

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n.	Data di adozione
50	26/03/2025

Struttura proponente: SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI E PERFORMANCE

OGGETTO: PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE -GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2025-2027. APPROVAZIONE.

L'anno 2025 il giorno 26 del mese di Marzo in Bari, nella sede della Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS),

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la L. 241/1990, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e ss.mm.ii.;

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la L. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

VISTO il D. Lgs. 33/2013, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

VISTA la Legge Regionale n. 29 del 24/07/2017, recante "Istituzione dell'Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS)" e ss.mm.ii.;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 14/04/2022 con la quale si è proceduto al conferimento dell'incarico di direttore di Struttura Complessa dell'Area di Direzione Amministrativa, ai sensi dell'art. 71 comma 10 del CCNL Area Funzioni Locali- dirigenza PTA – 2016-2018, al dott. Francesco Fera;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 116 del 03/05/2022, avente ad oggetto "Conferimento dell'incarico dirigenziale di natura professionale sul Servizio Affari Istituzionali e Performance- Area di Direzione Amministrativa, ai sensi dell'art. 71 c.10 CCNL Area Funzioni Locali - Area Funzioni Locali-dirigenza PTA-2016-2018- alla Dott.ssa Olga Salerno;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 121 del 09/05/2022 avente ad oggetto "Preso d'atto della D.G.R. 558 del 20.04.2022. Attuazione dell'art. 2 del decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/08/2016 (n. registro 542). Attuazione Modello MAIA. - Approvazione dell'Atto aziendale della dotazione organica dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S.). Revoca della D.G.R. n. 4/2017 e la rettifica della D.G.R. n. 2265/2017- Adozione nuovo atto aziendale giusta D.D.G. 253/2021";

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 15 del 31/01/2025 recante "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) di ARESS Puglia 2025-2027. Adozione";

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 45 del 1/03/2024 recante "Preso d'atto del Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 50 del 8/02/2024 – L.R. n. 29 del 24 luglio 2017, art. 5 co. 4 – Nomina Direttore Generale dell'Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS) così come rettificato e integrato dal Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 67 del 14/02/2024 – insediamento";

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 242 del 31/12/2024 avente ad oggetto “Bilancio economico di previsione annuale per l'esercizio 2025 e pluriennale per il triennio 2025-2027-adozione”.

Sulla base dell'istruttoria del Servizio Affari Istituzionali e Performance dell'Area di Direzione Amministrativa all'uopo incaricato dalla Direzione Generale.

HA ADOTTATO

Premesso che:

- la parità di genere è un valore cardine dell'Unione Europea (art. 2 e 3, parag.3, TUE , artt. 8,10,19 e 157 del TFUE), un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali;
- la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000/C 364/01) prevede: all'art. 21 sul divieto di discriminazione, all'art. 23 sulla parità tra uomini e donne, all' art. 33 sulla conciliazione fra vita familiare e vita professionale;
- la Costituzione della Repubblica Italiana, all'art. 3 sancisce il principio fondamentale della pari dignità sociale e uguaglianza davanti alla legge di tutti i cittadini italiani senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, mentre all'art.37 c.1 sancisce la parità di diritti e retribuzione, a parità di lavoro, tra l'uomo e la donna;
- la L. n. 246/2005, in materia di “Semplificazione e riassetto normativo”, ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D.Lgs. n. 198/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, da ultimo modificato con la L.162/2021, il quale ha disposto tra l'altro che le pubbliche amministrazioni adottino un Piano delle Azioni Positive (PAP), contenente misure atte ad assicurare la rimozione delle barriere che ostacolano le pari opportunità in ambito lavorativo fra uomini e donne;
- la L. 183/2010, in particolare all'art.21, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni debbano garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni alla sicurezza sul lavoro e ha previsto altresì, la costituzione dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- il D.P.C.M del 16/6/2017, recante “Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali”, prevede l'introduzione, in via sperimentale, del Bilancio di genere anche per le Amministrazioni pubbliche diverse dalle amministrazioni centrali dello Stato e dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, quale strumento per la valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito (art.6);
- la Direttiva 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha previsto l'adozione del Piano triennale delle Azioni Positive che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, come allegato al Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);
- la Comunicazione della Commissione europea diretta al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni ha definito la strategia per la parità di genere 2020-2025 (COM/2020/152);
- il D.Lgs. 150/2009, attuativo della L. n. 15/09, menziona il Bilancio di Genere come “*uno dei documenti che le amministrazioni sono tenute a redigere entro il 30 giugno di ciascun anno assieme alla Relazione sulla Performance*” (art. 10 c. 1 lett. b);
- la Commissione europea, con la Strategia Europa 2023 ratificata dal Consiglio Europeo, ha presentato la sua strategia a sostegno del Goal 5 dell'Agenda 2030, il cui obiettivo è quello di garantire la parità di genere in tutti i settori dell'Unione europea entro cinque anni;

- la L. n. 234/2021, la quale all'art. 1 cc. 139-148, prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025;
- la Regione Puglia, con la LR n. 7/2007, recante "Norme per le politiche di genere e i servizi per la conciliazione vita – lavoro in Puglia", ha individuato nella parità di genere un obiettivo di perequazione economica e sociale in grado di produrre effetti positivi e circolari non solo sulla vita delle donne e uomini di Puglia ma per la comunità nel suo complesso;

Considerato che:

- l'Agenzia Regionale Strategica per la Salute e il Sociale (di seguito AReSS Puglia), istituita con LR n. 29/2017, è un organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione Puglia, per la gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria a servizio della Regione, operando quale agenzia di studio, ricerca, verifica e supporto di tipo tecnico-scientifico;
- l'AReSS Puglia svolge, altresì, attività di studio sul miglioramento della fruizione dei servizi sociali indispensabili, sulla domanda di servizi conseguente ai bisogni emergenti, sulla coesione sociale. Favorisce e accresce relazioni virtuose in ambito sanitario e socio-sanitario tra il mondo della ricerca, il settore dell'impresa e la collettività, attraverso lo studio delle interazioni interne alla società civile. Promuove l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute, a mezzo della formazione in sanità;
- l'AReSS Puglia, operando in un contesto regionale che conferisce particolare importanza alle politiche di genere, è impegnata da tempo a dare attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità tra uomini e donne, favorendo l'equilibrio di genere sia nell'accesso che nelle condizioni di lavoro, nonché nel garantire l'assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta e, di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- l'AReSS Puglia, impegnata da tempo nel migliorare la qualità della vita di chi lavora, nel ridurre/abbattere le disuguaglianze tra donne e uomini, nel contrastare pregiudizi e stereotipi di genere e valorizzare competenze interdisciplinari promuovendo la diversità - oltre a dotarsi di un CUG (DCS n. 217/2023) - ha adottato il primo "Gender Equality Plan" con DDG n.109 del 28 aprile 2022;
- l'AReSS Puglia, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, di cui al citato D.lgs. 198/2006, ha elaborato il PAP 2024-2026 con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) adottato con DDG n. 17 del 30/1/2024 ed aggiornato con DDG n. 15 del 31/1/2025, che contiene le iniziative programmate volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Evidenziato inoltre:

- che il nuovo programma quadro della Commissione Europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027 Horizon Europe ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee;
- che, in particolare l'adozione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (GEP), è divenuto addirittura requisito per l'accesso ai finanziamenti dei programmi a gestione diretta come Horizon Europe;
- che l'attuazione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) , pur non condizionando la valutazione dei progetti, è richiesta come obbligatoria, quando il progetto viene finanziato, al momento della firma del Grant Agreement fra il capofila, i partner e la Commissione Europea;

Considerato che con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea-Direzione Generale per la ricerca e l'innovazione, ha pubblicato, l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan del 29 settembre 2021;

Considerato che la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) elaborato dall'Italia per favorire lo sviluppo ed il rilancio economico del Paese . Il Piano infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono;

Evidenziato che il Direttore Generale, con nota AReSS Puglia prot.n. 0000162 del 17/1/2025, ha provveduto a costituire un Gruppo di lavoro GDL-GEP al fine di aggiornare il GEP per il triennio 2025-2027, "tenendo conto delle peculiarità dell'Agenzia, che conduce attività istituzionali di exploration e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili";

Dato atto che il Gruppo di lavoro ha provveduto ad inviare alla Direzione Generale, ai fini della relativa approvazione, il GEP aggiornato 2025-27, per cui il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità aziendale ha già provveduto ed esprimere il proprio parere favorevole;

Ritenuto, pertanto, di dover approvare e adottare il Piano Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027, documento allegato sub lettera "A", quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

Per le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono richiamate

DELIBERA

- 1) **di approvare** la premessa, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) **di approvare e recepire** il Gender Equality Plan (GEP) per il triennio 2025-2027, allegato "A" alla presente deliberazione, quale parte integrante della stessa e di disporre la relativa traduzione in lingua inglese;
- 3) **di demandare** al Servizio Affari Istituzionali e Performance gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente provvedimento, in particolare la trasmissione a tutto il personale dipendente affinché ognuno, in ragione del proprio ruolo, ne dia seguito e attuazione in ogni ambito, organo e ufficio, secondo le proprie competenze;
- 4) **di trasmettere** il presente provvedimento al Presidente del CUG di AReSS Puglia;
- 5) **di trasmettere** il presente provvedimento alla Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere della Regione Puglia;
- 6) **di dare atto** che il presente provvedimento sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente, sub Sezioni Disposizioni Generali - Atti generali – Regolamenti ed altri Atti Generali;
- 7) **di attestare** che i soggetti firmatari del presente atto non incorrono in alcune delle cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente, ivi comprese potenziali situazioni di conflitto di interesse.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo ex L.R. 29/17 è immediatamente esecutivo ai sensi di Legge. La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia. I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini della adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale, è conforme alle risultanze istruttorie.

Estensore
Rosa Conenna

Il Dirigente del Servizio Affari Istituzionali e
Performance
Olga Salerno

Il Direttore
dell'Area di Direzione Amministrativa
Francesco Fera

Il Direttore Generale
Giovanni Migliore

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento viene pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007

Dal 26/03/2025

Bari, 26/03/2025

Il Segretario

Il presente documento informatico, destinato unicamente alla pubblicazione sull'Albo Pretorio on line, è conforme all'originale informatico ai sensi del D.Lvo n. 82/2005 e ss.mm.ii..
Il corrispondente documento, firmato digitalmente dai rispettivi sottoscrittori, è disponibile agli atti di questa amministrazione.

Gender Equality Plan

(Piano per l'Uguaglianza di Genere)

2025-2027

A.Re.S.S. PUGLIA

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N° _____ DEL _____

Gender Equality Plan

2025 -2027

A.Re.S.S. PUGLIA – Agenzia Regionale strategica per la salute ed il sociale

Documento redatto a cura del gruppo di lavoro GEP:

dott.ssa Anna Grazia Carelli – Area Valutazione e Ricerca;
dott.ssa Lucia Fanelli – Area di Direzione Amministrativa – Servizio formazione e innovazione dei saperi;
dott. Alessandro Musa – Area Epidemiologia e Care Intelligence – Servizio epidemiologia valutativa e reti;
dott. Gaetano Paparella – Area Innovazione di Sistema e Qualità – Servizio innovazione delle politiche sociali;
dott.ssa Maria Sinisi – Area di Direzione Amministrativa – Servizio risorse umane

Sommario:

INTRODUZIONE	4
FONTI NORMATIVE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	7
DESCRIZIONE GENDER EQUALITY PLAN A.RE.S.S. PUGLIA.....	11
AREE TEMATICHE:	19
Area Tematica 1 - Benessere Organizzativo	21
Obiettivo 1: Valorizzazione delle capacità e competenze personali, del benessere fisico, psicologico e sociale;	
Obiettivo 2: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata;	
Obiettivo 3: Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.	
Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	24
Obiettivo 1: Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale.	
Area Tematica 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	25
Obiettivo 1: Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso;	
Obiettivo 2: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.	
Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	25
Obiettivo 1: Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro;	
Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative.	
Area Tematica 5 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	27
Obiettivo 1: Promozione di iniziative a contrasto di ogni forma di discriminazione Obiettivo 2: Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'Amministrazione.	
CONCLUSIONI.....	32

INTRODUZIONE

L'Agenzia Regionale Strategica per la Salute e il Sociale è stata istituita con la legge Regionale n. 29 del 24 luglio 2017.

E' un organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione a supporto della definizione e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, a servizio della Regione Puglia in particolare e della Pubblica Amministrazione in generale e opera quale agenzia di studio, ricerca, analisi, verifica, consulenza e supporto di tipo tecnico-scientifico.

L'A.Re.S.S. si propone di organizzare e migliorare, attraverso il monitoraggio e la verifica continua degli esiti, la prontezza di risposta del sistema sanitario regionale alle esigenze e aspettative della domanda di salute dei cittadini pugliesi. A tal fine, identifica, programma e promuove linee di sviluppo in materia di salute e benessere sociale, anche definendo e implementando strategie di innovazione dei servizi sanitari e sociali, finalizzate al pieno soddisfacimento del bisogno di salute, declinato nella duplice prospettiva della prevenzione e della cura sanitaria.

In qualità di Agenzia strategica, acquisisce e sviluppa nuove conoscenze strategiche e organizzative. A tal fine, sperimenta percorsi di innovazione e di miglioramento, analizza e diffonde i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale sia in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale.

L'A.Re.S.S. svolge, altresì, attività di studio sul miglioramento della fruizione dei servizi sociali indispensabili, sulla domanda di servizi conseguente ai bisogni emergenti, sulla coesione sociale. Favorisce e accresce relazioni virtuose in ambito sanitario e socio-sanitario tra il mondo della ricerca, il settore dell'impresa e la collettività, attraverso lo studio delle interazioni interne alla società civile. Promuove l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute, a mezzo della formazione in sanità.

L'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale ha sempre cercato di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità tra uomini e donne, favorendo l'equilibrio di genere sia nell'accesso che nelle condizioni di lavoro, nonché nel garantire l'assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro: l'Agenzia opera nell'ottica di un contesto regionale che conferisce particolare importanza alle politiche di genere.

A tal riguardo, La Regione Puglia, a seguito della Deliberazione n. 720 del 03.05.2021, ha redatto l'Agenda di Genere, un documento di visione strategica che, muovendo dalle strategie Internazionali e Nazionali sulla parità di genere, si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile come richiamato dalla DGR n.687 del 26 aprile 2021. L'Agenda propone un approccio trasversale a tutte le politiche, individuando aree di intervento e obiettivi prioritari condivisi con la Giunta Regionale.

In conformità a quanto disposto dalla Commissione Europea, con l'adozione del Gender Equality Plan (GEP), l'A.Re.S.S. si dota di documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni con l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità.

Nello specifico, la Commissione Europea, con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe (il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027) debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). Anche il Governo Italiano ha previsto tale Piano quale requisito indispensabile per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

Il GEP si colloca in un'ottica programmatica dell'Ente ponendosi come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano.

L'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia Europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Il GEP si pone, dunque, l'obiettivo di articolare una visione strategica che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti basate su indicatori specifici e continue

operazioni di monitoraggio, tenendo conto anche delle interrelazioni con altre dimensioni particolarmente sensibili e prone a potenziali discriminazioni (disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, religione ed etnia).

Allo stesso tempo, la definizione di obiettivi strategici deve necessariamente essere affiancata dalla consapevolezza della natura dinamica della parità di genere e delle mutevoli situazioni a livello organizzativo e di priorità dell'istituzione. Più di tutto, in questo continuo processo di rinegoziazione, l'obiettivo dovrà essere quello di arrivare a una cultura organizzativa che sia sensibile al tema della parità di genere e che non si risolva in una serie di norme e misure "calate dall'alto" ma che evolva verso un ambiente in cui uomini e donne abbiano accesso alle stesse opportunità pur conservando le loro peculiarità.

Come sottolineato dallo studio "Impact of gender equality plans across the European Research Area Policy briefs", pubblicato dalla Commissione UE nel settembre 2024, l'introduzione del Gender Equality Plan (GEP) come criterio di esclusione in Horizon Europe ha prodotto significativi cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca e innovazione (R&I) europee.

Questo requisito, obbligatorio dal 2022, ha incentivato organizzazioni pubbliche e accademiche a integrare strategie di uguaglianza di genere, portando a risultati concreti:

- oltre il 75% delle istituzioni partecipanti ha sviluppato nuovi strumenti per il monitoraggio e l'implementazione di politiche di genere, utilizzando indicatori come il bilancio lavoro vita e la leadership equilibrata per genere;
- circa il 70% delle istituzioni ha iniziato a utilizzare dati disaggregati per genere per monitorare la rappresentanza femminile.

Nonostante questi dati significativi, il divario retributivo nell'UE rimane al 12,7%, con l'Italia che si attesta sotto la media con il 5%, ma con disparità marcate nei ruoli apicali.

L'introduzione del GEP come criterio di esclusione ha poi stimolato anche enti di ricerca non obbligati, come istituzioni private, a implementare politiche di genere, favorendo una cultura inclusiva.

L'introduzione del GEP ha quindi accelerato il cambiamento, ma resta essenziale un maggiore supporto in termini di risorse e politiche per superare le barriere culturali e strutturali ancora presenti, specialmente in Italia, dove le disuguaglianze sono accentuate da persistenti stereotipi di genere.

FONTI NORMATIVE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Nel diritto comunitario Europeo è sancito il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi come uno dei cardini su cui si fonda l'intero progetto di Unione e sebbene il Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo del 1957, abbia riconosciuto una embrionale forma di eguaglianza è solo con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1 dicembre del 2009, che la parità tra le donne e gli uomini è stata fortemente individuata tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea).

Nell'ambito della promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, soprattutto in ambito internazionale ed europeo.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione delle donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. A questo obiettivo si affianca anche l'Obiettivo 10 focalizzato sulla riduzione delle disuguaglianze e la realizzazione di una effettiva “inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro”.

Per realizzare tale progetto, la Commissione Europea ha adottato il Gender Mainstreaming, un metodo ideale per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Il pensiero cardine del Gender Mainstreaming è che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, data l'influenza che il genere ha come costrutto sociale nel condizionare i comportamenti di cittadini e

cittadine. Le origini di tale approccio sono radicate nella volontà di fornire una rappresentazione più fedele della società, enfatizzando le differenze nei comportamenti tra uomini e donne.

A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo.

Le applicazioni specifiche del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (artt. 51 e 117). La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti.

Detta normativa è stata recentemente potenziata dal Legislatore con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 che apporta significative modifiche al menzionato D. Lgs. n.198/2006 in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Le sue disposizioni di modifica, in vigore dal 3 dicembre 2021, introducono l'art. 46 bis e sono volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi.

Oltre a modificare e ampliare la nozione di atto discriminatorio (distinguendo tra Discriminazione diretta e Discriminazione indiretta), la Legge introduce nel Codice delle Pari Opportunità la Certificazione della parità di genere (da definirsi con appositi decreti) e meccanismi di premialità per i soggetti giuridici che la otterranno.

Il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

L'A.Re.S.S. Puglia, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, di cui al citato D. Lgs. 198/2006, ha elaborato il PAP 2024-2026 con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 30 gennaio 2024 ed aggiornato con Deliberazione del Direttore Generale n. 15 del 31 gennaio 2025.

Detto Piano individua le misure temporanee, specifiche e speciali che - in deroga al principio di uguaglianza formale - sono assunte al fine della rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra individui, per ragioni connesse a caratteristiche di genere, di età, ovvero fisiche, culturali, familiari, etniche, linguistiche, ideologiche.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del *c.d.* ciclo di gestione della performance, previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il citato decreto, infatti, nel richiamare i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'evoluzione di tali politiche di sviluppo del progetto inclusivo risulta incrementata dal presente Piano per la Parità di Genere: la conoscibilità delle azioni intraprese e da intraprendere da A.Re.S.S. , ai fini dell'accrescimento anche della consapevolezza di genere.

Le raccomandazioni del quadro normativo Nazionale e delle numerose disposizioni nel corso degli ultimi anni hanno auspicato l'adozione nelle Amministrazioni Pubbliche del Bilancio di genere. Tra i primi documenti che fanno specifico riferimento al Bilancio di Genere a livello italiano troviamo la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007, che lo inserisce tra gli strumenti necessari alla promozione di una cultura organizzativa orientata ad attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nel contesto delle Pubbliche Amministrazioni. Il BdG poi richiamato espressamente dal D.Lgs. n. 150/2009, che ne auspica l'inserimento nel ciclo della performance attraverso la Relazione sulla performance. Altre disposizioni normative successive (art.38 – *septies*, L.196 del 2009) hanno ribadito la necessità del BdG come base informativa per definire e raggiungere obiettivi di parità di genere. Più recentemente, infine, la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" ne auspica l'adozione in termini di "statistiche sul personale ripartite per genere: la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte

le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali)”.

Sul fronte del contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, infine, è stata ratificata con la Legge 4/2021 la “Convenzione OIL n. 190”. Tale Convenzione detta la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere.

Essa richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo, olistico e sensibile al genere per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

Nel 2021 l’Italia adotta la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, su impulso e in coerenza con la sopra citata strategia UE, con una prospettiva di lungo termine, essa rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. La Strategia è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il riferimento per l’attuazione della riforma del Family Act. La strategia è articolata in 5 priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, ha emanato le “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Le Linee Guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall’art. 5 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall’Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento fornisce indicazioni su come misurare la parità di genere nell’accesso alla P.A. e nelle carriere, su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l’accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, su come costruire bandi che non riproducano discriminazioni di genere, nonché su come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell’inclusione della parità di genere .

DESCRIZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN DI A.Re.S.S. PUGLIA

L'A.Re.S.S. si impegna da anni nel migliorare la qualità della vita di chi lavora, nel ridurre/abbattere le disuguaglianze tra donne e uomini, nel contrastare pregiudizi e stereotipi di genere e valorizzare competenze interdisciplinari promuovendo la diversità, oltre a dotarsi di un CUG istituito dall'A.Re.S.S. con DCS n. 217 del 21 settembre 2023, in data 28 aprile 2022 è stato adottato il primo "Gender Equality Plan" con DDG n.109.

Il GEP è composto da una prima parte che prevede una ricognizione di carattere normativo e da una parte metodologica, seguita dall'analisi del contesto interno e dalla programmazione di azioni/obiettivi per il triennio successivo.

Per aggiornare il documento in modo da progettare nuove azioni e rimodulare gli obiettivi pianificati, alla luce dell'esperienza maturata fino ad oggi, ma anche per approfondire le tematiche di genere e verificare le fasi del processo in vista di un continuo miglioramento, per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e per adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, l'A.Re.S.S. ha individuato all'interno della propria dotazione organica, cinque dipendenti esperti che hanno composto il **Gruppo di Lavoro (GdL-GEP)** e con nota prot. 0162 del 17 gennaio 2025 a firma del Direttore Generale, ne è stata formalizzata la costituzione.

Il GEP deve essere sviluppato in linea con le specificità di ogni organizzazione, quali le dimensioni, la struttura organizzativa, il settore di attività ed infatti, il presente Piano è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'Agenzia, che conduce attività istituzionali e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile con obiettivi verificabili.

Il Gruppo di Lavoro (GdL) GEP ha pianificato le proprie attività tenendo conto delle Linee Guida di Orizzonte Europa sui piani per l'uguaglianza di genere (GEP), approvate dalla Commissione Europea - Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione Unità D4 — Democrazia e valori europei.

In particolare, il GdL – GEP, nella redazione del Piano ha rispettato tutti i requisiti richiesti dalla Commissione Europea, ossia:

- Produrre un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul web-site di A.Re.S.S. Puglia;
- Disporre di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione;
- Prevedere la raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano;
- Prevedere azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Considerata l'importanza, sottolineata dalla Commissione Europea, di includere tutta l'organizzazione nelle varie fasi del GEP, in modo da trasmettere l'importanza della tematica a tutti i suoi membri e da assicurare il successo dell'iniziativa ed infatti per questo motivo, anche per questo triennio, si è ritenuta opportuna la partecipazione attiva del CUG nella fase finale del procedimento di approvazione.

Il presente Piano è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità (CUG), al fine di tutelare e valorizzare il benessere di chi lavora contro le discriminazioni - e successivamente è stato approvato dal Direttore Generale con propria Deliberazione pubblicata sul sito web dell'Agenzia.

Il Gruppo di Lavoro, inoltre, ha seguito la procedura consigliata per lo sviluppo e l'implementazione di un GEP, procedendo in 5 fasi:

Fase 1: Audit → Fase 2: Planning → Fase 3: Implementation → Fase 4: Monitoring → Fase 5: Evaluation

- **Audit:** esame approfondito delle Linee Guida Horizon, della legislazione esistente e delle risorse disponibili; raccolta dati da fonti amministrative esistenti e mediante un'indagine interna (Questionario Google Form) e rielaborazione per genere; individuazione delle criticità specifiche di Agenzia;
- **Planning:** definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione (individuazione Azioni e Strumenti);
- **Implementation:** realizzazione delle attività previste, che devono includere sessioni formative nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- **Monitoring:** azioni di monitoraggio annuali con divulgazione dei risultati;
- **Evaluation:** revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.

La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne.

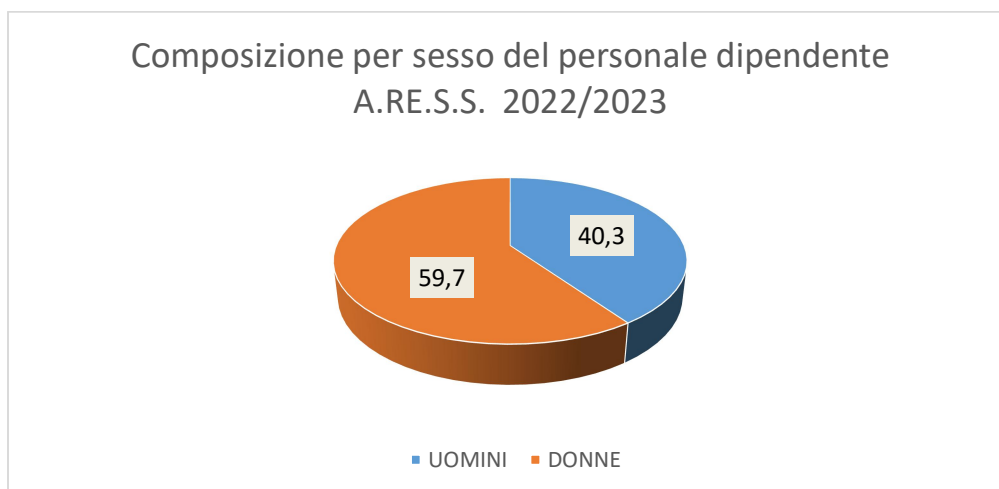
Tale rappresentazione è punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne.

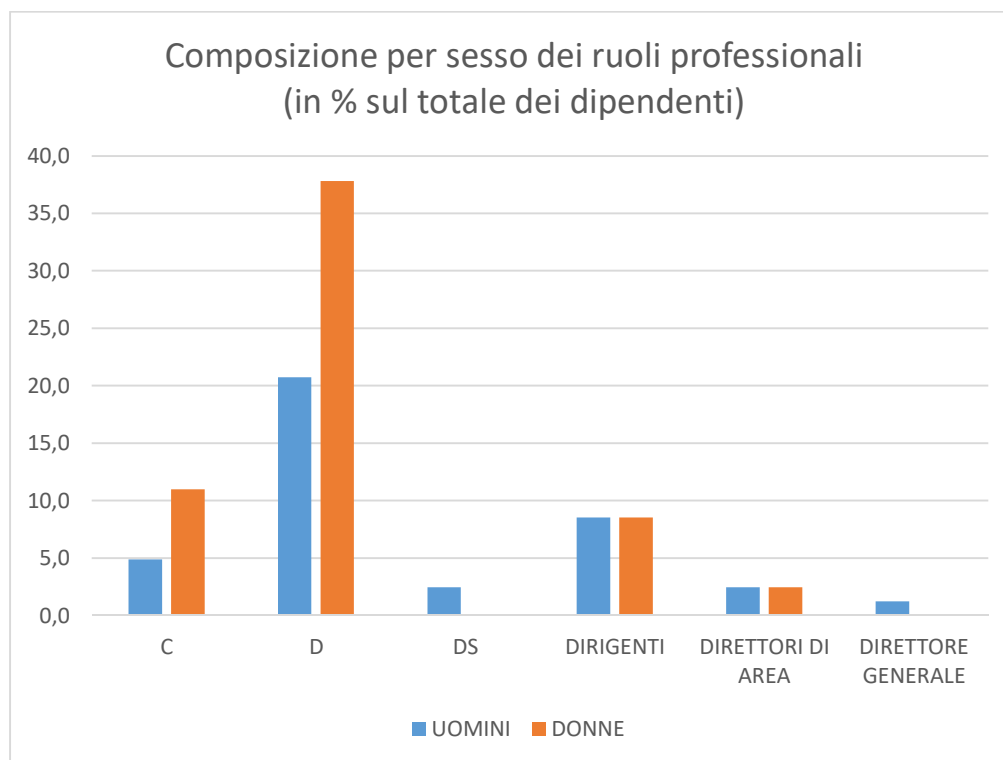
Molti dei progetti di ricerca a cui l'A.Re.S.S. partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono diverse attività cross-cutting nelle quali i dipendenti e le dipendenti coinvolti svolgono un ruolo di rilievo per studiare gli impatti sociali della transizione ecologica che considerano anche la dimensione di genere.

Il GdL GEP ha effettuato un'analisi di tutto il personale dell'Agenzia in *primis* sulla base di fonti amministrative esistenti.

I dati medi sul personale dell'Agenzia, nel corso degli anni 2022/2023, evidenziano un paritetico equilibrio tra i due sessi per ciò che riguarda le posizioni di vertice (Dirigenti di Servizio e Direttori di Area).

Per ciò che riguarda, invece, le specifiche categorie professionali del comparto, è evidente una preponderanza del sesso femminile, da addurre sostanzialmente alla composizione per sesso di tutto il personale dipendente, così come di seguito evidenziato graficamente.





Ormai sono consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro ed in A.Re.S.S. , come in altre Amministrazioni pubbliche similari, si rileva una preponderanza del genere femminile il quale, tuttavia, risulta prevalentemente allocato nelle categorie professionali specifiche del Comparto, mentre quelle apicali si mantiene un sostanziale equilibrio tra il genere maschile e quello femminile.

Pertanto, dalla lettura dei primi dati sulle risorse umane, non si può presagire una situazione di disparità di trattamento in base al genere, in tema di progressioni di carriera e/o squilibri nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Il GdL-GEP ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra le Aree/Servizi, il CUG e la Direzione Amministrativa, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

È stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative in corso in A.Re.S.S. e la predisposizione di un format specifico per realizzare il GEP.

Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l'Agenzia con le corrispondenti azioni ed è stato predisposto e somministrato un Questionario Google Form, anonimo, per

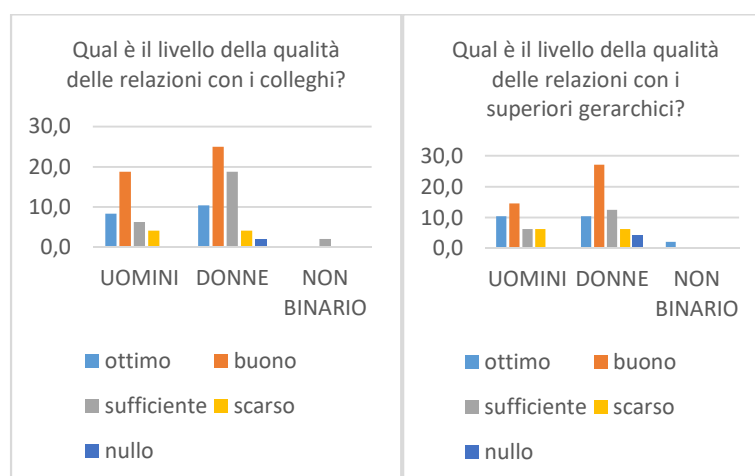
tutti i Dipendenti, al fine di raccogliere i dati soggettivi rispetto alle cinque tematiche individuate dalla Commissione Europea, specificamente:

- 1) l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- 2) l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
- 5) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

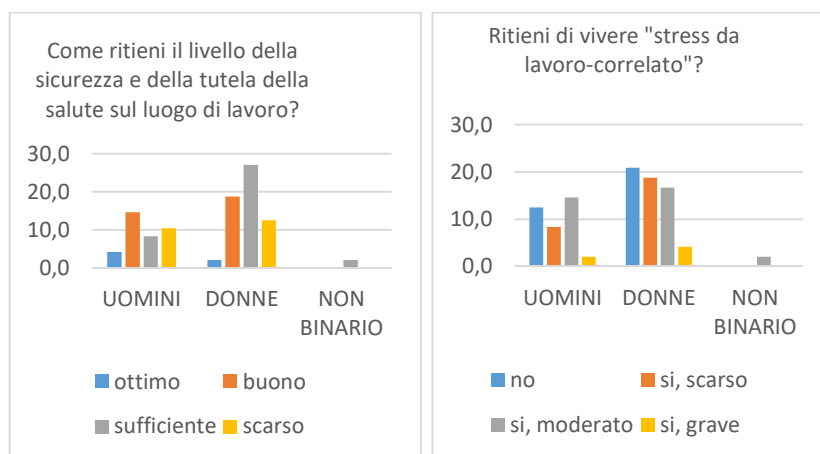
Il Gruppo di Lavoro ha ritenuto opportuno - anche nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida Horizon - proporre a tutti i dipendenti la compilazione in forma anonima di un breve questionario su alcuni degli aspetti strettamente correlati alle 5 aree tematiche summenzionate, al fine di ottenere un punto di partenza certo e misurabile, per poi programmare eventuali azioni migliorative in Agenzia in tema di uguaglianza di genere.

Si riportano di seguito alcuni dei grafici più rilevanti riguardanti i risultati generali emersi dalla compilazione del questionario, alla quale hanno partecipato il 68,57% di tutti i dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato), con una preponderanza del genere femminile rispetto a quello maschile.

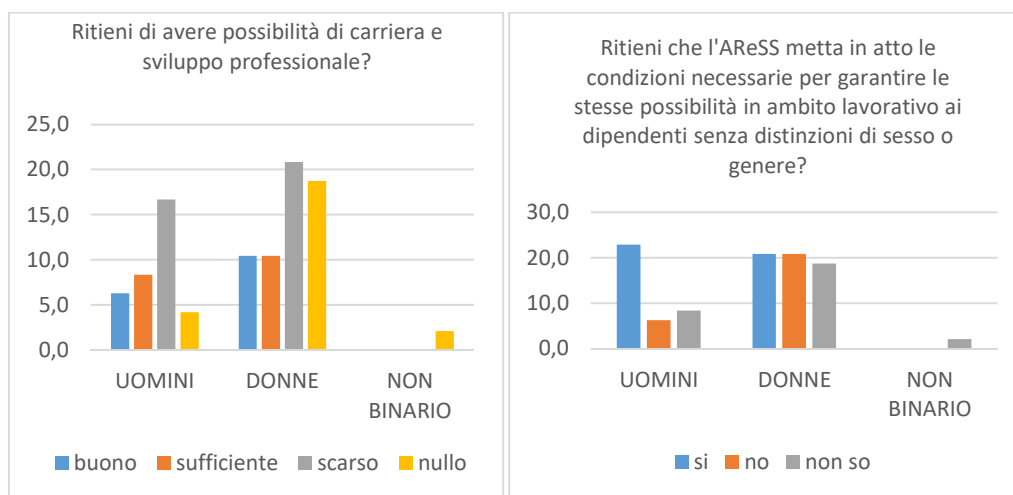
Tra i dipendenti che hanno partecipato all'indagine, si è registrato in media un discreto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, tanto che circa il 96% del campione ritiene che l'Agenzia abbia messo in atto soluzioni organizzative che favoriscono il *work-life balance*.



Per ciò che riguarda l'ambito delle relazioni interpersonali con i colleghi e con i superiori gerarchici, in entrambi i casi, più dell' 80% del campione ha dichiarato un buon livello di interazione, mentre il restante si è distribuito prevalentemente tra le modalità scarso e nullo.

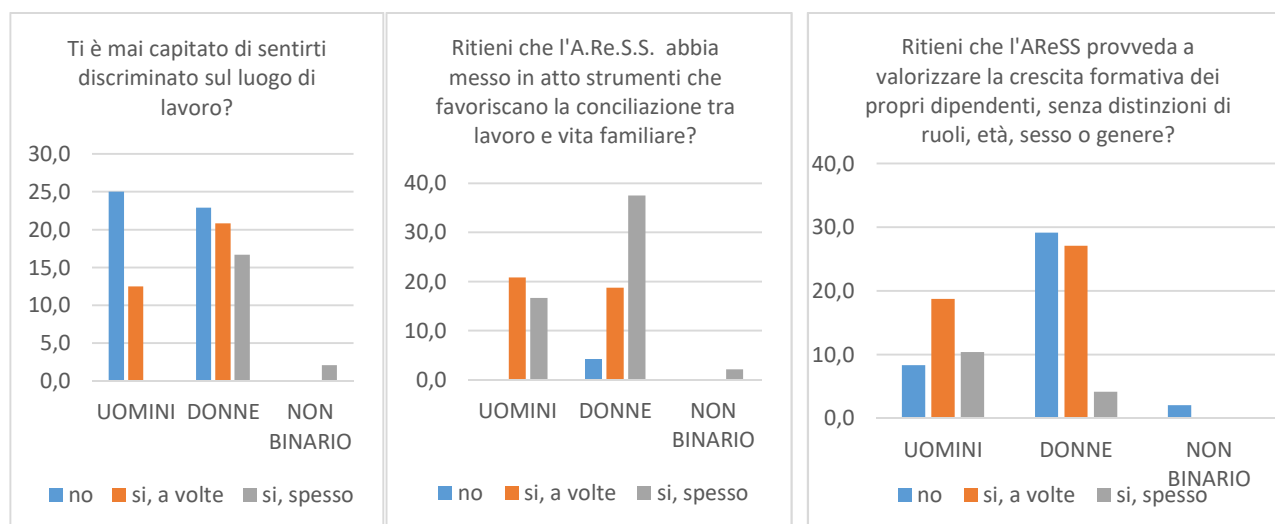


Relativamente alla valutazione del livello di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro il 22,9% dichiara un livello scarso o nullo. In merito alla domanda relativa allo "stress da lavoro-correlato" si rileva che 1/3 non manifesta stress mentre i 2/3 da scarso a grave.



Da un esame complessivo di questi grafici, si rileva una percezione e una prospettiva (ad esempio di carriera e sviluppo professionale) prevalentemente sfavorevole della realtà di Agenzia e, nel dettaglio, una preponderanza nel genere maschile (se analizziamo i dati in termini assoluti). Si riscontra invece una

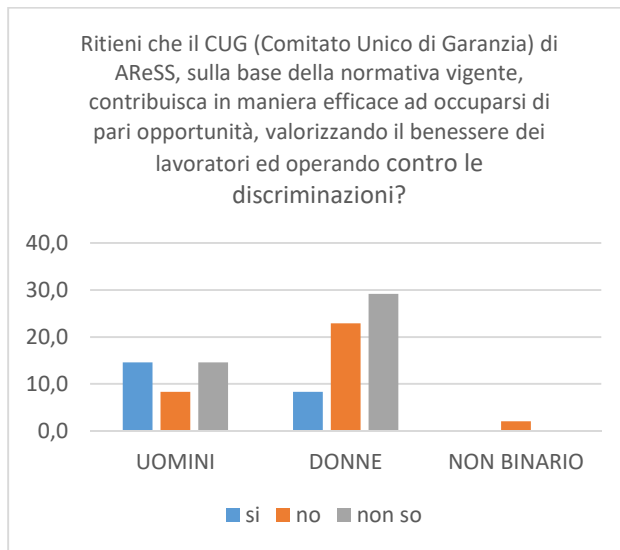
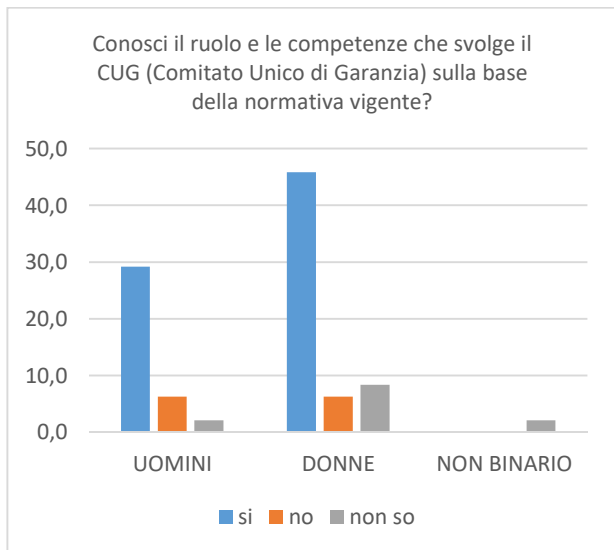
percezione positiva con riferimento alle stesse possibilità di crescita garantite in ambito lavorativo senza distinzioni di sesso o genere.



Con riferimento alla percezione della discriminazione sul luogo di lavoro, circa la metà dei rispondenti al questionario ritiene di essersi sentito discriminato “a volte” o “spesso”. Se analizziamo il dato, in termini assoluti, 2/3 del genere femminile ha riferito tale situazione.

La quasi totalità dei rispondenti al questionario (95,8%) riferisce che A.Re.S.S. pone in essere strumenti che favoriscono la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

I partecipanti al questionario, in riferimento alla fruizione di percorsi formativi da parte di tutti i dipendenti, rilevano che l'A.Re.S.S. garantisca sostanzialmente una equità di accesso, senza distinzioni di ruoli, età, sesso e genere, evidenziando però che in termini assoluti la metà del genere femminile ha ritenuto che A.Re.S.S. non valorizzi tale aspetto.



Emerge che il Comitato Unico di Garanzia è un organismo costituito all'interno dell'Agenzia, di riferimento per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, a questioni di parità, di pari opportunità e valorizzazione del benessere di chi lavora, conosciuto dai dipendenti in relazione alle sue specifiche competenze previste dalla normativa, ma la platea dei partecipanti ha dichiarato di non avere contezza della efficacia delle azioni del CUG in tema di pari opportunità.

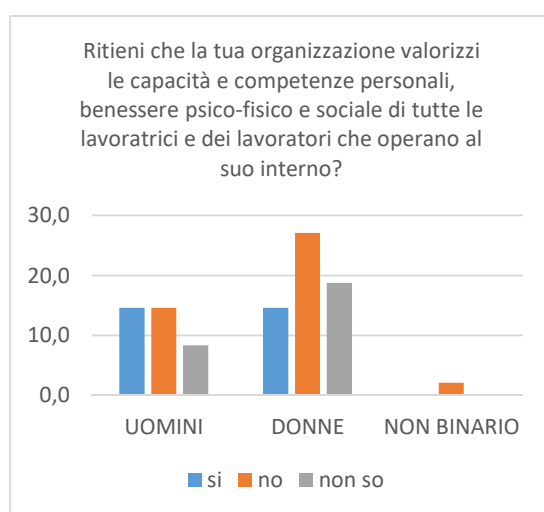
A tal proposito si dà evidenza delle proposte operative avanzate dal CUG, con riferimento al vigente Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026 e del relativo aggiornamento (anno 2025), recepito dal PIAO 2025-2027 e adottato con D.D.G. A.Re.S.S. n. 15 del 31.01.2025, che comprende attività dalla valenza trasversale.

A titolo esemplificativo, si riportano, di seguito, le azioni positive, così come recepite nel succitato Piano delle Azioni Positive avente durata triennale, frutto della collaborazione tra l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia:

- valorizzazione delle forme di flessibilità lavorativa attraverso la flessibilità di orario, permessi, aspettative, e congedi;
- promozione dell'istituto delle ferie e riposi solidali;
- conciliazione della vita professionale con la vita familiare/personale attraverso l'utilizzo del lavoro agile come strumento di conciliazione tra esigenze familiari e lavorative, così come disciplinato dal vigente Regolamento approvato con D.D.G. A.Re.S.S. n. 307/2022;
- attivazione di forme di supporto e/o di assistenza psicologica;

- promozione della partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale, tra i quali, l'attivazione di corsi di lingua inglese, da destinare al personale di Comparto, su base volontaria.

Il CUG durante la riunione del 19 febbraio 2025 ha proposto di istituire una cassetta fisica da collocarsi nei locali dell'Agenzia, al fine di raccogliere eventuali osservazioni e/o richieste da parte dei dipendenti dell'Agenzia, nel rispetto della privacy e riservatezza dei dati.



Infine con riferimento al grafico sopra riportato, si evidenzia che la maggioranza dei rispondenti al questionario (43,8%) ritenga che A.Re.S.S. non valorizzi le capacità e competenze personali, benessere psico-fisico e sociale di tutte le lavoratrici e dei lavoratori. Tale percentuale risulta maggiore (44,82%) se si analizzano, in termini assoluti, le sole risposte del genere femminile.

Quindi, dalla doppia lettura dei risultati dell'indagine (generale e distinta per sesso), si evince una ampia soddisfazione dei dipendenti per ciò che riguarda le misure organizzative adottate per favorire il work-life balance (lavoro agile, flessibilità orario di lavoro, ferie solidali), ma probabilmente si dovrebbe intervenire su alcuni aspetti più strettamente correlati alla cultura organizzativa di Agenzia, al fine di renderla maggiormente inclusiva e partecipativa, anche e soprattutto a tutela del benessere organizzativo più generale.

Certamente, sarà utile prevedere un più ampio coinvolgimento delle figure apicali e non, in percorsi formativi trasversali che possano incentivare l'assimilazione e lo scambio di valori etici e comportamentali

(anche a tutela della salute psico-fisica di tutti i lavoratori e le lavoratrici di A.RE.S.S.), valorizzando al massimo le capacità e le competenze personali.

L'indagine ha fatto emergere quale indicazione principale una scarsa possibilità di carriera e crescita professionale, mentre per il solo genere femminile è emersa la percezione di una non equa possibilità di accedere a corsi di formazione senza distinzioni di ruoli, età, sesso o genere.

AREE TEMATICHE

Area Tematica 1 – Benessere Organizzativo

Obiettivo 1: Valorizzazione delle capacità e competenze personali, del benessere fisico, psicologico e sociale.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Monitoraggio periodico sul benessere e clima organizzativo senza distinzione di genere.	Trasmissione di materiale informativo per fornire maggiore conoscenza sulla tematica.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
	Somministrazione di questionari.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Creare momenti/giornate di confronto e brainstorming fra dipendenti.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Casella mail del CUG dedicata al ricevimento di segnalazioni riguardanti il benessere organizzativo.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Casella fisica dedicata a segnalazioni anonime da parte del personale.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Attività formative sul benessere organizzativo.	Convegni seminari sul benessere organizzativo.	Tutto il personale			x		Area di Direzione a Amministrativa	

Obiettivo 2: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Empowerment degli strumenti per l'organizzazione agile del lavoro ai fini di aumentarne l'efficacia e l'efficienza favorendo un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa	Indagini interne sulla flessibilità nell'organizzazione e del lavoro.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Analisi e proposizione di strumenti di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi vita - lavoro	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Possibilità di stipula di convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Obiettivo 3: Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Monitoraggio sulle situazioni di Stress da lavoro-correlato.	Verifica periodica sull'organizzazione dei processi dell'Amministrazione, sulle condizioni di lavoro, ambientali, e sulla comunicazione dei fattori soggettivi.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa RSPP RLS	 Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
	Casella email del CUG dedicata al ricevimento di segnalazioni riguardanti situazioni di stress da lavoro correlato.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Misure di prevenzione riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro.	Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere, sulla sicurezza sul lavoro e lo stress da lavoro correlato.	Tutto il personale			x		Area di Direzione Amministrativa	
	Redazione e divulgazione di un <i>vademecum</i> sulle azioni da intraprendere per ridurre lo stress da lavoro-correlato	Tutto il personale			x		CUG	
	Integrazione della valutazione di rischio legato anche al genere con predisposizione della Scheda Posto di Lavoro	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa RSPP	

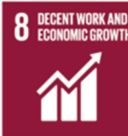
Area Tematica 2 – Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Obiettivo 1: Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale.	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere in tutte le piattaforme.	Tutte le strutture organizzative che gestiscono data base del personale e contabili	Tutto il personale	x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 Target 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
Rendicontazione annuale dei dati di genere.	Redazione del Bilancio di Genere.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica  Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

Area Tematica 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 1: Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Promozione di un'equa composizione di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure senza distinzioni.	Promozione di un corretto uso del linguaggio in chiave di genere.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica  Target 8 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Obiettivo 2: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Formazione per il personale in posizione di leadership.	Corsi di formazione per il personale in posizioni apicali.	Direttori, Dirigenti	Tutto il personale	x		x	Area di Direzione Amministrativa	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità.	Corsi di formazione per tutto il personale sulla tematica.	Tutto il personale		x		x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Monitoraggio sul rispetto delle pari opportunità.	Trasmissione materiale divulgativo.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Somministrazione questionari.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Casella mail del CUG dedicata al ricevimento di segnalazioni sulle pari opportunità.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
	Casella fisica dedicata a segnalazioni anonime da parte del personale.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	

Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Obiettivo 1: Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di Ricerca.	Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di Ricerca finanziati e nella composizione dei team dedicati.	Aree mediche		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca.	Aree mediche		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	 Target 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Favorire percorsi formativi, di riqualificazione professionale e partecipativi tenendo conto della parità di genere.	Partecipazione a convegni, seminari, corsi di perfezionamento master.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	
	Adozione di un Piano formativo aziendale che tenga conto delle esigenze di aggiornamento del personale che torna al lavoro dopo lunga assenza (per gravidanza, malattia, ecc.).	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa	Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica 
	Formazione specifica per i Componenti del CUG	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

Area Tematica 5 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promozione di iniziative a contrasto di ogni forma di discriminazione.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione attraverso i canali di comunicazione del CUG per la diffusione di materiale sulla cultura di genere al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.	Promozione di seminari tematici con particolare riferimento ad eventi/conferenze sul tema "La medicina di genere e all'attivazione del corso online su Syllabus-RIFORMA Mentis: "Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro".	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti  Target 5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Redazione e distribuzione di materiale informativo.	Tutto il personale		x		x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
	Avvio di un'interazione regolare con la Consigliera di Parità della Regione Puglia.	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	CUG	
	Adesione alla rete nazionale dei CUG.	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	CUG	

	Avvio di supporto psicologico tramite convenzionamento con struttura appositamente preposta.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Costante aggiornamento sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza.	Approfondimenti tematici per i componenti del CUG anche tramite l'avvio di una relazione strutturata con organismi simili della Regione Puglia.	Componenti CUG	Tutto il personale	x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	
Revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.	<i>Work shop</i> GdL finalizzati al focus sugli obiettivi raggiunti e l' <i>empowerment</i> degli strumenti di raccolta <i>feedback</i> .	Gruppo di Lavoro GEP, costituito con nota prot. 0162 del 17 gennaio 2025	Tutto il personale		x	x	Area di Direzione Amministrativa	

Obiettivo 2: Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'Amministrazione.

Azione	Strumento	Target Diretto	Target Indiretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Sensibilizzazione di tutto il personale a denunciare episodi di disparità di genere e sul luogo di lavoro.	Istituzione dello Sportello di Ascolto, della Casella di posta dedicata del CUG e della casella fisica per ricevere segnalazioni.	Tutto il personale		x	x	x	Area di Direzione Amministrativa CUG	 Target 10. Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

CONCLUSIONI

L'A.Re.S.S., in coerenza con la propria *Mission* contenuta nel vigente Atto aziendale di organizzazione e funzionamento, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone, nel rispetto del principio delle pari opportunità - inteso come principio fondamentale da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale - per promuovere un effettivo miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura e per reprimere i fenomeni vessatori di ogni genere.

Pertanto, intende dotarsi per il triennio 2025-2027 - alla luce della attuale e futura composizione organica del Personale - del presente Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan) con la finalità di sostenere una concreta realizzazione degli obiettivi in esso contenuto.

Il Gruppo di Lavoro

Gender Equality Plan 2025-2027

DIRETTORE GENERALE
DOTT. GIOVANNI MIGLIORE