Incarico di E.Q. – I fascia	4	4	8
Totale personale	11	8	19
% sul personale complessivo	58%	42%	

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

Permanenza nel profilo	UOMINI	DONNE	TOTALE
Inferiore a 3 anni	9	15	9
Tra 3 e 5 anni	8	6	8
Tra 5 e 10 anni	10	6	10
Superiore a 10 anni	4	10	4
Totale personale	31	37	68
Totale %	46%	54%	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO



REGIONE PUGLIA

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 di una sperimentazione, l’amministrazione ha inteso introdurre lo “smart working” come strumento di conciliazione, esteso a tutti i dipendenti del comparto. Nelle sezioni che seguiranno si approfondirà la disciplina applicata nell’Ente.

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

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Personale che fruisce di part time a richiesta	-	-	-
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	-
Personale che fruisce del lavoro agile	25	36	61
Personale che fruisce di orari flessibili	3	4	7
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)			



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	153		88		241	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	16		-		16	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	-		131		131	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-		-		-	

TABELLA 1.11 – SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE PER SEDI – anno 2023

SEDE DI BARI		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre 2023	1	34
Novembre – dicembre 2023	1	19
SEDE DI LECCE		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre 2023	1	11
Novembre – dicembre 2023	1	7
SEDE DI FOGGIA		
Periodo	Numero giornate lavorative in lavoro agile	Numero dipendenti in lavoro agile
Gennaio - ottobre 2023	1	4
Novembre – dicembre 2023	1	0
SEDE DI TARANTO		
Periodo	Numero giornate lavorative	Numero dipendenti



REGIONE PUGLIA

	in lavoro agile	in lavoro agile
Gennaio - ottobre 2023	1	6
Novembre – dicembre 2023	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.

1. *“Agevolare l’accesso ai corsi in prospettiva di una formazione che sia facile, pronta e disponibile”*: l’obiettivo mirava ad incentivare la formazione dei dipendenti, anche facendo ricorso alla formazione da remoto. Sul punto si evidenzia che nell’anno 2022, il programma di formazione ha coinvolto tutti i dipendenti appartenenti sia all’area del comparto e sia all’area della dirigenza, per un totale complessivo di circa 407 ore di formazione. Le lezioni sono state prevalentemente erogate in via tematica, in maniera sincrona, agevolando così la frequenza dei corsi da parte dei dipendenti e, di conseguenza, semplificando l’organizzazione dei corsi da parte dell’Amministrazione. Nell’anno 2023, 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 della Convenzione 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. 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 (sicurezza)	100	36
Aggiornamento professionale	1044	1141
Competenze		
Tematiche CUG	8	8
Violenza di genere		
Anticorruzione e performance	693	861
Totale ore	1845	2046
Totale ore %		



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 nel 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 del 2022 e, dall'altro, lo stato di attuazione dell'istituto del "lavoro agile". Inoltre, sempre sulla scorta della relazione sul benessere organizzativo dell'anno 2022, 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 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:

- Mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art.30 del d.lgs. n. 165/2001, per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n.1 posto di categoria d (area dei funzionari), profilo ingegnere:

Table with 5 columns: Tipo di Commissione, UOMINI (Valori assoluti, %), DONNE (Valori assoluti, %), TOTALE (Valori assoluti, %), Presidente (D/U). Row 1: Composizione (3, 75%, 1, 25%, 4, 100,00%, U). Row 2: Totale personale (3, 75%, 1, 25%, 4, 100,00%).

- Mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art.30 del d.lgs. n. 165/2001, per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n.1 posto di categoria c (area degli istruttori), profilo tecnico:

Table with 5 columns: Tipo di Commissione, UOMINI (Valori assoluti, %), DONNE (Valori assoluti, %), TOTALE (Valori assoluti, %), Presidente (D/U). Row 1: Composizione (2, 50%, 2, 50%, 4, 100,00%, U). Row 2: Totale personale (2, 50%, 2, 50%, 4, 100,00%).

- Mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art.30 del d.lgs. n. 165/2001, per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n.1 posto di categoria c (area degli istruttori), profilo amministrativo:



REGIONE PUGLIA

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Composizione	3		1		4		U
Totale personale	3	75%	1	25%	4	100,00%	

- Procedura di avviamento a selezione, ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, per l'assunzione 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	2	50%	2	50%	4	100,00%	

- Avviso pubblico per l'assegnazione di una borsa di ricerca presso istituzioni universitarie nazionali ed europee in collaborazione con il servizio regionale delegazione di Roma per il perfezionamento professionale e scientifico di giovani laureati pugliesi:

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Composizione			3		3		D
Totale personale			3			100,00%	

- c) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)



REGIONE PUGLIA

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
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	6	+ 1,8
ISTRUTTORI	23.233,16	23.357,52	32	+0,5
OPERATORI ESPERTI	19.826,83	18.120,18	11	+1,7
Totale personale	37	39	76	

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'indagine sul benessere organizzativo è stata avviata trasmettendo a tutto il personale in servizio, compresi i dirigenti, la nota prot. 9250 del 3/11/2023 contenente il link di riferimento per la compilazione anonima e in formato digitale, unitamente alla lista di FAQ, per fornire chiarimenti e delucidazioni sul questionario. 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.

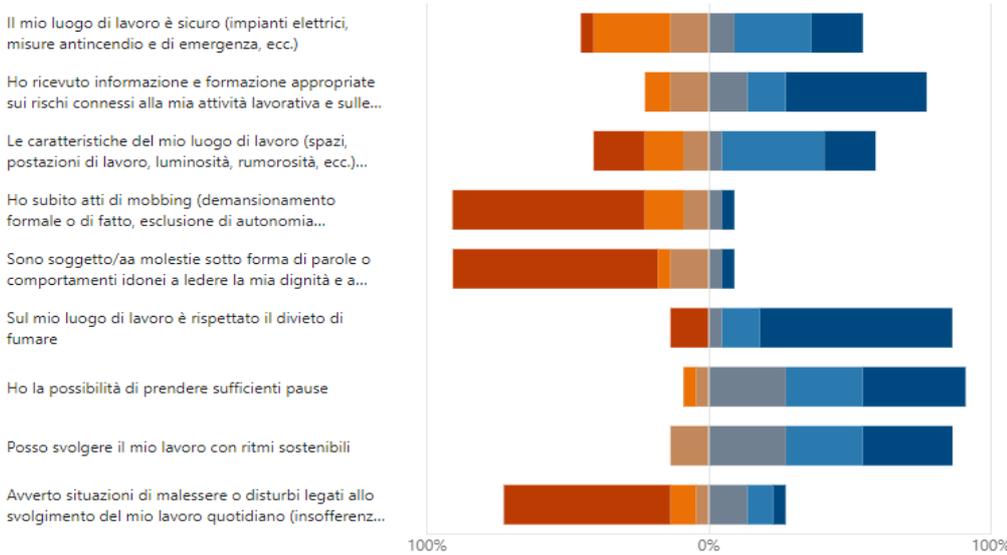
All'esito dell'indagine, sono stati raccolti in totale n. 22 questionari, di cui il 60% è rappresentato da donne e il 40% da uomini. I partecipanti alla presente indagine sono tutti dipendenti a tempo indeterminato appartenenti al comparto Funzioni Locali, di cui la maggior parte ha un'età anagrafica compresa tra i 31 e 40 anni e sono dipendenti dell'Agenzia da meno di 5 anni.



REGIONE PUGLIA

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:

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



Come si evince dal grafico sopra riportato, all’affermazione “il mio luogo di lavoro è sicuro” si registra una suddivisione tra il 54% dei dipendenti (calcolato dalla somma tra totale, prevalente e parziale accordo con l’affermazione) che si sente sicuro nella sede di lavoro e il 46% 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 aggiunta, in coerenza con quest’ultimo risultato, il 40% dichiara di non essere soddisfatto delle caratteristiche degli ambienti di lavoro.

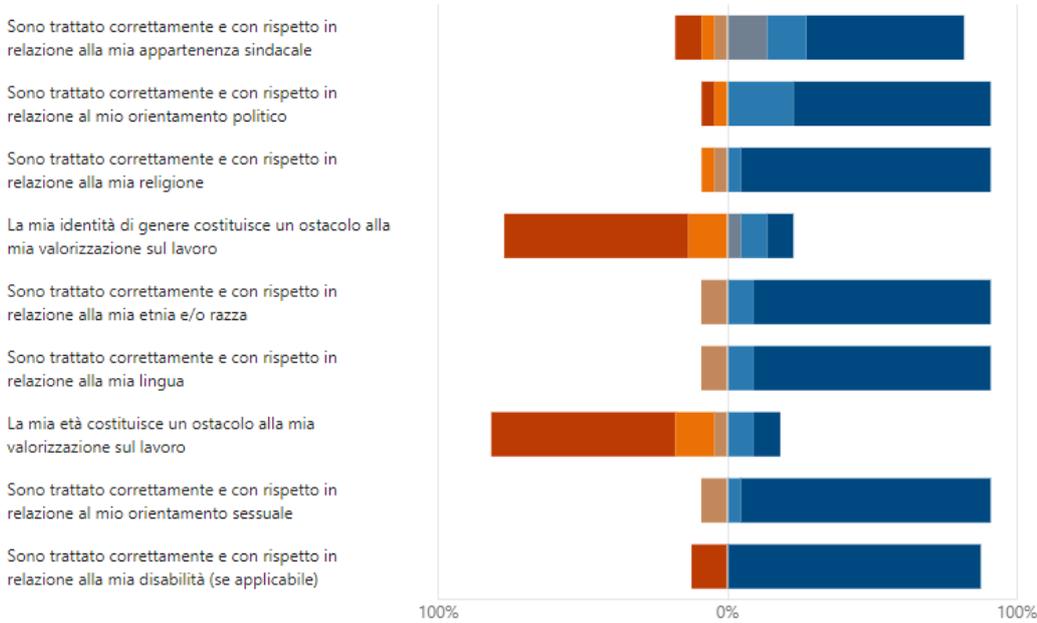
Continuando nella sezione “A”, in tema di “mobbing e stress da lavoro correlato”, degno di nota è la rilevazione che il 90% del personale che ha partecipato al questionario dichiara di non aver subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, 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.

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

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



In generale, si registra un risultato ampiamente positivo che conferma l'assenza di comportamenti discriminatori tra i lavoratori, anche se circa il 20% segnala che l'identità di genere e l'età anagrafica costituiscono un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano di performance inserito nel PIAO 2023-2025 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.



REGIONE PUGLIA

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

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

QUADRIENNIO 2023-2027

al fine di costituire il C.U.G. per il quadriennio 2023- 2027:

- veniva indetto un interpello interno, acclarato al prot. 8774 del 23/10/2023, con il quale si invitava tutto il personale in servizio presso l’Agenzia, compresi i dirigenti, a presentare la propria candidatura volta alla designazione dei componenti, effettivi e supplenti, di parte pubblica entro e non oltre la data del 4/11/2023;
- con nota prot. 8819 del 23/10/2023, veniva richiesto alle Organizzazioni Sindacali di individuare i componenti, effettivi e supplenti, di parte sindacale entro e non oltre la data del 4/11/2023;
- espletate le procedure ai sensi dell’art. 57, D.Lgs. 165/2001, come modificato e integrato dall’art. 21 della L. n. 183/2010, con **determina del Direttore generale n. 1464 del 20/11/23** - è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell’Adisu Puglia 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. Buttigione 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

- è stato nominato in qualità di Presidente del C.U.G. 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.



REGIONE PUGLIA

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

Nel bilancio di previsione 2023 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 2023 non è stata realizzata formazione specifica per i componenti del CUG. Gli stessi hanno, però, usufruito delle iniziative di formazione previste per tutti i dipendenti in materia di benessere organizzativo e politiche di pari opportunità e antidiscriminazione.

✓ **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 vigente Regolamento sul funzionamento del CUG, prevede che:

“Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 6 del presente regolamento, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa L'Amministrazione e le OO.SS. sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal Comitato, ed a dare informazione sugli esiti alla prima delegazione trattante. Quando la proposta è indirizzata alla sola Amministrazione, le decisioni che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato, per i profili di competenza, devono essere motivate. L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Le modalità di consultazione sono predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

✓ **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:



REGIONE PUGLIA

- 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
- ***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. Nella riunione del 21/12/2023, il CUG ha ribadito l'importanza della costituzione della figura "Consigliera di fiducia" preposta al supporto e all'ascolto dei dipendenti che subiscono atti di violenza, mobbing e discriminazione.



REGIONE PUGLIA

B. ATTIVITA'

Con determina del Direttore generale n. 1464 del 20/11/23 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Adisu Puglia per il quadriennio 2023-2027 il quale si è insediato formalmente in data 21/12/2023. Per tale motivo, non vi sono attività curate dal CUG nell'anno 2023.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati sopra riportati, si rappresenta che il CUG intende:

- Proporre la costituzione di un fondo destinato allo sviluppo e alla realizzazione delle attività del Piano di Azioni e alla formazione specifica dei componenti;
- Avviare un'indagine volta alla conoscenza delle esigenze specifiche del personale in tema di welfare integrativo;
- Ampliare la partecipazione alla rilevazione del benessere organizzativo con attività volte al coinvolgimento collettivo di tutti i dipendenti;

Il Presidente del CUG