

PUGLIA



**Bilancio di Genere
della Regione Puglia**

2023/2024

Bilancio di Genere della Regione Puglia

2023/2024

PUGLIA 



Gruppo di lavoro

Annalisa Bellino

Dirigente Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere - Regione Puglia

Isabella Di Pinto

Elevata Qualificazione Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere - Regione Puglia

Felice Di Lernia

Istruttore presso la Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere - Regione Puglia

Roberta Garganese

Program manager e Responsabile dell'Area di Ricerca "Modelli e processi organizzativi per la programmazione delle policy" - Fondazione IPRES

Iary Goffredo

Ricercatore Area Attività Statistica Monitoraggio e Modelli Macroeconomici
Fondazione IPRES

Nunzio Mastrorocco

Responsabile Area Attività Statistica Monitoraggio e Modelli Macroeconomici
Fondazione IPRES

Alessandro Lombardi

Ricercatore Area di ricerca "Analisi e Valutazione delle Politiche Pubbliche"
Fondazione IPRES

Il lavoro è stato realizzato con i contributi degli autori come di seguito specificato

Coordinamento: **Annalisa Bellino**

Ideazione, Metodologia, Validazione, Stesura del lavoro e Supervisione:

Annalisa Bellino e Roberta Garganese

Elaborazione dati, Review & Editing: **Annalisa Bellino, Roberta Garganese, Nunzio Mastrorocco, Iary Goffredo, Alessandro Lombardi, Isabella Di Pinto, Felice Di Lernia**

@ Regione Puglia 2025 

isbn 978-88-7553-395-3

Illustrazioni di Laura Tisci

Realizzazione grafica di Mariano Argentieri Designer

Revisione dei testi e impaginazione a cura di Edizioni dal Sud

Stampa a cura di Grafica 080 - Modugno (Ba)

*L'uguaglianza e la differenza delle donne
- come del resto degli uomini - si percepiscono meglio
nella prospettiva del "con", della relazione,
che in quella del "contro".*

Papa Francesco in occasione
dell'Udienza ai partecipanti all'Assemblea Plenaria
del Pontificio Consiglio della Cultura
07/02/2015

INDICE

Michele Emiliano	Presidente della Regione Puglia	7
Serena Triggiani	Assessora alle Politiche di Genere	8
Titti De Simone	Consigliera politica del Presidente per l'attuazione del Programma di Governo e l'Agenda di Genere	10
1. Introduzione		13
2. Nota metodologica		16
3. Strategia e governance: dall'Agenda di genere all'adozione dell'approccio mainstreaming		19
3.1 Verso il mainstreaming di genere: strumenti di valutazione, monitoraggio e accountability		19
3.2 Il Modello di governance e le strutture regionali		21
4. L'analisi del contesto regionale		26
4.1 Il contesto esterno: il divario di genere in Puglia		26
4.2 Il contesto interno: il divario di genere nell'Amministrazione regionale		44
5. L'analisi del rendiconto		59
5.1 L'analisi delle entrate		59
5.2 L'analisi delle spese		60
5.3 La riclassificazione delle spese secondo la prospettiva di genere: lo studio di caso del Dipartimento Sviluppo economico		66
6. Le iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere		74
6.1 Le Azioni della Giunta Regionale		74
6.2 Le iniziative del Consiglio Regionale		105
6.3 Le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)		111
6.4 Le attività della Consigliera regionale di Parità		114
7. Conclusioni e prospettive future		118
Bibliografia		120
Glossario		122
Metadati		123
Ringraziamenti		128



Michele Emiliano

Presidente della Regione Puglia

Il Bilancio di Genere della Regione Puglia rappresenta un tassello fondamentale nell'attuazione del nostro Programma di Governo che ha posto tra le sue priorità la promozione della parità tra donne e uomini e l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche regionali.

Nel corso del mandato abbiamo intrapreso un percorso concreto volto a trasformare l'impegno politico in azioni misurabili. Abbiamo rafforzato il ruolo della Regione come motore di cambiamento sociale, sostenendo politiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo l'occupazione femminile, contrastando la violenza di genere e sostenendo iniziative di empowerment in tutti i settori, dall'istruzione all'imprenditoria.

Questa seconda edizione del Bilancio di Genere conferma l'attenzione della Regione al monitoraggio e alla rendicontazione di ciò che si è fatto nella prospettiva di generare miglioramento. Il documento ha una forte valenza strategica in quanto consente di leggere in chiave di genere l'utilizzo delle risorse pubbliche, evidenziare squilibri, valorizzare buone pratiche e migliorare l'efficacia delle politiche regionali. Non solo. La scelta meramente volontaria di redigere un Bilancio di Genere risponde ai principi della trasparenza e della partecipazione del cittadino alla *res publica* al fine di garantire che ogni intervento di questa Regione tenga conto delle differenze, delle specificità dei territori e dei bisogni delle persone.

Costruire una Regione più equa, inclusiva e attenta ai diritti di tutte e tutti, questo il principio ispiratore del mio governo.

Al termine di questa legislatura, considerando quanto è stato fatto e quanto ancora c'è da fare, ritengo imprescindibile consolidare l'integrazione della dimensione di genere in tutte le policy regionali e nei documenti di programmazione economico-finanziaria, rafforzare il coordinamento con gli Enti locali e il partenariato sociale, e potenziare la raccolta e l'analisi dei dati disaggregati per genere.

La questione della parità di genere richiede costanza e devozione, e noi con questo Bilancio di Genere ribadiamo il nostro impegno a rendere la parità un principio guida, non solo dichiarato ma praticato, che attraversa in modo strutturale ogni ambito dell'azione regionale.

Serena Triggiani

Assessora alle Politiche di Genere

Il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento politico e strategico di straordinaria rilevanza, capace di trasformare la programmazione economico-finanziaria delle pubbliche amministrazioni in una leva concreta per l'equità di genere. Non si tratta di un semplice esercizio tecnico, ma di un atto politico che intende rendere visibili le disuguaglianze strutturali e sistemiche tra donne e uomini, allo scopo di correggerle attraverso una pianificazione più giusta, trasparente e responsabile. In questo senso, il Bilancio di Genere si configura come uno strumento di giustizia redistributiva, di trasformazione culturale e di rafforzamento della democrazia, capace di promuovere un modello di sviluppo più inclusivo, sostenibile e coeso.

In un contesto globale e nazionale ancora attraversato da profondi squilibri di genere – nel lavoro, nei carichi di cura, nelle opportunità di carriera, nell'accesso alle risorse e nei processi decisionali – il Bilancio di Genere assume la funzione strategica di integrare sistematicamente la prospettiva di genere nelle politiche pubbliche. È l'applicazione concreta del principio del gender mainstreaming, sancito a livello europeo, che impone di valutare l'impatto di ogni politica sulla base del suo effetto differenziato su uomini e donne, al fine di garantire pari condizioni di partenza e di risultato.

In questa direzione, il Bilancio di Genere della Regione Puglia si inserisce in un processo metodologicamente solido e coerente con le linee guida nazionali, fondato sulla Valutazione di Impatto di Genere (VIG) e sull'uso sistematico di indicatori di contesto che misurano, su base empirica, i divari tra i generi nel territorio e all'interno dell'amministrazione stessa. L'approccio seguito coniuga rigore analitico e visione politica, riconoscendo nella dimensione della rendicontazione di genere non solo uno strumento di misurazione, ma anche un potente meccanismo di accountability istituzionale e di orientamento delle risorse.

La Regione Puglia ha definito un impianto strategico strutturato, dalla costruzione dell'Agenda di Genere all'evoluzione verso un approccio di mainstreaming, che trova attuazione attraverso strumenti di valutazione e monitoraggio, una governance multilivello, e il coinvolgimento delle strutture regionali competenti. Questa visione si radica nell'analisi di un contesto regionale fortemente segnato da disuguaglianze di genere, sia nell'ambito socioeconomico generale sia all'interno dell'apparato amministrativo.

Il Bilancio di Genere pugliese, nella sua articolazione (rendiconto delle spese, analisi delle missioni, riclassificazione secondo la prospettiva di genere con casi studio mirati), mostra una volontà concreta di incidere sulle priorità politiche e sulla distribuzione delle risorse. Allo stesso modo, le iniziative promosse dalla Giunta, dal Consiglio Regionale, dal CUG, dalla Consigliera di Parità e altri attori istituzionali confermano una sinergia istituzionale volta a promuovere l'effettiva parità.

In tal senso, la Regione Puglia e l'Assessorato alle Politiche di Genere, introdotto nell'anno 2024, hanno proposto la II edizione della misura "Genere in Comune", laboratorio di azioni di pari opportunità e parità rivolta ai Comuni pugliesi, laddove la redazione del Bilancio di Genere rappresenta una fondamentale iniziativa caldecciata e proposta nella Pubblica Amministrazione.

Infine, le prospettive future delineano una traiettoria chiara: rafforzare il ruolo sistematico del Bilancio di Genere nella programmazione economica, istituzionalizzare pratiche valutative e decisionali sensibili al genere, e consolidare una cultura dell'equità e della trasparenza nella governance pubblica.

Il Bilancio di Genere non è, dunque, un semplice allegato tecnico, ma un documento politico di orientamento strategico, che interroga il modo in cui si definiscono le priorità, si allocano le risorse e si costruisce il bene comune. È una chiamata alla responsabilità e alla coerenza per ogni amministratore pubblico che riconosce nella parità di genere non solo un diritto, ma una condizione necessaria per lo sviluppo.

Titti De Simone

Consigliera politica del Presidente
per l'attuazione del Programma di Governo e l'Agenda di Genere

Questa seconda edizione del Bilancio di Genere regionale, relativa agli anni 2023-2024 rappresenta un ulteriore esercizio di accountability delle policy regionali in un'ottica di trasparenza e partecipazione e di gender equality.

Un documento dunque implementato, rispetto alla prima edizione, grazie al consolidamento progressivo dell'Agenda di genere nel quadro di programmazione pluriennale e trasversale di questo ciclo di politiche regionali, e grazie al fatto che la Puglia, con la Strategia regionale sulla parità di genere approvata nel 2021 dal Governo regionale ha, prima regione in Italia, sottoposto a obiettivi e azioni precise e definito l'intero ciclo di programmazione di fondi europei 2021-2027 della Regione Puglia, grazie a un incessante lavoro di integrazione e trasversalità fra Agenda di genere, Strategia regionale sulla sostenibilità, Agenda del Lavoro, Strategia Mare a Sinistra, e il PR FESR FES 2021-2027. Questo networking interno è stato un fattore determinante nell'attuazione degli obiettivi che Agenda di genere ha traguardato con successo e che sono documentati nel bilancio di fine mandato del Presidente Michele Emiliano.

Il Bilancio di Genere che vi presentiamo è uno strumento di lettura, di approfondimento, e certamente di trasparenza e partecipazione. Ma soprattutto, ha definito un metodo. Vedrete che diversi focus e report esterni e interni guidano oggi l'amministrazione regionale in modo sistematico e con l'ausilio di indicatori di genere, rispetto a target e obiettivi in coerenza con la Strategia europea e l'Agenda Onu 2030.

Vale tanto per la spesa dei singoli Dipartimenti, con un focus particolare sullo Sviluppo Economico, quanto per misurare il contesto interno, dunque i processi di governance di tutto il sistema Regione, inclusi i processi legislativi del Consiglio Regionale, l'azione del Comitato unico di garanzia delle/dei dipendenti regionali, il ruolo della Consigliera regionale di parità, e le performance sui gap della rappresentanza, non distogliendo mai lo sguardo e la visione quindi dal cosiddetto "tetto di cristallo".

Questo Bilancio di Genere coincide con l'ultima fase di un ciclo politico cominciato 10 anni fa dal Presidente Michele Emiliano, portando un ennesimo prezioso frammento di tutto il portame di provvedimenti e azioni che sono stati realizzati anche sul terreno della gender equality strategy.

La legge regionale sulla partecipazione del 2017 ha di fatto riorganizzato la governance e tutti i dispositivi di rendicontazione sociale e di programma-

zione della Regione, per poi arricchirsi di un’ulteriore implementazione gender oriented con l’Agenda di genere e l’attuazione del Bilancio di Genere.

Processi complessi, impreziositi dall’introduzione della Valutazione di Impatto di genere nel 2022, che dopo una fase di sperimentazione, deve progressivamente puntare a un sistema di indicatori ex ante ed ex post su modello EIGE, in grado di orientare le scelte future, ma soprattutto radicare la consapevolezza di un processo mainstreaming di qualità, non un semplice atto compilativo di carattere amministrativo. Radicarlo dentro la Regione, ma anche nel diffuso sistema degli enti locali, dei Comuni pugliesi, che dovranno dotarsi di un Bilancio di Genere.

La Puglia ha compiuto importanti passi avanti in questi 10 anni per ricucire il divario di genere e molti indicatori oggi lo affermano.

La rendicontazione di fine mandato sull’attuazione del programma di governo, gli indicatori dell’Ufficio Statistico regionale, il processo partecipativo che anch’io ho potuto supportare, ne danno ampissimo conto, offrendo un focus particolare sull’attuazione dell’Agenda di genere e tante azioni trasversali come il primo bando Genere in Comune destinato a sostenere le azioni dei Comuni pugliesi, coordinato da me, dalla Sezione politiche di genere e da Anci Puglia. In questi anni, nuovi modelli, metodi e obiettivi per la parità di genere sono stati disegnati. Molte azioni sono state avviate, molto di più e meglio si potrà e si dovrà ancora fare, nella convinzione che solo senza discriminazioni e disuguaglianze di genere la Puglia continuerà il suo cammino di progresso e benessere sociale, culturale ed economico.



1. Introduzione

L'attenzione alle politiche di genere è ormai globalmente riconosciuta come un principio cardine per garantire la sostenibilità sociale ed economica di un Paese (Goal 5 dell'Agenda 2030).

Per questo motivo, anche l'Unione Europea ha posto l'uguaglianza tra uomini e donne al centro della propria agenda attraverso normative, strategie e strumenti di monitoraggio.

A livello nazionale, l'Italia ha progressivamente recepito queste indicazioni, adottando misure per integrare la prospettiva di genere nelle politiche pubbliche e nei processi di programmazione economico-finanziaria. In tal senso, la Strategia nazionale per la parità di genere (2021-2026) si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea (Gender Equality Strategy 2020-2025) e dai suoi obiettivi, costruendo una visione di lungo termine che ne rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere. In particolare, la Strategia si pone un chiaro obiettivo da perseguire, ovvero guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE entro il 2026, rientrando così tra i primi 10 Paesi europei.

Stando ai risultati riportati nell'ultimo Index EIGE (2024), l'Italia registra una situazione in progressivo ma lento miglioramento. Il nostro Paese si colloca al 14° posto nell'UE, con un punteggio di 69,2 punti su 100 (1,8 punti sotto il punteggio medio UE). Dal 2021, il punteggio complessivo dell'Italia è cresciuto anche se la posizione nella classifica dei Paesi europei è rimasta invariata. Il principale motore di questo miglioramento è stato il dominio del potere (+3,8 punti)¹. Per il dominio salute, l'Italia può vantare la migliore prestazione anche in relazione agli altri Stati membri. Purtroppo le disuguaglianze di genere permangono e sono particolarmente pronunciate nel settore del lavoro, con un punteggio di 65,5 punti. In quest'ambito, dal 2010, l'Italia si colloca costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri.

In generale, si può affermare che la situazione italiana è caratterizzata da stagnazione in molti ambiti, compresi quelli del lavoro, del denaro e della conoscenza, dove si registrano punteggi bassi. Nonostante alcuni piccoli miglioramenti in ciascuno di questi ambiti (+0,5 punti nell'ambito del lavoro, +0,3 punti nell'ambito del denaro e +0,2 punti nell'ambito della conoscenza), il miglioramento dell'uguaglianza di genere non può essere ritenuto significativo (<<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/IT>>).

¹ Tale performance si lega anche all'introduzione della Legge Golfo-Mosca nell'anno 2011.

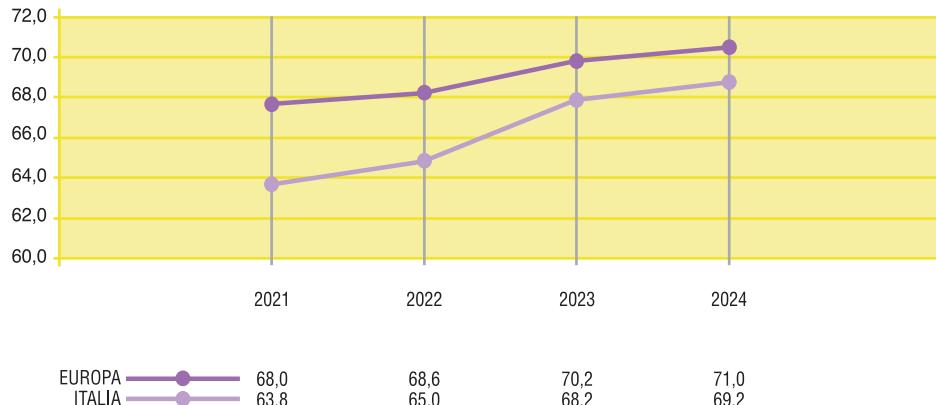


Fig. 1.1 - Andamento del Gender Equality Index 2021/2024.

Nel contesto italiano, la Puglia ha mostrato una particolare attenzione al tema fin dal 2007 ed è la prima regione a essersi dotata di una Strategia Regionale per la Parità di Genere (c.d. Agenda di Genere) quale strumento programmatico volto a orientare le policy regionali secondo la prospettiva del mainstreaming di genere.

Il documento di visione strategica, articolato su 6 macro aree d'intervento e su 60 schede azione, ha segnato una tappa significativa per la strutturazione della questione di genere in Puglia. La Regione, dal 2021 – anno di approvazione dell'Agenda – a oggi, si è infatti dotata di un assessorato specificatamente dedicato al tema, di una struttura amministrativa con funzioni di coordinamento e di monitoraggio interdipartimentale oltre che di strumenti normativi e operativi volti a promuovere una maggiore equità nelle opportunità e nell'accesso ai servizi.

In questo contesto si colloca il Bilancio di Genere, un documento che consente di analizzare l'impatto delle politiche regionali sulla parità di genere, garantendo una maggiore trasparenza e accountability nell'uso delle risorse pubbliche.

Questa seconda edizione del Bilancio di Genere della Regione Puglia rappresenta il risultato di un percorso articolato che è iniziato nell'aprile 2014, con l'approvazione della legge regionale n. 15 che istituiva il bilancio sociale della Regione Puglia, e con il successivo regolamento attuativo del 2019. La disciplina che regola la redazione del Bilancio Sociale – che pure rappresenta un'importante fotografia dell'azione amministrativa e delle sue ricadute sulla collettività – ha previsto fin da subito che il Bilancio di Genere (c.d. Relazione di Genere) si ponesse come uno strumento complementare e specifico, capace di mettere in luce le differenze d'impatto tra uomini e donne e di orientare le politiche verso un'effettiva equità.

Il nuovo Bilancio di Genere della Regione Puglia, relativo agli anni 2023-2024, si articola in 7 capitoli, offrendo un'analisi dettagliata delle politiche regionali attraverso una prospettiva di genere.

Il modello al quale si ispira è quello proposto dal MEF per la redazione del Bilancio di Genere dello Stato. Proprio per questa ragione il gruppo di lavoro ha ritenuto opportuno inserire, come secondo capitolo, una nota metodologica che accompagna il lettore nel processo di costruzione del documento.

Il capitolo 3, *Strategia e governance: dall'Agenda di genere all'adozione dell'approccio mainstreaming*, definisce la cornice normativa, strategica e organizzativa alla base del processo di costruzione del documento. Si è inteso approfondire la scelta di applicare il principio del mainstreaming di genere alle policy regionali e al tempo stesso di dotare l'Ente di strumenti di valutazione, monitoraggio e accountability consolidati. Inoltre, si è dedicato un paragrafo all'illustrazione del modello di governance per le politiche di genere adottato dalla nostra Regione, evidenziando l'innovatività di istituire un ufficio con funzioni di coordinamento interdipartimentale quale presidio amministrativo delle azioni.

Il capitolo 4, *L'analisi del contesto regionale*, fotografa il divario di genere sia nel territorio pugliese che all'interno della Pubblica Amministrazione dell'Ente. L'analisi dei dati relativi al contesto esterno si è basata sulla ricognizione e sulla scelta di indicatori appartenenti ai framework ISTAT-SISTAN, ISTAT-BES. Per il contesto interno, si sono utilizzati data base interni e documenti amministrativi pubblici quali il PIAO, la relazione annuale CUG, il conto annuale del personale.

Il capitolo 5, *L'analisi del rendiconto*, riporta un quadro sintetico delle entrate e delle spese regionali anche tenendo conto della classificazione della spesa secondo il sistema COFOG. Inoltre, il capitolo riporta i risultati della sperimentazione delle linee guida MEF-RGS per la riclassificazione in chiave di genere delle spese regionali. In questa seconda edizione, tale sperimentazione ha preso in considerazione le spese impegnate dal Dipartimento Sviluppo Economico, relativamente agli anni 2023-2024.

Il capitolo 6, *Le iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere*, evidenzia i principali risultati degli interventi in tema di parità attuati dalla Giunta Regionale – per lo più riconducibili all'attuazione dell'Agenda di Genere –, delle iniziative svolte dal Consiglio Regionale, delle attività del Comitato unico di Garanzia (Cug), nonché delle iniziative promosse dalla Consigliera Regionale di Parità.

In chiusura, nel capitolo 7, si riportano delle considerazioni finali e si tracciano le prospettive future che, all'interno dell'istituzione regionale pugliese, vanno prefigurandosi per incoraggiare un'adozione sempre più strutturata dell'approccio del mainstreaming di genere.

2. Nota metodologica

La metodologia adottata per la redazione del presente Bilancio si ispira ai principali e più consolidati studi internazionali e nazionali in materia di politiche per la parità di genere. Il tratto essenziale della metodologia utilizzata è riconducibile all'adozione di un processo partecipativo per la redazione del documento; processo attivato e coordinato dalla Sezione per l'attuazione delle Politiche di genere della Regione Puglia, con il supporto della Fondazione Ipres.

Nel processo di costruzione del Bilancio di Genere sono stati attivamente coinvolti sia interlocutori interni all'Amministrazione regionale (Dipartimento Bilancio, Affari generali e infrastrutture - Sezioni Bilancio e Statistica; Dipartimento Personale e Organizzazione; Comitato Unico di Garanzia - CUG; Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale; Tavolo Tecnico Agenda di genere composto dai/dalle referenti di tutti i Dipartimenti regionali - D.G.R. n. 1909 del 29 novembre 2021; Consiglio Regionale), sia interlocutori istituzionali e territoriali privilegiati (Dipartimento per le Pari Opportunità; Dipartimento della Ragioneria Generale dell'Economia e delle Finanze; Rete Nazionale del mainstreaming di genere; Consigliera regionale di Parità; Partenariato Economico e Sociale della Regione Puglia).

Tutti questi soggetti hanno apportato al processo di redazione del documento il loro contributo prezioso, sia mediante la condivisione di informazioni, sia attraverso il qualificato supporto tecnico nelle fasi di elaborazione dei dati e di stesura del testo. Dal punto di vista dei contenuti, l'approccio adottato dal Bilancio di Genere è quello del cosiddetto mainstreaming, che prevede l'integrazione della prospettiva di genere durante l'intero ciclo di vita di una politica pubblica: dal processo di elaborazione all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, il monitoraggio e la valutazione a posteriori.

Particolarmente significativo, da questo punto di vista, è il percorso che la Regione Puglia ha intrapreso, già da qualche anno, in tema di Valutazione di Impatto di Genere (VIG) delle politiche, prima con la sperimentazione introdotta dalla DGR 302/2022, e ora con la fase strutturale, avviata con la DGR 1295/2024.

Tale percorso è volto al miglioramento delle fasi di ideazione e programmazione delle politiche, al fine di contrastare le disuguaglianze di genere e conseguire la parità attraverso l'adozione di politiche inclusive, innovative e trasformative.

Per questo, in ottica mainstreaming, la dimensione di genere è pienamente integrata nel ciclo di programmazione degli interventi e delle azioni nonché nella fase di rendicontazione della spesa, visto che le risultanze della valutazione costituiscono il presupposto stesso per la costruzione del Bilancio di Genere. In particolare, per dare concreta applicazione all'approccio mainstreaming, il Bilancio di Genere della Regione Puglia ha inteso, anche quest'anno, valorizzare i riferimenti metodologici forniti dalle Amministrazioni centrali per l'elaborazione dell'analisi di contesto (esterno e interno all'Ente) e per la riclassificazione del rendiconto.

Infatti, per la selezione degli indicatori utili all'analisi di contesto, si è fatto riferimento alla Circolare n. 20 del 28 aprile 2022 recante disposizioni per l'accountability di genere nelle Pubbliche Amministrazioni.

Si è quindi fotografato il divario di genere nel territorio pugliese (“contesto esterno”) e nell’ambito dell’Ente Regione (“contesto interno”) attraverso la riconoscenza, rispettivamente, dei dati statistici comuni appartenenti ai framework ISTAT-SISTAN, ISTAT-BES, elaborati a partire dai dataset pubblicati sui relativi portali, e di alcuni dati amministrativi, acquisiti mediante la collaborazione delle competenti strutture regionali.

Tale set di indicatori, adottato in via sperimentale dalla Ragioneria Generale dello Stato per la redazione del proprio Bilancio di Genere 2021 (MEF-RGS), è articolato in otto principali linee d’intervento (1. mercato del lavoro; 2. tutela del lavoro, previdenza, assistenza; 3. istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere; 4. conciliazione vita privata-lavoro; 5. partecipazione ai processi economici, sociali, decisionali, politici, amministrativi; 6. contrasto alla violenza di genere; 7. salute, stile di vita, sicurezza; 8. mainstreaming).

Tutti gli indicatori, così individuati e recanti l’unità di misura, sono stati riclassificati – sia nell’ambito del paragrafo dedicato all’analisi del “contesto esterno” sia in quello del “contesto interno” – in relazione ai sette “domini” dell’EIGE (lavoro, competenze, potere, reddito, tempo, salute, violenza) e, laddove possibile, popolati per l’ultimo biennio e in confronto con l’Italia.

Infine, nell’ambito del capitolo dedicato all’Analisi del rendiconto, si ritrova anche quest’anno un caso di studio in riferimento all’applicazione delle Linee guida MEF-RGS per la riclassificazione in chiave di genere delle spese regionali, condotto secondo le indicazioni della Circolare MEF n. 26 del 16 maggio 2024 *“Bilancio di Genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023”*.

Lo studio di caso condotto in collaborazione con i referenti della struttura regionale, ha preso in considerazione le spese impegnate nell’esercizio 2023 dal Dipartimento Sviluppo economico rispetto alle quali è stata operata una riclassificazione nelle seguenti categorie¹:

- “dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “sensibili”, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- “neutrali”, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

¹ Le Linee guida ministeriali prevedono anche un’ulteriore categoria di spese, denominata “da approfondire” che, nel nostro caso, non è stato necessario prevedere in quanto i dubbi sulla possibile differente classificazione degli interventi sono stati direttamente sciolti lavorando con i referenti delle competenti strutture regionali.



3. Strategia e governance: dall'Agenda di genere all'adozione dell'approccio mainstreaming

3.1 Verso il mainstreaming di genere: strumenti di valutazione, monitoraggio e accountability

La Regione Puglia negli ultimi anni ha posto al centro della propria azione amministrativa l'attenzione per le politiche di genere, in coerenza con quanto previsto dal Development Goal n. 5 dell'Agenda ONU 2030 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne", la Strategia europea per le pari opportunità 2020-2025 e la Strategia nazionale per le pari opportunità 2021-2026.

I principali interventi promossi, finora, dalla Regione Puglia riguardano, in particolare:

1. l'adozione dell'Agenda di genere, documento strategico per la promozione della parità di genere in Puglia;
2. la realizzazione di alcune azioni trasversali di valutazione, monitoraggio e rendicontazione;
3. l'implementazione di specifiche azioni organizzative, sulle quali ci si soffermerà nel prossimo paragrafo (dedicato al modello di governance).

L'Agenda di Genere (D.G.R. 15 settembre 2021, n. 1466) rappresenta il Documento di programmazione strategica volto a: migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini; creare pari opportunità di accesso al lavoro e ai più elevati livelli di istruzione e formazione; contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne. Per quanto il percorso di adozione del documento sia stato estremamente partecipato, a oggi, la sua implementazione non può dirsi ancora pienamente decollata.

Per dare nuovo impulso alla realizzazione dell'Agenda, infatti, è necessario continuare a sostenere la formazione e la capacitazione amministrativa sul tema delle strutture regionali, ma soprattutto passare da una logica di "riconoscimento" degli interventi volti direttamente a ridurre il divario, a quella di una "declinazione" in ottica di genere di tutte le politiche, e in particolar modo di quelle che possono produrre effetti "indiretti" sul gap.

E infatti, non è un caso che, con riferimento alle azioni trasversali, si sia agito in primo luogo sulla valutazione, attivando, con la DGR 302/2022, una sperimentazione sulla valutazione di impatto di genere *ex ante* (VIG).

A oggi, la VIG è entrata nella sua fase strutturale, grazie alla DGR 1295/2024, che ha ridefinito e semplificato il processo di valutazione d'impatto, integrando la dimensione di genere nel ciclo di programmazione degli interventi e delle azioni nonché nella fase di rendicontazione della spesa.

In particolare, si è strutturato il processo di valutazione *ex ante*, *in itinere* e *finale*, in termini di identificazione della rilevanza di genere, al fine di poter stimare l'impatto dei diversi effetti prodotti su uomini e donne da un determinato intervento.

In quest'ottica, è stato anche previsto che le risultanze della valutazione costituiscano il presupposto per la costruzione del Bilancio di Genere (*Gender Budgeting*), contribuendo ad accrescere l'attuazione di decisioni pubbliche attente alla prospettiva di genere.

Per consultare e approfondire: <<https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/vig-valutazione-di-impatto-di-genere-approvate-in-giunta-le-linea-guida-1>>

Anche in questo caso, c'è ancora molto da lavorare per far sì che le strutture regionali, chiamate a compilare le schede della VIG, concepiscano questo step non come mero adempimento amministrativo, ma quale momento di riflessione sui divari di genere che, con un determinato intervento, possono esse stesse contribuire a ridurre. Inoltre, permane la necessità di progettare un index di genere basato su una banca dati regionale, utile anche ad avviare valutazioni *ex-post*, funzionali alla rendicontazione di genere.

In questo contesto, facendo tesoro dell'esperienza degli ultimi anni e intendendo operare in linea con gli orientamenti comunitari – che ritengono l'adozione della prospettiva mainstreaming fondamentale per raggiungere i traghetti di sviluppo definiti al 2030 e gli obiettivi di coesione dell'UE – la Regione Puglia ha recentemente candidato, nell'ambito del Programma CapCoe 2021-2027 una proposta progettuale finalizzata ad assicurare il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale pugliese, attraverso l'adozione e la diffusione di strumenti e metodologie afferenti al cosiddetto mainstreaming di genere, riferibili, in primo luogo, alle misure del PR FESR-FSE+ Puglia 2021-2027.

La sfida, per i prossimi anni, è quella di migliorare i processi di progettazione, attuazione e monitoraggio, grazie al rafforzamento e allo sviluppo di strumenti e processi trasversali per il mainstreaming di genere, a partire dalle azioni finanziate dal FESR dove la dimensione di genere è più difficile da valORIZZARE e interpretare.

Nello specifico, collocandosi nel solco già tracciato dai numerosi interventi realizzati dalla Regione Puglia, il progetto prevede la messa a punto, e la successiva implementazione, di:

- interventi di formazione e di affiancamento rivolti a tutto il personale regionale, che vadano a colmare i fabbisogni formativi rilevati nel sistema di conoscenze e competenze;
- azioni di rafforzamento della dimensione di genere nella programmazione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche regionali;
- azioni volte allo sviluppo della capacità di utilizzare procedure, metodi e strumenti per la valutazione del mainstreaming di genere.

3.2 Il modello di governance e le strutture regionali

La Regione Puglia ha promosso al proprio interno l'articolazione di importanti presidi istituzionali per le politiche di genere, configurando una governance piuttosto articolata che necessita di una più efficace messa a sistema, tale da garantire l'esercizio di funzioni distinte e complementari fra tutti i portatori di interesse.

Ad oggi, i presidi istituzionali che caratterizzano la governance regionale delle politiche di genere sono variamente articolati tra figure politiche, organismi previsti dalla normativa nazionale, strutture della Giunta – collocate nel modello organizzativo ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa della Regione Puglia (MAIA)¹ – e strutture che operano presso il Consiglio Regionale.

Come evidenziato dalla tabella seguente (Tab. 3.1), l'attuale articolato sistema di governance regionale per la parità di genere è il prodotto del successivo stratificarsi di provvedimenti legislativi – nazionali e regionali – che si avverte ora l'esigenza di meglio sistematizzare, per tenere conto di quanto appreso dall'esperienza degli ultimi anni e della rinnovata trasversalità assunta dalle politiche di genere nell'ambito delle politiche regionali.

Per questo motivo, la Regione Puglia nel 2024 ha avviato, con il supporto della Fondazione Ipres, uno specifico processo partecipativo volto ad acquisire, dai principali interlocutori privilegiati, considerazioni e proposte utili ai fini di un'eventuale revisione dell'attuale modello di governance regionale sul tema.

¹ D.G.R. del 7 dicembre 2020, n. 1974 e successivo Decreto del Presidente della Giunta Regionale del 26 marzo 2024, n. 127 di integrazione e modifica.

Tab. 3.1 - Denominazione, disciplina di riferimento, principali compiti e funzioni dei soggetti della governance regionale per la parità di genere a oggi operativi.

Denominazione	Disciplina	Principali compiti e funzioni
<i>Figure di natura politica specifiche della Regione Puglia</i>		
Assessora all'Ambiente, Ciclo rifiuti e bonifiche, Vigilanza Ambientale, Parchi, Rischio industriale, Politiche abitative, Crisi industriali e Politiche di Genere	Nomina del 23 aprile 2024.	Con il coordinamento del Presidente della Regione, contribuisce all'azione collegiale della Giunta rivolta ad attuare il programma politico della maggioranza consiliare. L'assessora, inoltre, presiede al funzionamento degli uffici e dei servizi dell'assessorato di competenza.
Consigliera politica del Presidente per l'attuazione del programma del governo regionale	D.P.G.R. n. 22 del 2021.	1. Verifica l'attuazione del programma del governo regionale con riferimento all'Agenda di genere; 2. Presta consulenza al Presidente della Regione Puglia.
<i>Organismi previsti dalla normativa nazionale</i>		
Consigliera regionale di parità	D.G.R. 1078 del 27/07/2022.	Promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.
Comitato Unico di Garanzia	Istituito dalla Regione Puglia ai sensi dell'articolo 57 del D.Lgs n. 185/01 e della Direttiva emanata il 04/03/2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità.	1. Garanzia, nell'ambito dell'Ente, di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e al rispetto dei principi di pari opportunità, per contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, per realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane; 2. Proposta di piani formativi per tutti i lavoratori dell'Ente.

Strutture della Giunta Regionale	
Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere - Gabinetto del Presidente	<p>D.G.R. n. 1974 del 7 dicembre 2020 di approvazione dell'Atto di Alta organizzazione Modello Organizzativo denominato "MAIA 2.0", che ai sensi dell'articolo 23 lettera h) dello Statuto della Regione Puglia, è stato adottato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 22 del 22 gennaio 2022 (istituzione della Sezione presso la Segreteria Generale della Presidenza).</p> <p>DGR n. 1289 del 28/07/2021 recante applicazione art. 8 comma 4 del Decreto del Presidente della Giunta Regionale 22 gennaio 2021, n. 22 Attuazione modello MAIA 2.0 – Funzioni delle Sezioni di Dipartimento (funzioni della Sezione).</p> <p>D.G.R. n. 682 del 11/05/2022 recante D.G.R. 28 luglio 2021, n. 1289 Applicazione art.8 comma 4 del Decreto del Presidente della Giunta Regionale 22 gennaio 2021, n. 22 Attuazione modello MAIA 2.0 – Funzioni delle Sezioni di Dipartimento. Modifica delle funzioni della Sezione Attuazione per le politiche di genere.</p> <p>D.G.R. n. del 14/03/2024 recante Modifiche ed integrazioni alla D.G.R. 7 dicembre 2020 n.1974 e s.m.i.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuove istituzioni, rimodulazioni e soppressioni di strutture dirigenziali (Sezione presso Segreteria generale della Giunta Regionale). <p>D.G.R. n 1261 del 16/09/2024 Modifiche alla D.G.R. 7 dicembre 2020 n. 1974 e s.m.i.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ridefinizione assetto competenze strutture dipartimentali (Sezione presso Gabinetto del Presidente).

Tavolo Tecnico per l'attuazione della Agenda di Genere	D.G.R. n. 1909 del 29 novembre 2021.	Monitoraggio delle attività connesse alla programmazione integrata e alla attuazione degli interventi programmati in seno alla strategia regionale per la parità di genere.
<i>Strutture che operano presso il Consiglio Regionale</i>		
Commissione pari opportunità	L.R. n. 16 del 30-04-1990.	Promozione della parità di genere e rimozione degli ostacoli di diritto e di fatto che impediscono il pieno sviluppo dell'individuo, e in particolare della donna, nella sua effettiva partecipazione alla organizzazione politica, economica, sociale, culturale e del lavoro.
Consulta regionale femminile	L.R. n. 70 del 1980.	Contributo attivo alla elaborazione della programmazione, pianificazione e legislazione regionale, con particolare riferimento alle condizioni di vita e di lavoro della donna in rapporto all'assetto economico e sociale della Regione.
Coordinamento politiche di genere e supporto alle azioni di tutela dei diritti della persona, di conciliazione e di parità	Disciplina relativa alle Sezioni del Consiglio della Regione Puglia.	<p>1. Programmazione e realizzazione di iniziative volte alla promozione dei diritti della persona, alla prevenzione delle discriminazioni, alla prevenzione e al contrasto delle violenze di genere e alla realizzazione di azioni volte all'attuazione, in ambito sociale, economico e culturale, della parità di genere.</p> <p>2. Coordinamento delle attività di Osservatorio, temporanee e/o permanenti, delle politiche regionali in tema di pari opportunità.</p>

Fonte: Elaborazioni IPRES (2024).



4. L'analisi del contesto regionale

4.1 Il contesto esterno: il divario di genere in Puglia

Per delineare l'analisi del contesto esterno, si presenta di seguito una rassegna aggiornata dei principali indicatori statistici disponibili a livello regionale, organizzati secondo i domini tematici dell'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere) e, ove possibile, confrontati con i corrispondenti valori nazionali.

Dominio "Lavoro"

Per il dominio lavoro si riportano i più recenti dati disponibili riferiti ai seguenti sette indicatori, ciascuno con un'articolazione per genere e con riferimento al territorio regionale e nazionale:

- tasso di occupazione;
- tasso di mancata partecipazione al lavoro;
- numero di imprese totali e di imprese femminili attive;
- rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli e senza figli;
- tasso di part-time involontario;
- incidenza di occupati sovrastrutti;
- dimissioni delle lavoratrici madri.

Tasso di occupazione: Nel corso del 2024, il tasso di occupazione femminile in Puglia ha evidenziato un leggero incremento, sebbene di entità inferiore rispetto a quello registrato a livello nazionale. Nonostante tale miglioramento, il divario occupazionale di genere nella regione si attesta sempre intorno ai 30 punti percentuali; inoltre il tasso di occupazione delle donne risulta significativamente inferiore non solo rispetto a quello maschile, ma anche rispetto alla media nazionale femminile (circa 17 punti percentuali in meno)

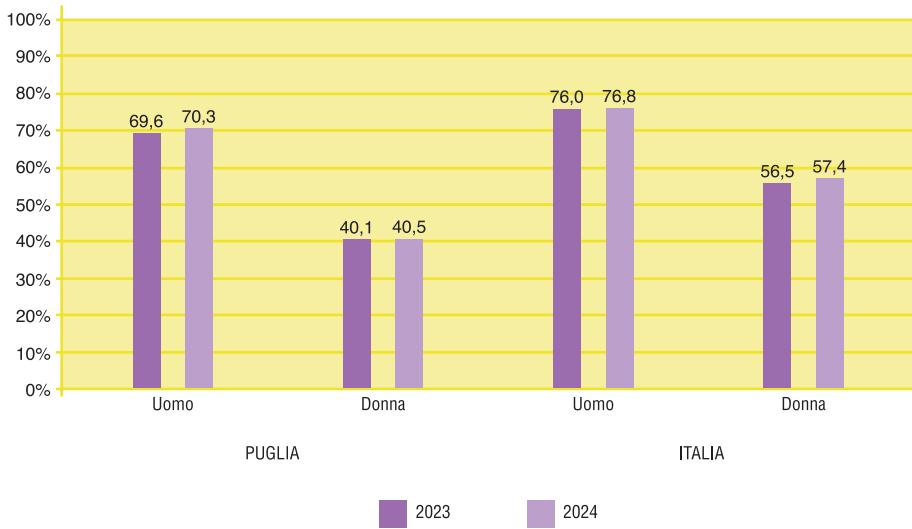


Fig. 4.1 - Tasso di occupazione per genere.

Tasso di mancata partecipazione al lavoro: Nel 2024, il tasso di mancata partecipazione al lavoro è diminuito in entrambe le componenti analizzate. Il divario di genere è molto marcato: le donne mostrano una mancata partecipazione quasi doppia rispetto agli uomini. I tassi regionali, pur in calo, restano superiori alla media nazionale.

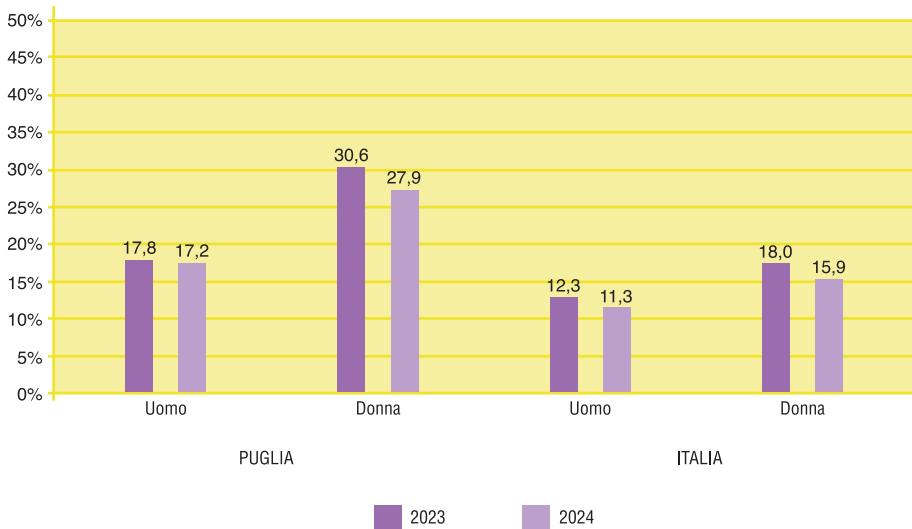


Fig. 4.2 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere.

Numeri di imprese totali e di imprese femminili attive: Nel corso del 2024, il tessuto imprenditoriale pugliese ha registrato una contrazione sia nel numero complessivo delle imprese attive sia in quello delle imprese a conduzione femminile, rispetto all'anno precedente. Nonostante tale flessione, l'incidenza delle imprese femminili sul totale delle imprese si attesta al 23,72%, un dato che si conferma superiore alla media nazionale, la quale è pari al 22,72%. Questo indicatore evidenzia come la Puglia mantenga un ruolo di rilievo nel panorama dell'imprenditoria femminile italiana, nonostante le difficoltà congiunturali che hanno interessato il sistema produttivo nel suo complesso.

Territorio	Indicatore	31/12/2023	31/12/2024
Italia	Imprese totali	5.097.617	5.052.350
Puglia	Imprese totali	330.382	325.438
Italia	Imprese femminili	1.158.923	1.147.857
Puglia	Imprese femminili	78.309	77.183
		31/12/2023	31/12/2024
Italia	Incidenza %	22,73	22,72
Puglia		23,70	23,72

Tab. 4.1 - Imprese totali e imprese femminili (stock al 31/12 del 2023 e del 2024).
Valori assoluti.

Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli e senza figli: Nel biennio 2022-2023, il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli e quello delle donne senza figli ha mostrato andamenti opposti tra la Puglia e il resto d'Italia. In Puglia si è registrato un aumento del rapporto, segnalando una maggiore partecipazione al lavoro da parte delle madri rispetto alle donne senza figli. A livello nazionale, invece, si è osservata una riduzione del rapporto, nonostante un incremento generale dell'occupazione femminile. Ciò indica che il divario occupazionale tra madri e donne senza figli si è ampliato, evidenziando come la maternità continui a rappresentare un ostacolo significativo all'inserimento e alla permanenza nel mercato del lavoro.



Fig. 4.3 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli.

Tasso di part-time involontario: Nel corso del 2024, il tasso di part-time involontario ha registrato una flessione per entrambi i generi, rappresentando un segnale incoraggiante in termini di miglioramento delle condizioni occupazionali. Nonostante tale andamento positivo, in Puglia le donne continuano a evidenziare livelli significativamente superiori rispetto agli uomini (circa 10 punti percentuali in più), confermando una persistente disparità di genere nell'accesso a forme di impiego pienamente soddisfacenti. A livello nazionale, i valori risultano più contenuti, sia per la componente maschile sia per quella femminile, delineando un quadro complessivamente più favorevole rispetto a quello regionale.

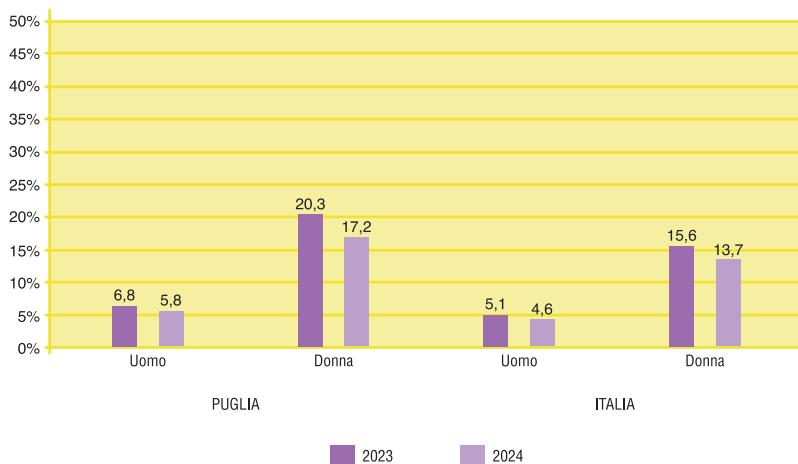


Fig. 4.4 - Tasso di part-time involontario per genere (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche).

Incidenza di occupati sovraistruiti: In relazione all'ultimo dato più aggiornato, riferibile al 2023, l'incidenza degli occupati sovraistruiti risulta in aumento per entrambi i generi, sia in Puglia che in Italia. Tale andamento suggerisce un peggioramento nella corrispondenza tra il livello di istruzione posseduto e le mansioni effettivamente svolte, soprattutto per le donne pugliesi.

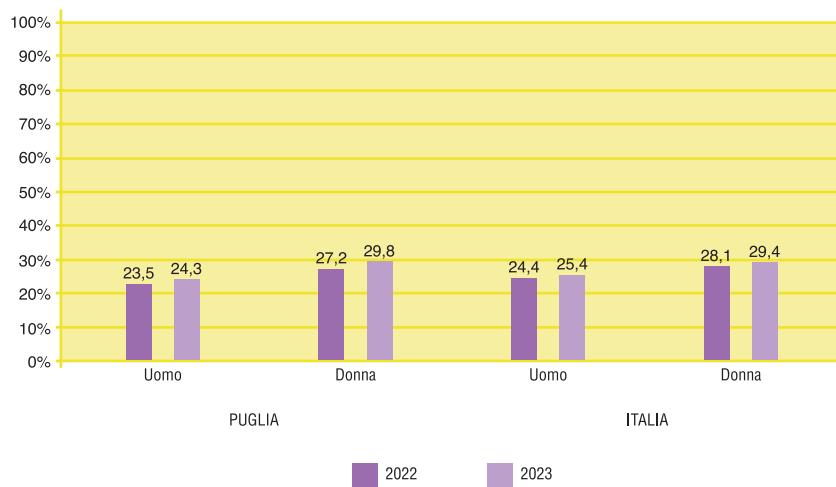


Fig. 4.5 - Incidenza di occupati sovraistruiti per sesso.

Dimissioni delle lavoratrici madri: Per questo indicatore il dato più aggiornato è quello relativo al 2022. In quest'anno si è registrato un incremento significativo nel numero di convalide delle dimissioni presentate da lavoratrici madri, sia a livello nazionale sia nella regione Puglia. Tale fenomeno, rilevato dai più recenti rapporti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, rappresenta un indicatore critico delle persistenti difficoltà che molte donne incontrano nel conciliare le esigenze professionali con le responsabilità familiari.

	Puglia	Italia
2021	1.515	35.397
2022	1.779	43.284

Tab. 4.2 - Numero di convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri.

Dominio "Competenze"

Il Dominio "Competenze" è indagato attraverso i seguenti sette indicatori, per ciascuno dei quali si forniscono i dati più aggiornati relativi al genere e al territorio (Puglia-Italia):

- competenza alfabetica e numerica non adeguata;
- competenze digitali di base;
- uscita precoce dal sistema educativo;
- giovani che non lavorano e non studiano (Neet);
- distribuzione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea per raggruppamenti di discipline;
- percentuale di laureati;
- numero di laureati e laureati in discipline STEM.

Competenza alfabetica e numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado): Nel contesto del sistema scolastico pugliese, i dati più recenti relativi alle rilevazioni standardizzate – in particolare quelli forniti dall'INVALSI – evidenziano una diffusa inadeguatezza nelle competenze alfabetiche e numeriche tra gli studenti delle classi terze della scuola secondaria di primo grado, con criticità significative, superiori alla media nazionale. L'analisi disaggregata per genere rivela, per le ragazze pugliesi, nell'ultimo anno, un lieve miglioramento delle competenze logico-matematiche e un lieve peggioramento per quelle alfabetiche.

	Puglia		Italia	
	U	D	U	D
Competenza alfabetica				
2023	45,5%	36,9%	42,9%	33,9%
2024	44,7%	37,0%	44,4%	35,1%
Competenza numerica				
2023	46,5%	52,7%	41,5%	46,9%
2024	44,7%	51,9%	41,2%	47,0%

Tab. 4.3 - Competenza alfabetica e numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado).

Competenze digitali almeno di base: persone di 16-74 anni che hanno competenze digitali almeno di base per tutti i domini individuati dal “Digital competence framework 2.0”¹ (Alfabetizzazione su informazioni e dati, Comunicazione e collaborazione, Creazione di contenuti digitali, Sicurezza, Risoluzione di problemi). In questo caso, l’indicatore segnala un trend positivo per le donne pugliesi negli ultimi due anni, con un gap di genere che va progressivamente riducendosi.

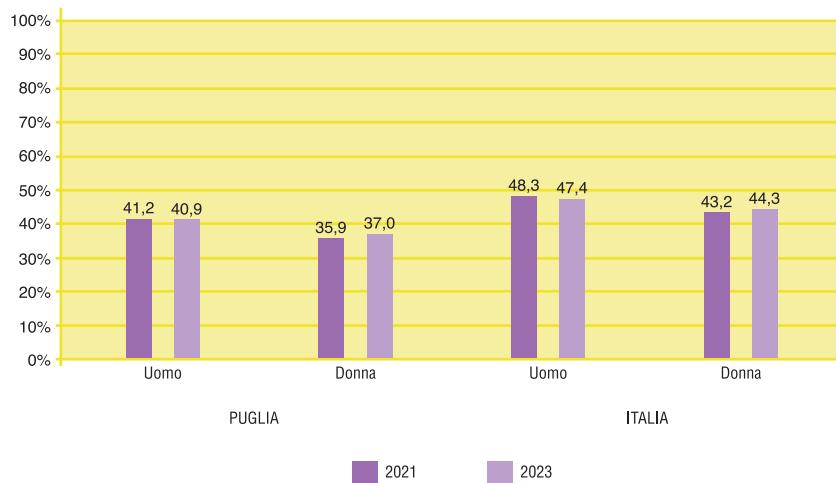


Fig. 4.6 - Competenze digitali almeno di base.

Uscita precoce dal sistema educativo: Nel 2024 si è registrata una riduzione della quota di giovani che abbandonano prematuramente il sistema di istruzione e formazione, sia a livello nazionale sia regionale. Tuttavia, in Puglia, nonostante il miglioramento, i valori restano superiori alla media nazionale, confermando una criticità strutturale nel contesto educativo regionale. L’analisi per genere evidenzia come il fenomeno dell’abbandono scolastico precoce interessa in misura prevalente la componente maschile.

¹ “Digital competence framework 2.0” individua 5 domini di riferimento per indagare la competenza digitale: Alfabetizzazione su informazioni e dati, Comunicazione e collaborazione, Creazione di contenuti digitali, Sicurezza, Risoluzione di problemi.

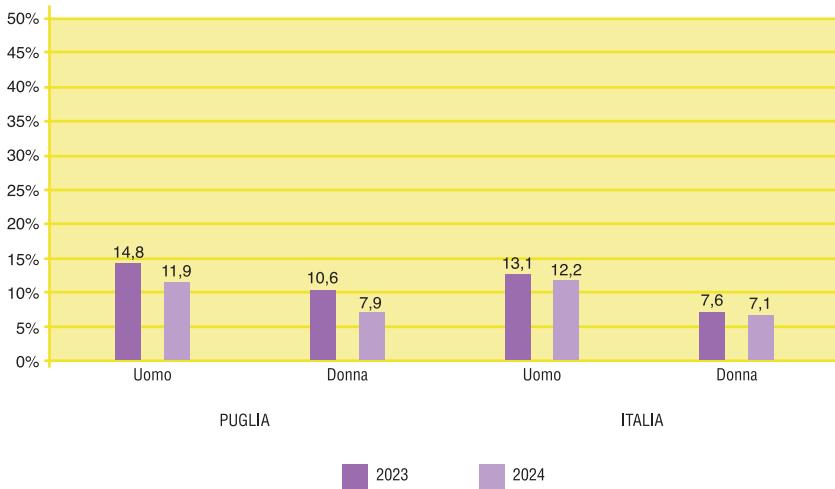


Fig. 4.7 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere.

Neet (Not in education, employment or training): Nel 2024 l'incidenza dei giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione risulta in calo, rispetto all'anno precedente, sia a livello regionale che nazionale, per entrambi i generi. In Puglia, tuttavia, permane un significativo gap di genere, che penalizza le ragazze.

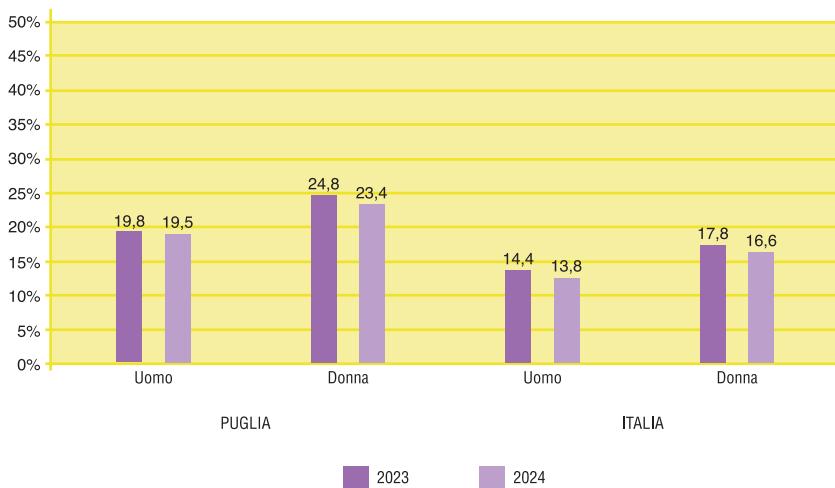


Fig. 4.8 - Giovani che non lavorano e non studiano, per genere.

Scelte disciplinari e laureati: Nell'ambito delle scelte disciplinari persistono, sia a livello regionale che nazionale, marcate differenze tra i generi. Le studentesse risultano significativamente sovra-rappresentate nei percorsi di studio afferenti all'area umanistica ed educativa, mentre continuano a essere sotto-rappresentate nelle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), ambiti nei quali prevale la presenza maschile. Nonostante tale squilibrio nella distribuzione per area disciplinare, le donne risultano percentualmente più numerose tra i laureati rispetto agli uomini, sia nel contesto regionale pugliese sia in quello nazionale.

Raggruppamento disciplinare	Puglia		Italia	
	D	U	D	U
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	50,5%	49,5%	50,8%	49,2%
Arts and humanities	72,7%	27,3%	71,4%	28,6%
Business, administration and law	56,0%	44,0%	52,2%	47,8%
Education	96,0%	4,0%	92,8%	7,2%
Engineering, manufacturing and construction	29,4%	70,6%	29,6%	70,4%
Health and welfare	67,9%	32,1%	67,3%	32,7%
Information and Communication Technologies (ICTs)	15,4%	84,6%	16,7%	83,3%
Natural sciences, mathematics and statistics	61,6%	38,4%	57,1%	42,9%
Services	37,2%	62,8%	35,1%	64,9%
Social sciences, journalism and information	64,2%	35,8%	64,3%	35,7%
Totale	58,9%	41,1%	56,7%	43,3%

Tab. 4.4 - Distribuzione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea per raggruppamenti di discipline, per genere - Anno accademico 2023/2024.

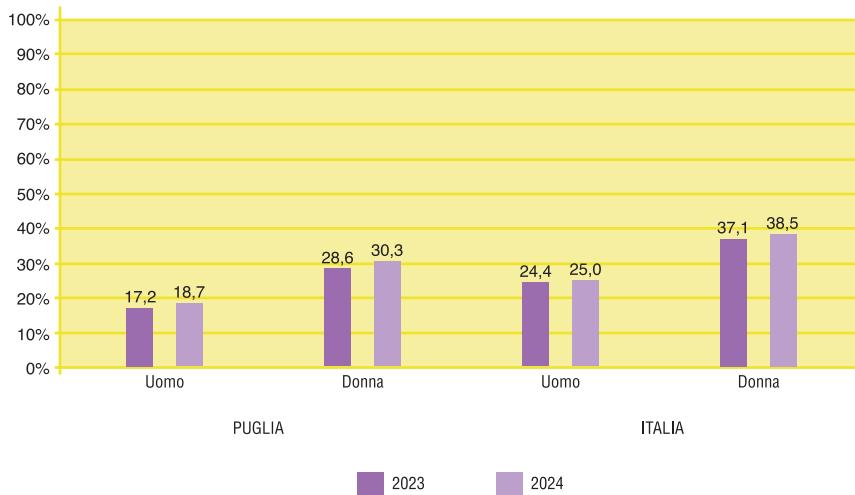


Fig. 4.9 - Percentuale di persone tra 25-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale in quella fascia d'età, per genere.

Numero di laureati e laureate in discipline STEM: Nel 2023 si è registrato un aumento nel numero complessivo di laureati nelle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), sia a livello nazionale che regionale. Tale tendenza positiva si accompagna tuttavia a una persistente disparità di genere, con una marcata sottorappresentazione della componente femminile.

	Puglia		Italia	
	U	D	U	D
	2022	2.261	1.376	46.031
2023	2.386	1.475	48.044	33.892

Tab. 4.5 - Laureati in discipline STEM. Valori assoluti.

Dominio "Potere"

Per il Dominio "Potere" si considerano, sempre con la medesima articolazione per genere e territorio, due indicatori riferibili alla partecipazione civica e politica e alla rappresentanza politica a livello locale.

Partecipazione civica e politica: Nel corso dell'ultimo biennio si è registrato un aumento della partecipazione civica e politica delle donne in Puglia, a fronte di una lieve flessione a livello nazionale. Tale tendenza riguarda diverse forme di coinvolgimento nella vita pubblica, tra cui l'adesione ad associazioni, la partecipazione ad attività di volontariato, l'impegno in ambito politico e la presenza nei processi decisionali collettivi. *Nonostante il miglioramento osservato in ambito regionale, la Puglia continua a presentare livelli di partecipazione femminile inferiori rispetto alla media nazionale, evidenziando una persistente criticità in termini di inclusione e rappresentanza delle donne nella sfera pubblica.*

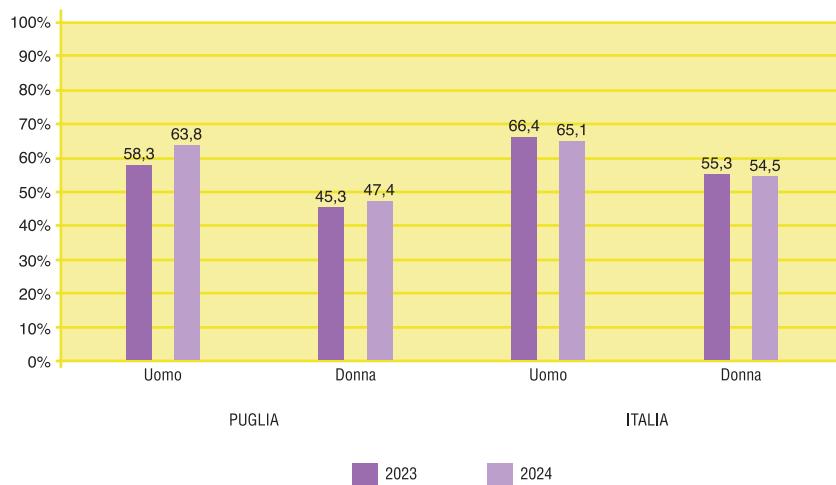


Fig. 4.10 - Partecipazione civica e politica.

Rappresentanza politica a livello locale: I più recenti dati relativi alla rappresentanza politica a livello locale evidenziano la persistenza in Puglia di un marcato squilibrio di genere nei diversi livelli istituzionali. A livello comunale, la disparità di genere si conferma ampia. Attualmente, si contano soltanto 20 donne sindaco rispetto a 228 uomini che ricoprono la medesima carica. Per quanto concerne la composizione delle giunte e dei consigli comunali, si osserva una distribuzione relativamente meno sbilanciata tra i generi, sebbene la componente maschile continui a prevalere, con una presenza femminile che si attesta solo al 33% nei Consigli Comunali.

		Puglia	
		U	D
Giunta	571	469	
Consiglieri	2.356	1.159	

Tab. 4.6 - Rappresentanza politica negli organi decisionali comunali (Giunte e Consiglio comunali). Valori assoluti.

Dominio "Reddito"

Per il Dominio "Reddito" l'indicatore esaminato è quello della retribuzione lorda media per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti.

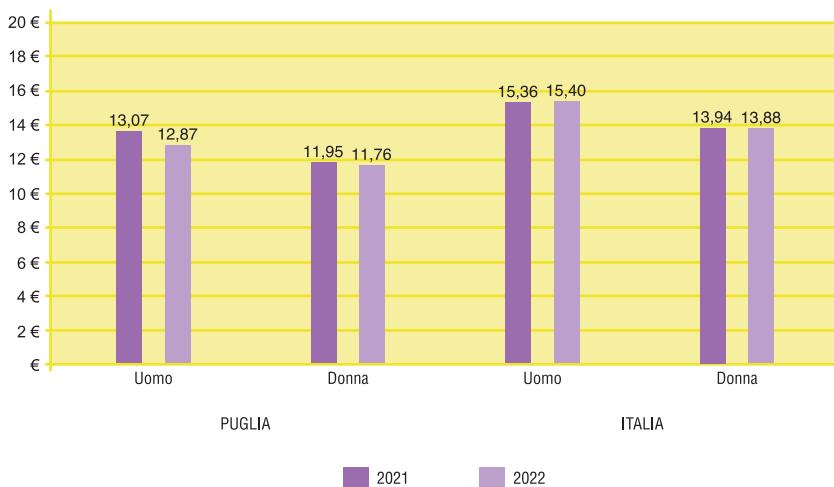


Fig. 4.11 - Retribuzione lorda media per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti.

Nel biennio 2021-2022 si osserva un lieve peggioramento della retribuzione lorda media per ora lavorata in Puglia per entrambi i generi, mentre a livello nazionale un lievissimo calo interessa solo il genere femminile. In particolare, il salario orario medio femminile passa da 11,95 € a 11,76 € (1,6%), mentre quello maschile da 13,07 € a 12,87 € (-1,5%). La distanza retributiva tra uomini e donne resta marcata: nel 2022 le donne pugliesi percepiscono in media 1,11 € in meno all'ora rispetto ai colleghi uomini, a fronte di un gap nazionale leggermente superiore (1,52 €).

Dominio "Tempo"

Per il Dominio "Tempo" si considerano, sempre con la medesima articolazione per genere e territorio, due indicatori riferibili ai posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia e alla relativa presa in carico degli utenti. L'offerta di servizi socioeducativi per la prima infanzia in Puglia registra un lieve miglioramento tra gli anni educativi 2021/22 e 2022/23: i posti disponibili ogni 100 bambini di 0-2 anni passano da 19,7 a 20,6 (+0,9 punti), ma restano ben al di sotto della media italiana (30,0 posti). Analizzando l'effettiva presa in carico degli utenti, gli asili nido e le sezioni primavera in Puglia mostrano un incremento da 8,9% a 11,1% (+2,2 punti), riducendo parzialmente la distanza con il dato nazionale (salito da 14,5% a 16,0%, +1,5 punti). I servizi integrativi per l'infanzia, invece, rimangono marginali e mostrano una leggera flessione nella regione (dal 0,6% allo 0,5%), mentre in Italia il valore si stabilizza allo 0,7%. Nel complesso, si conferma il divario strutturale dell'offerta educativa per la prima infanzia in Puglia, sebbene con segnali di lieve miglioramento.

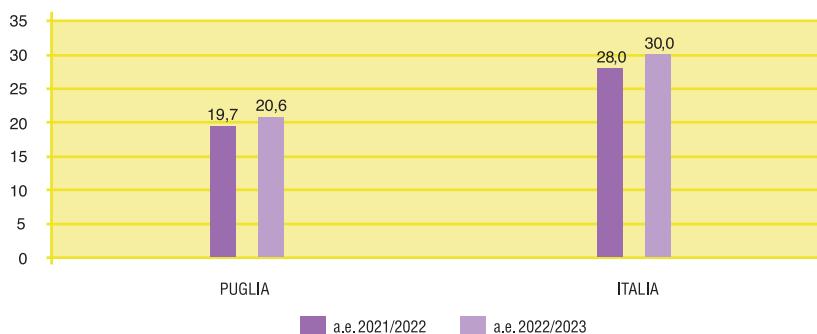


Fig. 4.12 - Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni.

	Puglia	Italia
Asili nido e sezioni primavera		
a.s. 2021/2022	8,9%	14,5%
a.s. 2022/2023	11,1%	16,0%
Servizi integrativi per l'infanzia		
a.s. 2021/2022	0,6%	0,7%
a.s. 2022/2023	0,5%	0,7%

Tab. 4.7 - Presa in carico degli utenti di asili nido e sezioni primavera e dei servizi integrativi per l'infanzia.

Dominio "Salute"

Per il Dominio "Salute" gli indicatori considerati sono i seguenti:

- speranza di vita alla nascita e in buona salute;
- indice di salute mentale;
- decessi per tumore;
- sane abitudini e stili di vita.

La speranza di vita alla nascita, in Puglia mostra un lieve miglioramento tra 2022 e 2023: per gli uomini passa da 80,6 a 80,9 anni (+0,4 anni) e per le donne cresce da 84,6 a 84,9 (+0,3 anni), mantenendosi vicina ai valori medi nazionali (81,1 e 85,2 anni rispettivamente). Più negativo è il dato sulla speranza di vita in buona salute, che registra un calo significativo: per le donne pugliesi si passa da 57,8 a 54,6 anni (-3,2 anni) e per gli uomini da 59,5 a 56,9 (-2,6 anni), con flessioni più accentuate rispetto alla media italiana.

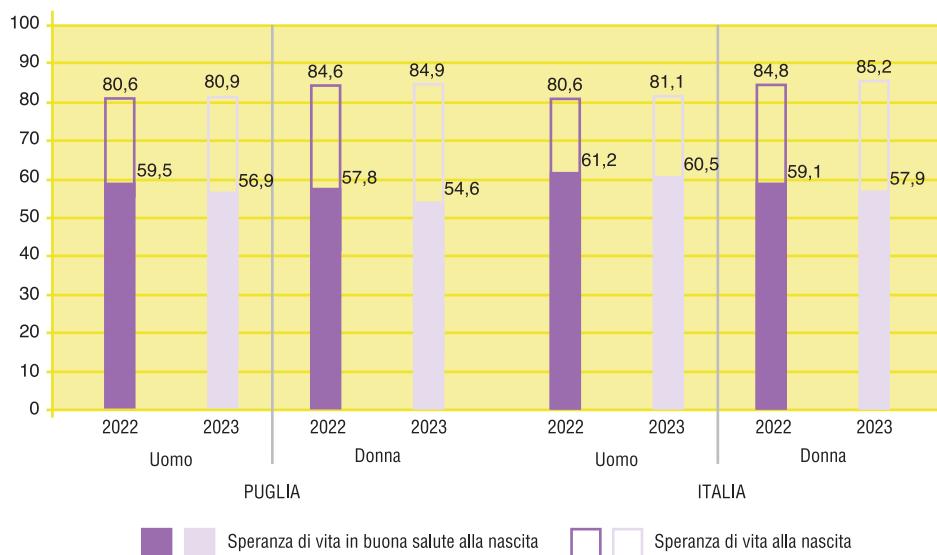


Fig. 4.13 - Speranza di vita alla nascita e in buona salute (numero medio di anni).

Anche l'indice di salute mentale mostra un peggioramento, in particolare tra le donne (da 67,1 a 65,4), mentre tra gli uomini si osserva una flessione più contenuta (da 69,8 a 69,1). L'indicatore resta comunque vicino alla media nazionale.

	Puglia		Italia	
	U	D	U	D
2022	69,8	67,1	71,0	67,0
2023	69,1	65,4	70,9	66,6

Tab. 4.8 - Indice di salute mentale (valore tra 0 e 100).

I decessi per tumore sono lievemente diminuiti in Puglia nel 2021 rispetto al 2020: da 9,0 a 8,9 per gli uomini e da 7,6 a 7,4 per le donne, in linea con il dato italiano. Tuttavia, la mortalità per tumore resta più alta per gli uomini in entrambe le aree geografiche.

	Puglia		Italia	
	U	D	U	D
2020	9,0	7,6	8,6	7,5
2021	8,9	7,4	8,3	7,4

Tab. 4.9 - Decessi per tumore come causa iniziale di morte (valori assoluti per 10.000).

Nel quadro delle sane abitudini, la situazione pugliese appare critica per gli indicatori considerati, a eccezione di quelli riferibili al fumo e all'alcol.

- L'alimentazione adeguata è adottata da una quota minoritaria della popolazione, soprattutto tra le donne (13,1% nel 2023 contro 18,5% in Italia).
- L'eccesso di peso è molto diffuso tra gli uomini (58,5%) e in crescita tra le donne (44,0%), valori superiori alla media nazionale.
- La sedentarietà in Puglia resta alta, ma in calo: tra le donne si passa da 56,5% a 53,1% e tra gli uomini da 50,2% a 44,0%. Tutti questi valori sono comunque molto più elevati rispetto alla media nazionale.
- La quota di fumatori in Puglia è in diminuzione per entrambi i generi, in particolare per gli uomini, che in ogni caso continuano a essere più numerosi delle donne. In entrambi i casi, nel 2023 il confronto coi dati nazionali diventa favorevole.
- I comportamenti a rischio legati al consumo di alcol si confermano più diffusi tra gli uomini, ma stabili nel tempo (17,1%), con una leggera riduzione tra le donne (da 7,6% a 7,0%). Anche in questo caso il confronto con le medie nazionali è favorevole alla Puglia.

		Puglia		Italia	
		U	D	U	D
Adeguata alimentazione					
2022	10,3	14,8	14,4	19,0	
2023	9,1	13,1	14,4	18,5	
Eccesso di peso					
2022	59,7	40,5	53,4	36,0	
2023	58,5	44,0	53,5	36,1	
Persone che non praticano alcuna attività fisica (sedentarietà)					
2022	50,2	56,5	33,7	38,8	
2023	44,0	53,1	31,2	37,1	
Persone che dichiarano di fumare					
2022	26,0	14,6	24,2	16,3	
2023	22,7	14,1	23,6	16,4	
Persone che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol					
2022	17,1	7,6	21,8	9,6	
2023	17,1	7,0	21,8	9,8	

Tab. 4.10 - Sane abitudini (valori percentuali).

Dominio "Violenza"

Per il Dominio "Violenza" si considerano i due indicatori relativi al numero di case rifugio e centri antiviolenza e alle vittime di reato. Nel biennio analizzato, il numero di case rifugio e centri antiviolenza in Puglia è rimasto invariato (17 e 28 rispettivamente), a fronte degli incrementi registrati a livello nazionale.

		Puglia		Italia	
		2020	2022	2020	2022
		17	17	366	450

Tab. 4.11 - Case rifugio registrate sul territorio italiano (valori assoluti).

		Puglia		Italia	
		2022	2023	2022	2023
		28	28	385	404

Tab. 4.12 - Centri antiviolenza registrati sul territorio italiano (valori assoluti).

I dati sulle vittime di reato restituiscono un quadro complesso.

- Gli omicidi volontari consumati a danno di donne sono più che raddoppiati passando da 4 a 9 nel 2023, mentre quelli a danno di uomini calano da 23 a 20. La proporzione è all'incirca uguale a livello nazionale, ma il trend è inverso (in crescita per gli uomini, in calo per le donne).
- I casi di percosse denunciate in Puglia aumentano tra gli uomini (da 441 a 473, +7,3%) e calano tra le donne (da 356 a 330, -7,3%). A livello nazionale si registra invece un incremento in entrambi i casi con una proporzione leggermente più sfavorevole alle donne rispetto al caso pugliese.
- Lo stalking si dimostra sempre di più appannaggio delle donne con un incremento per loro sia a livello regionale (+98 casi) che nazionale (+673) a fronte di un calo per gli uomini in entrambi i casi (-35 casi in Puglia, -335 in Italia).
- Le violenze sessuali denunciate a danno di donne calano leggermente sia in Puglia (da 252 a 203) che a livello nazionale (-55 casi), ma restano numericamente molto più elevate rispetto a quelle a danno di uomini.

		Puglia		Italia	
		U	D	U	D
Omicidio volontario consumato					
2022	23	4	204	128	
2023	20	9	220	124	
Percosse					
2022	441	356	9.631	7.153	
2023	473	330	9.878	7.374	
Stalking					
2022	430	1.049	4.488	12.928	
2023	395	1.147	4.553	13.601	
Violenza sessuale					
2022	18	252	494	4.986	
2023	21	203	473	4.931	

Tab. 4.13 - Vittime di delitto (valori assoluti).

Progressi in materia di uguaglianza di genere

Considerati i domini e gli indicatori analizzati, possiamo affermare che la Puglia in tre domini su sette registra dei progressi apprezzabili nella parità di genere sia rispetto alle due annualità trattate sia rispetto al dato nazionale. I domini in cui i livelli di miglioramento sono più apprezzabili sono la **Violenza**, le **Competenze** e il **Potere**. I domini **Lavoro** e **Tempo** sono quelli rispetto ai quali continuano a sussistere maggiori margini di miglioramento. Infine, sensibili passi indietro sono stati riscontrati rispetto ad alcuni indicatori dei domini **Reddito** e **Salute**.

Il prospetto che segue offre una sintesi dello stato dell'arte rispetto agli indicatori che hanno registrato i valori maggiormente significativi.

Migliore prestazione	Maggiori margini di miglioramento
<p>La migliore prestazione della Puglia rispetto all'Italia riguarda il dominio violenza. Relativamente all'indicatore delle denunce delle vittime di percosse nel biennio, si registra una riduzione del 7,3% per la Puglia. Di contro, l'Italia nello stesso biennio registra un aumento del 3%. Altrettanto significativo è il dato relativo all'indicatore delle denunce delle vittime di violenza sessuale: nel biennio, si registra una riduzione del 19,4% per la Puglia. Di contro, l'Italia nello stesso biennio registra una riduzione solo dell'1%.</p> <p>La Puglia evidenzia una buona performance anche rispetto al dominio competenze, in particolare per l'indicatore relativo alle laureate nelle discipline STEM. La variazione nel biennio registra un incremento del 7,2%. L'Italia per gli stessi anni registra una variazione del 5,9%.</p>	<p>Le disuguaglianze di genere sono particolarmente pronunciate nel dominio del lavoro, per il quale il divario uomini/donne in Puglia con riferimento al tasso di occupazione, si attesta su circa 30 punti percentuali. La situazione delle donne pugliesi rispetto al valore nazionale vede un divario di circa 17 punti percentuali.</p> <p>Tuttavia, deve sottolinearsi come in questo stesso dominio si registrino anche dei passi in avanti significativi con riferimento al tasso di mancata partecipazione al lavoro (riduzione nel biennio del 2,7%), al tasso di part-time volontario (riduzione nel biennio del 3,1) e al rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli (aumento nel biennio del 5,1%).</p> <p>Coerentemente con quest'ultimo dato, l'indicatore relativo al dominio tempo presenta altresì maggiori margini di miglioramento soprattutto in relazione all'indicatore della presa in carico degli utenti degli asili nido e sezioni primavera (la Puglia registra una percentuale dell'11,1%; l'Italia invece si attesta su un valore del 16%).</p>
Principali miglioramenti	Un passo indietro
<p>Il principale miglioramento si è registrato nel dominio competenze, in particolare per gli indicatori relativi alle competenze digitali di base (+1,1% nel biennio), all'uscita precoce dal sistema di istruzione (-2,7% nel biennio), ai Neet (-1,4% nel biennio) e alle persone tra 25-34 anni che hanno conseguito un titolo di studio universitario (+1,7% nel biennio).</p> <p>Tra i principali miglioramenti registrati vanno evidenziati anche quelli relativi al dominio potere che in riferimento alla partecipazione civica e politica delle donne vede un aumento del 2,1%.</p>	<p>I domini reddito e salute hanno registrato passi indietro in relazione a determinati indicatori. In particolare, la retribuzione media lorda registra in Puglia una riduzione dell'1,6% a svantaggio delle donne. Per il dominio salute, passi indietro per la popolazione femminile si registrano per l'indicatore speranza di vita in buona salute alla nascita (-5,5% nel biennio), per l'indicatore indice di salute mentale (-1,7% nel biennio), per l'adeguata alimentazione (-1,7% nel biennio) e per l'eccesso di peso (aumento del 3,5%).</p>

4.2 Il contesto interno: il divario di genere nell'Amministrazione regionale

Per delineare l'analisi del contesto interno, si riportano di seguito alcuni dati amministrativi riferibili all'organizzazione regionale articolati per dominio EIGE e riferibili al biennio 2023-2024.

Dominio "Lavoro"

Per il Dominio "Lavoro" si riportano i più recenti dati disponibili riferiti a:

- personale stabile per livello di inquadramento, classe di età e genere;
- incidenza del lavoro part-time.

Personale stabile

Nel confronto tra il 2023 e il 2024 emerge una crescita complessiva del personale stabile, che passa da 2.241 a 2.599 unità. L'aumento è particolarmente significativo tra le donne, che crescono di oltre 200 unità, riducendo così il divario storico con gli uomini.

Pur restando ancora numericamente inferiori (1.227 donne contro 1.372 uomini nel 2024), le dipendenti donne aumentano in quasi tutte le fasce di età e livelli di inquadramento. Crescono soprattutto tra i Funzionari a Elevata Qualificazione, gli Istruttori e gli Operatori, segno di un rafforzamento della propria presenza nei ruoli tecnici e gestionali.

Resta però ancora limitata la rappresentanza femminile nei ruoli apicali (Dirigenti e Dirigenti), dove il numero di donne è in lieve calo; le Dirigenti donne passano da 56 a 54, le Direttrici di Dipartimento da 6 a 5.

Inoltre, le fasce d'età più giovani registrano un buon incremento femminile: le donne under 30 passano da 18 a 28, segno di un possibile ricambio generazionale in chiave di parità.

Inquadramento	Uomini						Donne					
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE
2023												
Direttori di Dipartimento e Responsabili di strutture equiparate e/o con funzioni equiparate	0	0	2	7	3	12	0	0	2	3	1	6
Dirigenti	0	1	9	37	6	53	0	1	18	29	8	56
Funzionari a Elevata Qualificazione	9	151	235	138	84	617	13	132	308	170	53	676
Istruttori	2	15	43	68	113	241	0	13	30	52	53	148
Operatori	6	22	26	99	150	303	5	25	22	44	29	125
Collaboratori a T.D. art. 90 Tuel	0	0	1	0	1	2	0	0	2	0	0	2
Totale	17	189	316	349	357	1228	18	171	382	298	144	1013
2024												
Direttori di Dipartimento e Responsabili di strutture equiparate e/o con funzioni equiparate	0	0	2	8	4	14	0	0	2	2	1	5
Dirigenti	0	1	8	35	7	51	0	1	16	28	9	54
Funzionari a Elevata Qualificazione	6	150	249	148	82	635	10	134	315	186	53	698
Istruttori	15	79	80	76	92	342	8	73	73	72	43	269
Operatori	11	54	48	94	121	328	10	68	49	42	30	199
Collaboratori a T.D. art. 90 Tuel	0	0	1	0	1	2	0	0	2	0	0	2
Totale	32	284	388	361	307	1372	28	276	457	330	136	1227

Tab. 4.14 - Personale stabile per livello di inquadramento, per classe di età, per genere.

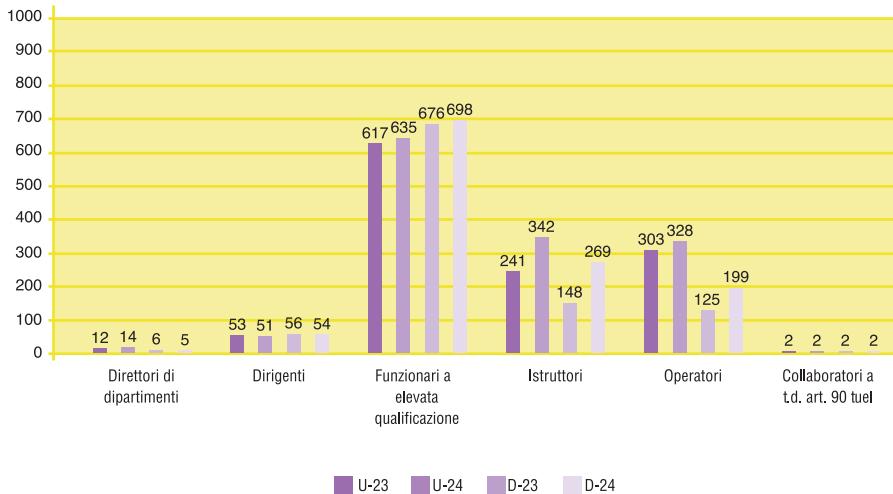


Fig. 4.14 - Personale stabile per livello di inquadramento, per genere.

Part-time: tra il 2023 e il 2024 l'incidenza per genere del lavoro part-time registra un incremento di 4 decimi di punto per gli uomini e 3 decimi di punti per le donne.

Puglia		
	U	D
2023	0,6%	0,4%
2024	1,0%	0,7%

Tab. 4.15 - Incidenza del lavoro part-time per genere.

Dominio “Competenze”

Il Dominio “Competenze” è indagato attraverso i dati riferibili a:

- ripartizione per genere della formazione fruitta;
- giorni medi di formazione;
- fruizione di percorsi formativi specifici.

Con riferimento alla formazione – organizzata e gestita dalla Sezione Organizzazione e Formazione del Personale della Regione Puglia – si evince, in termini relativi, un surplus delle donne rispetto agli uomini sia per il 2023 che per il 2024. In termini assoluti le donne sono 699 a fronte di 610 uomini (nel 2024) e 363 a fronte di 331 nel 2023.

		Puglia	
		U	D
2023	48,0%		52,0%
	46,6%		53,4%

Tab. 4.16 - Formazione fruita (ripartizione % per genere).

Nel confronto tra il 2023 e il 2024, i dati sui giorni medi di formazione per il personale mostrano un'evoluzione molto positiva, sia in termini quantitativi che di equilibrio di genere.

Nel 2023, il numero medio di giorni di formazione era pressoché identico tra uomini e donne: circa 2,26 giorni per gli uomini e 2,24 per le donne.

Il quadro cambia radicalmente nel 2024: i giorni medi di formazione più che raddoppiano per entrambi i generi ma con un vantaggio a favore delle donne. Gli uomini arrivano a quasi 5 giorni medi, mentre le donne superano i 5,7 giorni.

		Puglia	
		U	D
2023	2,26		2,24
	4,98		5,79

Tab. 4.17 - Giorni medi di formazione (valore assoluto).

Con riferimento alla partecipazione ai percorsi formativi specifici, nel 2024 si evince che in merito alla formazione per competenze linguistiche il numero di partecipanti è abbastanza equilibrato tra i due gruppi, con una leggera prevalenza delle donne (53,76%) rispetto agli uomini (46,24%). Circa la formazione specialistica su tematiche di genere si nota una disparità significativa: le donne rappresentano il 77,80% dei partecipanti contro il 22,20% degli uomini, suggerendo una maggiore sensibilità o interesse del genere femminile rispetto a queste tematiche.

Percorsi formativi specifici	Valori assoluti		Valori percentuali	
	U	D	U	D
Formazione competenze linguistiche (persone)	671	780	46,24%	53,76%
Formazione specialistica su tematiche di genere, modalità in presenza, durata 15 ore (persone)	12	42	22,22%	77,80%

Tab. 4.18 - Percorsi formativi specifici, anno 2024.

Dominio "Potere"

Per il Dominio "Potere" si considerano i dati riferibili alla composizione:

- delle cariche dirigenziali apicali;
- della Giunta Regionale;
- del Consiglio Regionale;
- degli organi di governo e controllo del "Gruppo di Amministrazione pubblica".

Cariche dirigenziali apicali, composizione della Giunta e del Consiglio Regionali

Nel 2024, il numero di cariche dirigenziali apicali assegnate agli uomini è salito da 8 a 9 per effetto della deliberazione della Giunta Regionale n. 282 del 14 marzo 2024, recante "Modifiche e integrazioni alla deliberazione di Giunta Regionale 7 dicembre 2020 n. 1974 e s.m.i. Nuove istituzioni, rimodulazioni e soppressioni di strutture dirigenziali" con cui si è provveduto, fra l'altro, all'istituzione del nuovo Dipartimento per la Transizione digitale. Il numero delle cariche dirigenziali apicali assegnate alle donne è invece rimasto stabile a 3. Per la Giunta Regionale, non ci sono stati cambiamenti tra il 2022 e il 2024: la composizione è rimasta invariata con 8 componenti maschili e 3 femminili. Per il Consiglio Regionale, si nota una leggera variazione: il numero di uomini è passato da 43 nel 2022 a 42 nel 2024, mentre il numero di donne è cresciuto da 7 a 8.

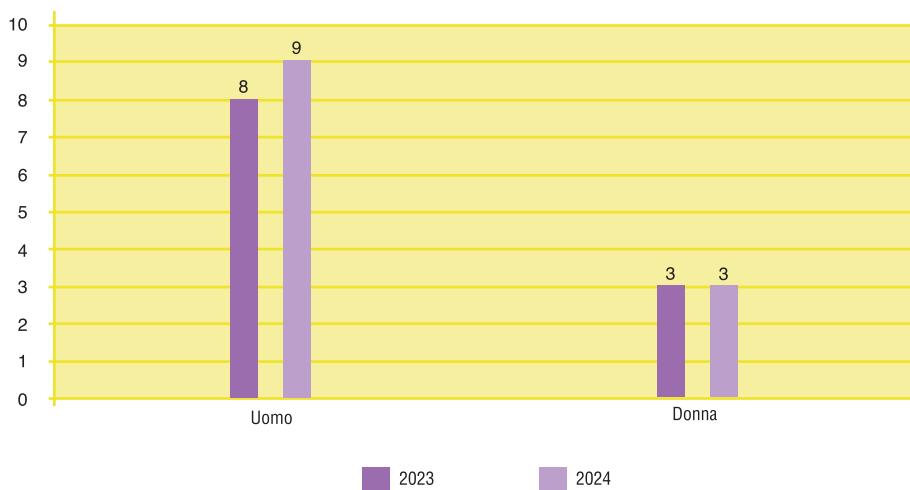


Fig. 4.15 - Cariche dirigenziali apicali (direzioni di dipartimento).

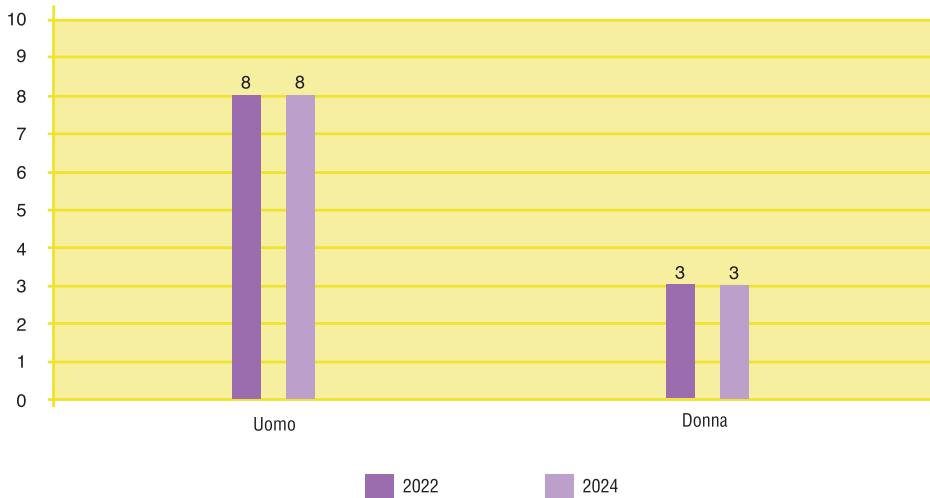


Fig. 4.16 - Componenti della Giunta Regionale.

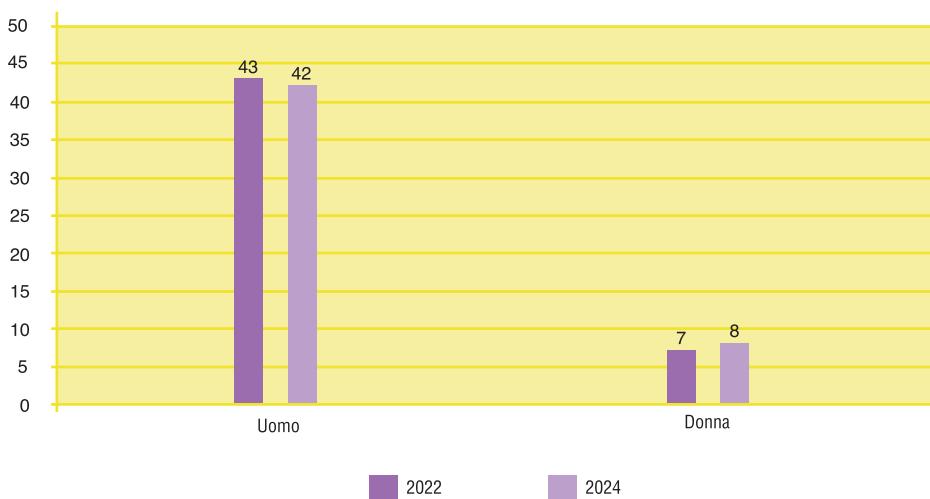


Fig. 4.17 - Componenti del Consiglio Regionale.

Il Gruppo di Amministrazione Pubblica (GAP)

Come ogni anno, la Regione, ai fini della definizione del bilancio consolidato, individua gli enti, le aziende e le società che compongono il gruppo di amministrazione pubblica², identificando quali tra questi siano da ricomprendersi nel perimetro di consolidamento. La tabella che segue raccoglie gli enti e le società che rientrano nel suddetto perimetro.

ORGANISMI STRUMENTALI	
1	Consiglio Regionale della Puglia
SOCIETÀ ³	
2	Innovapuglia Spa
3	Puglia Sviluppo Spa
4	Puglia Valore Immobiliare Srl
5	Acquedotto Pugliese Spa
6	Aeroporti di Puglia Spa
ENTI STRUMENTALI ⁴	
7	Agenzia regionale per la mobilità - ASSET
8	Agenzia regionale per le attività irrigue e forestali - ARIF
9	Agenzia regionale per la protezione ambientale - ARPA
10	Agenzia regionale per la tecnologia e innovazione - ARTI
11	Agenzia regionale per il diritto allo studio - ADISU
12	Agenzia regionale per il turismo - ARET Pugliapromozione
13	Agenzia regionale per la sanità - ARESS
14	Agenzia Regionale per le politiche attive del lavoro - ARPAL Puglia
15	Agenzia per la casa e l'abitare di Foggia - ARCA NORD SALENTO
16	Agenzia per la casa e l'abitare di Bari - ARCA PUGLIA CENTRALE
17	Agenzia per la casa e l'abitare di Foggia - ARCA CAPITANATA
18	Agenzia per la casa e l'abitare di Lecce - ARCA SUD SALENTO
19	Agenzia per la casa e l'abitare di Taranto - ARCA JONICA
20	Fondazione Istituto pugliese di ricerche economiche e sociali - IPRES

Tab. 4.19 - Composizione del gruppo di amministrazione pubblica.

² Insieme di società, enti e organismi che operano sotto la direzione e il controllo di un'amministrazione pubblica centrale o locale.

³ Società di capitali di cui l'amministrazione pubblica detiene il controllo, con la titolarità della maggioranza delle quote di partecipazione nel capitale sociale.

⁴ Soggetti, pubblici o privati, dotati di personalità giuridica e autonomia contabile, che operano sotto il controllo e la direzione di un'amministrazione pubblica per raggiungere obiettivi di interesse pubblico.

I dati disaggregati per genere relativi agli organi amministrativi⁵ e agli organi di controllo⁶ risultano interessanti in quanto evidenziano dei gap soprattutto con riferimento agli organi amministrativi monocratici e agli organi di controllo collegiali.

2024

Enti	Organo Amministrativo Monocratico		Organo Amministrativo Collegiale	
	U	D	U	D
Società	1	0	6	9
Enti strumentali	10	0	9	5
Totale	11	0	15	14
%	100%	0%	52%	48%

Enti	Organo Controllo Monocratico		Organo Controllo Collegiale	
	U	D	U	D
Società	1	0	8	4
Enti strumentali	1	2	23	10
Totale	2	2	31	14
%	50%	50%	69%	31%

Tab. 4.20 - Dati sugli organi amministrativi e su quelli di controllo.

Dominio “Reddito”

Per il Dominio “Reddito” si considerano:

- l’incidenza del lavoro straordinario;
- la retribuzione media accessoria per genere.

⁵ Organo direttivo ed esecutivo, monocratico o collegiale che gestisce e rappresenta una società, un ente o un’organizzazione.

⁶ Organo, monocratico o collegiale che vigila sull’osservanza delle leggi, dello statuto e della corretta gestione di una società, un ente o un’organizzazione.

Lavoro straordinario: il lavoro straordinario – calcolato su 1.520 dipendenti, ovvero, sull'intero personale stabile al netto di Direttori, Dirigenti e Titolari di Incarichi EQ – incide di più sulla componente maschile che su quella femminile; infatti, mentre la prima vede una leggera flessione di 5 punti percentuali, la seconda cala di circa la metà, dal 41 al 21%.

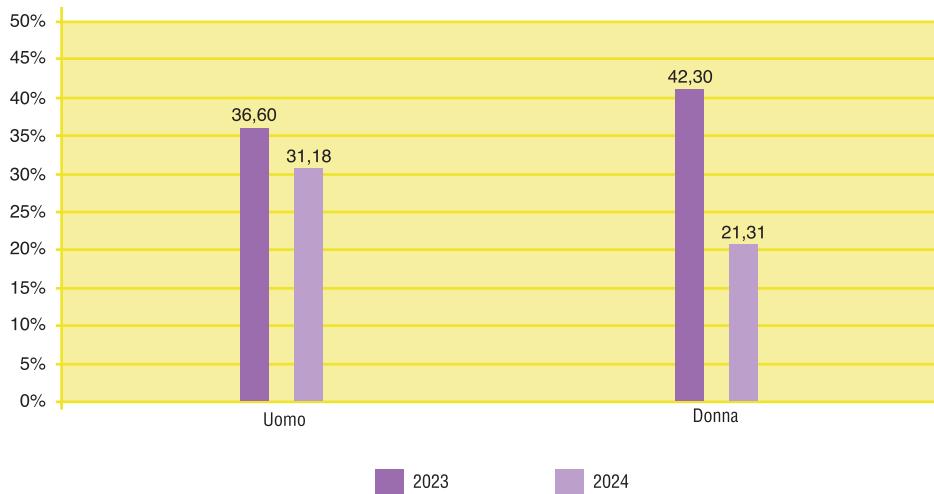


Fig. 4.18 – Incidenza del lavoro straordinario (n. dipendenti)(% su tot. Dip.).

Osservando la retribuzione media accessoria, emergono differenze strutturali a favore del genere maschile nelle categorie più basse; di contro, il vantaggio diviene femminile per le fasce più elevate.

Rispetto al 2024, nella Categoria A gli uomini percepiscono il 55% della retribuzione accessoria, con un differenziale di 10 punti percentuali; per la Categoria B, la distribuzione è sempre favorevole agli uomini ma con un delta superiore rispetto alle donne di 14 punti. Situazione analoga si ripete per la Categoria C, dove la retribuzione degli uomini arriva al 58%, mentre quella delle donne si ferma al 42% mostrando una differenza di 16 punti. Per le categorie superiori lo scenario muta: la Categoria D mostra un divario a favore delle donne con una quota del 53% rispetto al 47% osservato per gli uomini. La differenza si attenua (ma sempre a favore del genere femminile) per i Dirigenti.

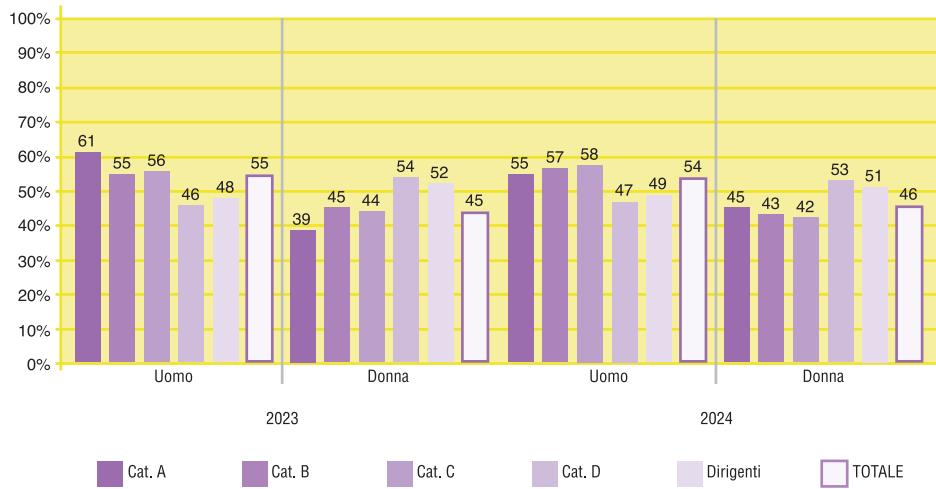


Fig. 4.19 - Retribuzione media accessoria per genere, per categoria contrattuale.

Dominio “Tempo”

Per il Dominio “Tempo” i dati esaminati sono quelli riferibili:

- ai giorni medi di assenza per genere;
- ai giorni di assenza per maternità e paternità;
- alla fruizione dello smart working.

Assenze: si osserva un aumento dei giorni medi di assenza dal 2023 al 2024, con valori superiori per le donne rispetto agli uomini in entrambi gli anni; inoltre, nel 2024 cresce il divario tra donne e uomini.

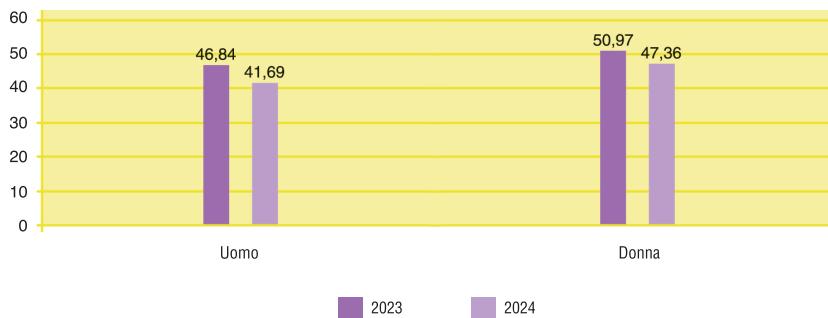


Fig. 4.20 - Giorni medi di assenza per genere.

Assenze per maternità e paternità: il numero di giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità e per congedi parentali è notevolmente più elevato per le donne rispetto agli uomini, con una forbice che quasi raddoppia nell'ultimo biennio: +3.733 giorni nel 2023, +6.726 giorni nel 2024.

		Puglia	
		U	D
2023		871	4.604
2024		1.121	7.847

Tab. 4.21 - Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità e per congedi parentali.

Lavoro agile: la percentuale di persone che usufruiscono dello smart working è più alta tra le donne rispetto agli uomini, sia nel 2023 che nel 2024. A fronte di un differenziale favorevole alle donne nel 2023 di 4,6 punti percentuali si passa, nel 2024, a un delta doppio (+9,2 punti percentuali).

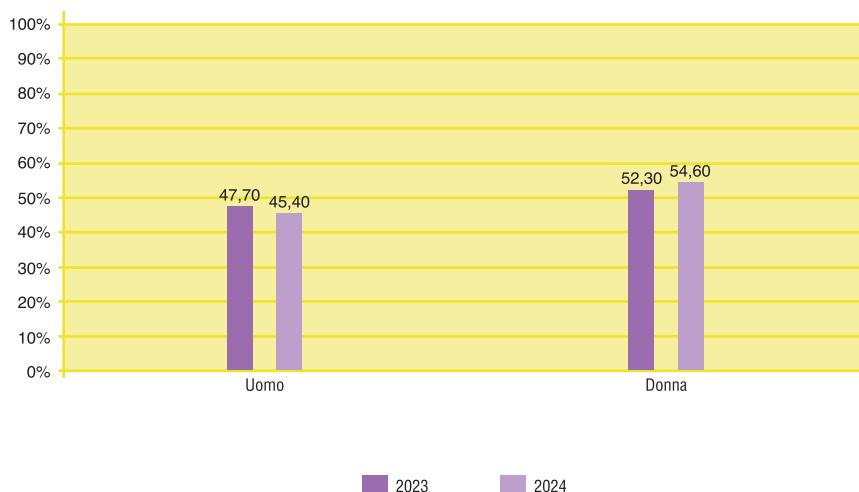


Fig. 4.21 - Percentuale di persone che usufruiscono dello smart working.

Dominio “Salute”

Infine, per il Dominio “Salute”, i dati esaminati riguardano il numero delle visite mediche e le assenze per malattia.

Visite mediche: il numero di dipendenti regionali uomini visitati nel 2023 è stato superiore a quello delle donne, mentre l’anno successivo si è raggiunta una sostanziale parità con un calo generale di visite effettuate.

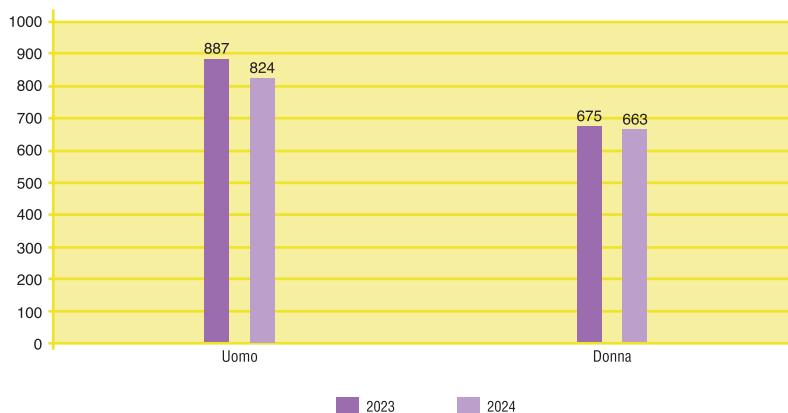


Fig. 4.22 - Sorveglianza Sanitaria: numero dipendenti visitati.

Assenza per malattia: il numero medio di giorni di assenza per malattia vedeva nel 2023 un vantaggio maschile di quasi 2 giorni; nel 2024 sono le donne a far registrare un certo incremento raggiungendo 6,16 giornate in media a fronte di 5,97 osservate per gli uomini.

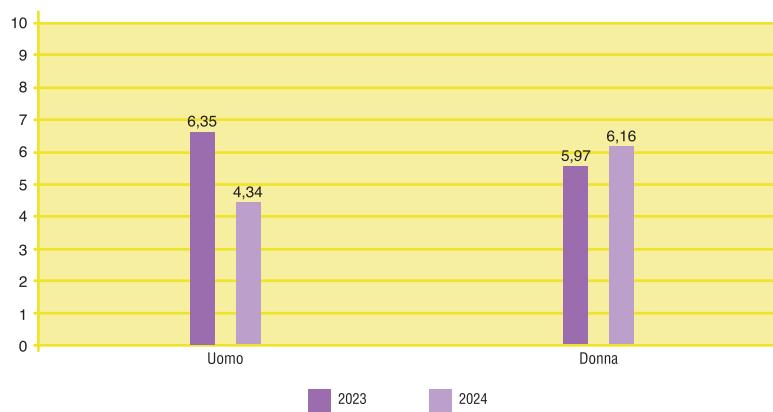


Fig. 4.23 - Numero medio di giorni di assenza per malattia.

Progressi in materia di uguaglianza di genere

Considerati i domini EIGE e i relativi indicatori analizzati, possiamo affermare che la Puglia, riguardo al contesto interno, registra la migliore performance nel dominio lavoro in quanto il numero del personale stabile di sesso femminile è aumentato in maniera significativa nell'arco del biennio di riferimento (23-24). Rispetto alle due annualità trattate, sono apprezzabili anche i progressi con riferimento alle competenze del personale dipendente. I domini Potere, Tempo e Salute sono quelli rispetto ai quali sussistono maggiori margini di miglioramento. Infine, sensibili passi indietro sono stati riscontrati rispetto agli indicatori del dominio Reddito. Il prospetto che segue offre una sintesi dello stato dell'arte rispetto agli indicatori che hanno registrato valori maggiormente significativi.

<h3>Migliore prestazione</h3> <p>La migliore prestazione dell'Ente riguarda il dominio Lavoro soprattutto relativamente all'indicatore del personale stabile regionale. Nel biennio si registra un incremento delle risorse umane per entrambi i generi, tuttavia il personale femminile è cresciuto nel 2024 del 20% rispetto al 2023. Il personale stabile maschile ha registrato un incremento del 10%. Anche l'indicatore "incidenza del lavoro part-time per genere" segnala una performance positiva visto che nell'ente non si registra alcuno squilibrio di genere tra uomini e donne nell'inquadramento lavorativo part-time.</p>	<h3>Maggiori margini di miglioramento</h3> <p>Le disuguaglianze di genere sono particolarmente pronunciate nei domini Potere, Tempo e Salute.</p> <p>Il dominio Potere rispetto agli altri è quello che merita una maggiore riflessione. Difatti in tutti gli indicatori analizzati – ovvero Cariche dirigenziali apicali (direzioni di dipartimento), Componenti della Giunta Regionale e Componenti del Consiglio Regionale – i tassi di presenza femminile sono al di sotto del 30%. Si pensi che nel Consiglio Regionale le presenze maschili sono l'84% e le femminili solo il 16%. Con riferimento al dominio Tempo si attenzionano i dati relativi ai giorni medi di assenza per maternità/paternità: la variazione nel biennio di riferimento vede una riduzione dell'incidenza dei permessi di tre punti percentuali per gli uomini, e uno speculare aumento dell'incidenza di quelli femminili, che portano la scomposizione di genere di tali permessi al 28,70% per gli uomini e al 70,40% per le donne. Anche l'indicatore relativo alla fruizione dello smart working risulta significativo in quanto la variazione nel biennio di riferimento registra un calo per gli uomini (-2,30%) e di contro un aumento per le donne (+2,30%). Entrambi questi indicatori riferibili al dominio Tempo confermano la persistenza di forti squilibri nella gestione della genitorialità e dei carichi di cura, anche per effetto di insufficienti normative a livello nazionale. Infine, per il dominio Salute, il dato relativo al numero medio di giorni di assenza per malattia registra un significativo divario. La variazione nel biennio di riferimento evidenzia per gli uomini un calo importante (-31,70%) e, invece, per le donne un sensibile aumento (3,20%).</p>
<h3>Principali miglioramenti</h3> <p>I principali miglioramenti si sono registrati nel dominio Competenze, in particolare i progressi attengono all'indicatore della formazione fruita in base al genere (uomini 46,60% / donne 53,40%) e ai giorni medi di formazione di base (uomini 4,98 / donne 5,79).</p>	<h3>Un passo indietro</h3> <p>Il dominio Reddito ha registrato passi indietro in relazione a uno degli indicatori analizzati ovvero l'incidenza del lavoro straordinario (n. dipendenti/ totale dipendenti). Per tale indicatore si registra sia per i dipendenti uomini che per le donne un calo nel biennio di riferimento. Tuttavia, la variazione per le donne è fortemente significativa in quanto si evidenza una riduzione del 20,99%, decisamente maggiore rispetto a quella riferibile agli uomini (-5,42%).</p>



5. L'analisi del rendiconto

5.1 L'analisi delle entrate

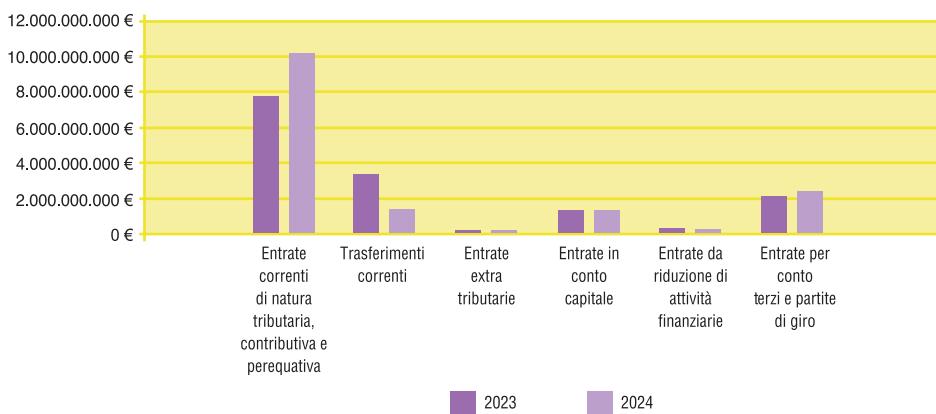


Fig. 5.1 - Entrate accertate per titolo. Anni 2023-2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES(2025).

Titolo	Entrate accertate	
	2023	2024
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	7.823.929.577,57 €	10.159.171.333,92 €
Trasferimenti correnti	3.369.467.593,34 €	1.345.862.649,19 €
Entrate extra tributarie	106.866.566,32 €	127.305.084,26 €
Entrate in conto capitale	1.308.160.567,29 €	1.310.242.783,38 €
Entrate da riduzione di attività finanziarie	332.684.898,68 €	279.681.157,09 €
Accensione prestiti	0,00 €	0,00 €
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00 €	0,00 €
Entrate per conto terzi e partite di giro	2.077.007.347,80 €	2.433.587.039,77 €
Totali	15.018.116.551,00 €	15.655.850.047,61 €

Tab. 5.1 - Entrate accertate per titolo. Anni 2023-2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES(2025).

Le entrate complessive accertate nel 2024 evidenziano una dinamica di crescita rispetto al 2023, aumentando da circa 15,02 miliardi di euro a 15,66 miliardi di euro, pari a un incremento di circa il 4,2%, per effetto delle seguenti dinamiche:

- notevole incremento delle entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa, che passano da 7,82 a 10,16 miliardi di euro, con un balzo di quasi il 30%;
- forte contrazione dei trasferimenti correnti, che passano da 3,37 a 1,35 miliardi di euro, con una riduzione del 60%;
- lieve incremento delle entrate extra tributarie, che crescono da circa 107 a 127 milioni di euro, con un aumento del 19%;
- le entrate in conto capitale, destinate a finanziare gli investimenti, si mantengono stabili intorno a 1,31 miliardi di euro;
- le entrate da riduzione di attività finanziarie calano da 333 a 280 milioni di euro (-16%);
- le entrate per conto terzi e partite di giro, infine, aumentano del 17%, da 2,08 a 2,43 miliardi di euro.

5.2 L'analisi delle spese

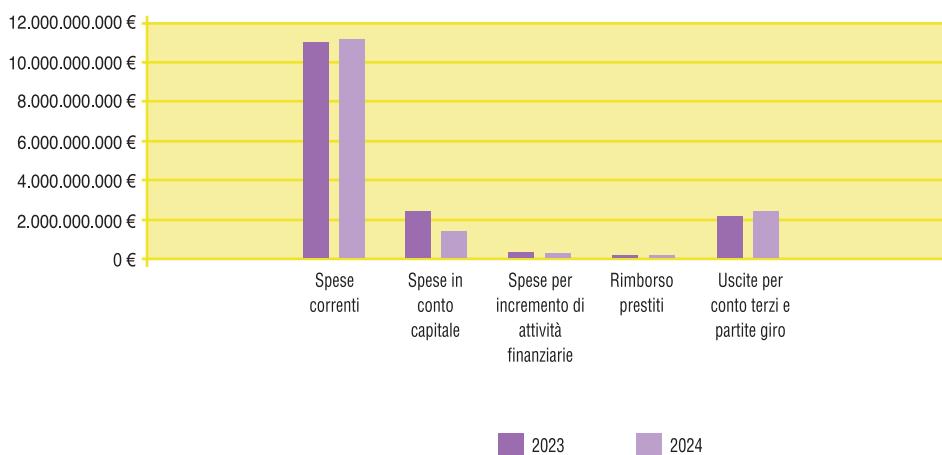


Fig. 5.2 – Spese impegnate per titolo. Anni 2023-2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES(2025).

Titolo	Impegni di spesa	
	2023	2024
Spese correnti	11.075.761.164,59 €	11.229.564.338,72 €
Spese in conto capitale	2.414.403.210,36 €	1.381.320.750,91 €
Spese per incremento di attività finanziarie	335.539.347,20 €	275.312.362,53 €
Rimborso di prestiti	58.950.632,31 €	57.219.822,45 €
Chiusura anticipazioni ricevute da tesoriere/cassiere	0,00 €	0,00 €
Uscite per conto terzi e partite di giro	2.077.007.347,80 €	2.433.587.039,77 €
Totali	15.961.661.702,26 €	15.377.004.314,38 €

Tab. 5.2 – Impegni di spese per titolo. Anni 2023-2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES (2025).

Analisi degli impegni di spesa per titolo

Nel 2024 le spese complessive impegnate dalla Regione Puglia ammontano a 15,38 miliardi di euro, con una leggera contrazione del 3,7% rispetto al 2023, che si attestava a 15,96 miliardi di euro. Nell'ambito dei singoli titoli di spesa si rilevano le seguenti dinamiche:

- le spese correnti crescono lievemente, passando da 11,08 a 11,23 miliardi di euro (+1,4%);
- le spese in conto capitale registrano, invece, una marcata diminuzione, scendendo da 2,41 a 1,38 miliardi di euro (-42,8%);
- le spese per incremento di attività finanziarie si riducono da 335,5 a 275,3 milioni di euro (-17,9%);
- il rimborso di prestiti scende leggermente, da 59 a 57 milioni di euro;
- infine, le uscite per conto terzi e partite di giro crescono in modo significativo, passando da 2,08 a 2,43 miliardi di euro (+17,2%).

Missioni	Spese impegnate	
	2023	2024
Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	646.232.742,00 €	578.655.362,89 €
Missione 03 - Ordine Pubblico e sicurezza	200.000,00 €	224.000,00 €
Missione 04 - Istruzione e Diritto allo Studio	104.788.244,77 €	164.504.047,41 €
Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	83.906.605,98 €	60.054.997,07 €
Missione 06 - Politiche Giovanili, Sport e tempo Libero	14.883.655,43 €	13.298.149,46 €
Missione 07 - Turismo	52.658.603,40 €	36.333.629,05 €
Missione 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	74.309.153,93 €	67.188.358,55 €
Missione 09 - Sviluppo Sostenibile e tutela di Territorio e Ambiente	286.038.686,54 €	169.411.649,07 €
Missione 10 - Trasporti e Diritto alla mobilità	1.211.379.244,74 €	1.220.730.176,15 €
Missione 11 - Soccorso Civile	45.061.415,35 €	33.151.575,98 €
Missione 12 - Diritti Sociali, Politiche sociali e famiglie	372.979.098,05 €	305.829.665,55 €
Missione 13 - Tutela della Salute	10.040.468.269,61 €	9.538.386.110,72 €
Missione 14 - Sviluppo Economico e Competitività	397.971.504,55 €	299.068.524,81 €
Missione 15 - Politiche per il Lavoro e la Formazione professionale	182.919.644,72 €	240.000.242,59 €
Missione 16 - Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca	213.387.095,18 €	146.203.147,16 €
Missione 17 - Energia e diversificazione delle altre fonti energetiche	17.632.308,36 €	4.625.174,19 €
Missione 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	65.072.984,24 €	22.488.217,67 €
Missione 19 - Relazioni Internazionali	40.766.939,41 €	9.266.088,09 €
Missione 20 - Fondi e accantonamenti	0,00 €	0,00 €
Missione 50 - Debito Pubblico	33.998.158,20 €	33.998.158,20 €
Missione 60 - Anticipazioni finanziarie	0,00 €	0,00 €
Missione 99 - Servizi Per Conto Terzi	2.077.007.347,80 €	2.433.587.039,77 €
Totale	15.961.661.702,26 €	15.377.004.314,38 €

Tab. 5.3 – Spese impegnate per missioni. Anni 2023-2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES(2025).

Distribuzione della spesa per missioni

L'analisi per missioni permette di osservare quanto segue:

- servizi istituzionali, generali e di gestione: la spesa scende da circa 646 a 579 milioni di euro (-10,5%);
- istruzione e diritto allo studio: aumenta da 105 a 165 milioni di euro (+57%);
- tutela e valorizzazione del patrimonio culturale: in calo da 84 a 60 milioni di euro (-28,4%);
- sviluppo economico e competitività: da 398 a 299 milioni di euro (-24,9%);
- politiche per il lavoro e formazione professionale: in crescita da 183 a 240 milioni di euro (+31,2%);
- In diminuzione anche voci come turismo, ambiente e agricoltura, mentre cresce lievemente la spesa per trasporti.

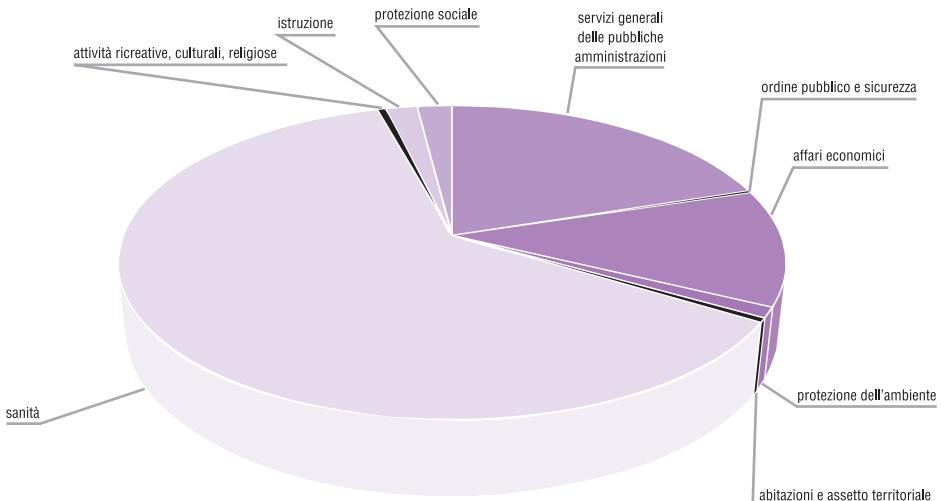


Fig. 5.3 – Spese impegnate per aggregati COFOG. Anno 2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES (2025).

Macroaggregati e sottoaggregati COFOG	Spese impegnate 2024
Servizi generali delle pubbliche amministrazioni	3.077.994.866,62 €
Organi esecutivi e legislativi, affari finanziari e fiscali e affari esteri	2.772.687.968,02 €
Aiuti economici internazionali	9.266.088,09 €
Servizi generali	239.554.434,64 €
Transazioni relative al debito pubblico	33.998.158,20 €
Trasferimenti a carattere generale tra diversi livelli di governo	22.488.217,67 €
Ordine pubblico e sicurezza	33.375.575,98 €
Servizi antincendio	33.151.575,98 €
Ordine pubblico e sicurezza non altrimenti classificabili	224.000,00 €
Affari economici	1.835.768.790,88 €
Affari generali economici, commerciali e del lavoro	127.474.259,84 €
Agricoltura, silvicoltura, pesca e caccia	147.537.026,84 €
Combustibili ed energia	4.625.174,19 €
Attività estrattive, manifatturiere ed edilizie	20.094.682,78 €
Trasporti	1.220.730.176,15 €
Comunicazioni	68.524,03 €
Altri settori	38.383.602,26 €
Ricerca e sviluppo per gli affari economici	6.455.924,41 €
Affari economici non altrimenti classificabili	270.399.420,38 €
Protezione dell'ambiente	166.620.139,21 €
Trattamento dei rifiuti	911.085,41 €
Trattamento delle acque reflue	4.259.069,77 €
Riduzione dell'inquinamento	37.493.439,27 €
Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	36.152.684,74 €
Protezione dell'ambiente non altrimenti classificabili	87.803.860,02 €
Abitazioni e assetto territoriale	68.645.988,73 €
Sviluppo delle abitazioni	57.670.878,82 €
Assetto territoriale	8.652.734,85 €
Approvvigionamento idrico	1.457.630,18 €
Abitazioni e assetto territoriale non altrimenti classificabile	864.744,88 €

Macroaggregati e sottoaggregati COFOG	Spese impegnate 2024
Sanità	9.538.386.110,72 €
Prodotti, attrezzature e apparecchi sanitari	46.138.317,21 €
Servizi non ospedalieri	87.698.144,86 €
Servizi ospedalieri	7.165.106,41 €
Servizi di sanità pubblica	9.277.789.706,18 €
Sanità non altrimenti classificabile	119.594.836,06 €
Attività ricreative, culturali e religiose	73.353.146,53 €
Attività ricreative	13.298.149,46 €
Attività culturali	60.054.997,07 €
Istruzione	276.185.946,87 €
Istruzione prescolastica e primaria	1.373.713,89 €
Istruzione secondaria	1.666.243,22 €
Istruzione post-secondaria non superiore	112.356.021,07 €
Istruzione superiore	15.039.115,59 €
Servizi ausiliari all'istruzione	41.660.409,57 €
Istruzione non altrimenti classificabile	104.090.443,53 €
Protezione sociale	306.673.748,84 €
Malattia e invalidità	66.288.555,26 €
Vecchiaia	57.369.939,25 €
Famiglia	14.947.219,57 €
Disoccupazione	844.083,29 €
Abitazioni	872.966,66 €
Esclusione sociale non altrimenti classificabile	89.707.806,83 €
Protezione sociale non altrimenti classificabili	76.643.177,98 €
Totale	15.377.004.314,38 €

Tab. 5.4 – Spese impegnate per aggregati COFOG. Anno 2024.

Fonte: Regione Puglia. Elaborazioni IPRES (2025).

L'esercizio finanziario 2024 si caratterizza per una moderata riduzione della spesa totale e per un incremento delle entrate tributarie, che consente alla Regione di mantenere un buon equilibrio di bilancio nonostante la riduzione dei trasferimenti esterni.

Tuttavia, è opportuno sottolineare come la relazione di accompagnamento presentata in sede di approvazione del rendiconto 2024 abbia giustamente richiamato la necessità di inquadrare la lettura del rendiconto regionale nell'ambito del contesto internazionale, come noto caratterizzato da un elevato profilo di incertezza e criticità per effetto dell'instabilità geo-politica connessa ai conflitti in corso nonché alle tensioni inflazionistiche e sui mercati finanziari.

Inoltre, la stessa relazione aggiunge che un ulteriore elemento di preoccupazione nel quadro economico-finanziario è rappresentato, sul piano europeo, dalla riforma del coordinamento delle politiche di bilancio degli Stati membri dell'Unione, finalizzata ad assicurare la sostenibilità delle finanze pubbliche attraverso una riduzione graduale ma realistica del debito pubblico, da realizzare sia rafforzando la crescita economica, attraverso la promozione di riforme e investimenti, sia attuando un processo di graduale correzione dei conti pubblici.

Al riguardo, con la legge di bilancio per il 2025 è stata prevista, con riferimento al comparto degli enti territoriali, la modifica in senso restrittivo della definizione di equilibrio di bilancio e sono state altresì stabilite le dimensioni e le modalità di attuazione del contributo alla finanza pubblica per il quinquennio 2025-2029. In considerazione del raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica e dell'osservanza dei vincoli economici e finanziari pattuiti in sede comunitaria, è stato inoltre incrementato – in maniera esponenziale – l'onere del concorso gravante sugli enti territoriali e specificatamente sul comparto regionale, provvedendosi altresì alla revisione e alla netta riduzione dei trasferimenti previsti per il finanziamento di investimenti.

Per questi motivi, la Regione Puglia ha già più volte rappresentato, nelle sedi istituzionali, il rischio che una simile dinamica incida in modo sostanziale sulla capacità delle Regioni di prestare servizi in favore dei cittadini, distogliendo importanti risorse dal finanziamento e dall'attuazione di politiche economiche e sociali di competenza regionale.

5.2 La riclassificazione delle spese secondo la prospettiva di genere: lo studio di caso del Dipartimento Sviluppo economico

Le linee guida nazionali per la "riclassificazione delle spese del rendiconto dello Stato nell'ottica di genere" si basano sulla valutazione del diverso impatto che gli interventi sostenuti dai policy maker possono produrre sul gender gap. Nell'ambito di questo Bilancio di Genere, la Regione Puglia ha inteso svolgere

uno studio di caso in relazione alla riclassificazione della spesa del Dipartimento Sviluppo economico¹.

A questo Dipartimento, nell'ambito del modello organizzativo regionale, sono assegnate le seguenti funzioni: *governa le politiche di competitività ed innovazione dei sistemi produttivi pugliesi; gestisce le politiche per l'efficientamento energetico e lo sfruttamento delle fonti rinnovabili; presidia le politiche regionali di sviluppo economico, di attuazione dei programmi, di sviluppo della conoscenza e di sostegno alla ricerca scientifica, all'innovazione tecnologica e al sostegno delle imprese e gruppi industriali in crisi; attua le politiche regionali di promozione delle politiche giovanili e di cittadinanza sociale; facilita e supporta l'internazionalizzazione dei sistemi produttivi ed il commercio estero; provvede alla gestione dei fondi comunitari in favore del sistema produttivo locale e in materia di cooperazione interregionale.*

La struttura del Dipartimento Sviluppo economico prevede l'articolazione nelle seguenti Sezioni: Sezione Politiche giovanili; Sezione Ricerca e relazioni internazionali; Sezione Transizione energetica; Sezione Competitività; Sezione Promozione del commercio, artigianato e internazionalizzazione delle imprese; Struttura progetto Interreg Management structure; Struttura speciale cooperazione euro mediterranea; Sezione Politiche per lo sviluppo delle aree produttive e industriali; Sezione Crescita digitale delle persone, del territorio e delle imprese.

Dal punto di vista metodologico, si è rispettata l'indicazione ministeriale di realizzare l'analisi delle spese a livello di capitolo e, dunque, tenendo conto dell'unità gestionale più micro, sono stati analizzati:

- i capitoli di spesa con relativa declaratoria imputati nel conto della Ragoneria della Regione Puglia alla Sezione “Programmazione Unitaria” e al Dipartimento “Sviluppo Economico”, a esclusione di quelli recanti un impegno di spesa pari a zero. Pertanto, sono stati esaminati, rispettivamente, n. 333 capitoli per l'anno 2023 e n. 272 capitoli per il 2024;
- gli atti correlati ai suddetti capitoli, con relativa declaratoria e descrizione dei beneficiari. In particolare, sono stati esaminati, per il 2023: 6.718 atti, di cui 1.775 di competenza della Sezione “Programmazione Unitaria” e 4.943 di competenza del Dipartimento Economico, e, per il 2024: 4.039 atti, di cui 632 di competenza della Sezione “Programmazione Unitaria” e 3.407 di competenza del Dipartimento Economico.

¹ Considerata la rilevanza quantitativa assunta dagli interventi di policy finanziati dal Programma regionale PR FESR-FSE, ai fini della sperimentazione sono stati considerati, per completezza di analisi, oltre ai capitoli del rendiconto gestiti dalle Sezioni afferenti al Dipartimento Sviluppo economico, anche quelli gestiti dalla Sezione “Programmazione unitaria” incardinata nel Gabinetto del Presidente.

Le spese di ogni specifico atto sono state attribuite a una delle seguenti categorie identificate dalle linee guida nazionali:

- “dirette”, cioè direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “sensibili”, cioè che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- “neutrali”, cioè che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

L'analisi condotta ha consentito di riclassificare, per il 2023, il 57,1% degli atti (ovvero n. 3.834) come “sensibili”, per un ammontare totale di 407.090.284,52 €; lo 0,1% degli atti (n. 7) come “diretti” (0,1%) per un ammontare complessivo di 307.520 €; e il 42,8% degli atti (n. 2.877) come “neutrali”, per una spesa di 371.527.534,73 € (42,8%).

Per il 2024, invece: n. 2.679 atti (ovvero il 66,3%) sono stati riclassificati come “sensibili” per un ammontare totale di 303.892.734,05 €; un solo atto come “diretto” (0,02%) per un ammontare pari a 141.600€; n. 1.359 come “neutrali” (33,6%) per una spesa di 295.963.781,75 €.

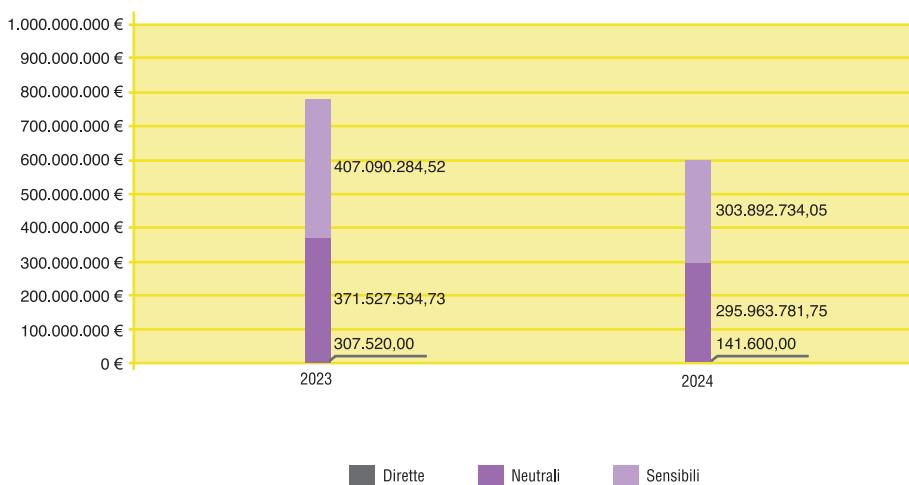


Fig. 5.4 - Riclassificazione delle spese del Dipartimento Sviluppo economico per le annualità 2023-2024.

Complessivamente, i capitoli di spesa esaminati hanno fatto registrare, nel biennio considerato, una significativa contrazione, passando da circa 778,9 milioni di euro nel 2023 a quasi 600 milioni di euro nel 2024, con una riduzione di circa il 23%.

Per quanto riguarda le missioni, *Servizi istituzionali, generali e di gestione e Sviluppo economico e competitività* hanno rappresentato le voci di spesa più consistenti in entrambi gli anni. Nella missione *Servizi istituzionali, generali e di gestione*, la spesa è stata prevalentemente *neutrale* (93,7% nel 2023 e 91,5% nel 2024), ma la componente *sensibile* ha mostrato un aumento proporzionale, passando dal 6,3% nel 2023 all'8,5% nel 2024. La missione *Sviluppo economico e competitività* si distingue per la prevalenza di spese *sensibili* (circa il 96,4% in entrambi gli anni). Una variazione significativa si osserva nella missione *Energia e diversificazione delle fonti energetiche*, che è passata dall'essere interamente *neutrale* nel 2023 (in quanto rappresentata esclusivamente da spese di investimento) all'includere una rilevante componente *sensibile* (71,5%) nel 2024 (in virtù delle consistenti risorse stanziate per l'erogazione di contributi alle famiglie connessi al "reddito energetico regionale"). Le spese *dirette*, destinate esplicitamente al raggiungimento di obiettivi di parità di genere, rimangono marginali in tutte le missioni, comparendo in modo significativo solo in *Sviluppo economico e competitività*.

In relazione alle strutture regionali, la spesa totale ha seguito la stessa tendenza di riduzione. Sensibili variazioni hanno interessato, in particolare, la spesa afferente all'intero Dipartimento, per effetto delle modifiche apportate al modello organizzativo regionale, che hanno determinato una differente allocazione delle funzioni alle singole Sezioni nel corso del biennio considerato. La riduzione della spesa è, altresì, dovuta, da un lato, alla conclusione della Programmazione 2014-2020 – con chiusura bandi al 31 maggio 2023 e loro riapertura a partire da dicembre 2023 – e, dall'altro, al contestuale avvio della nuova Programmazione 2021-2027 che nel 2024 non ha ancora avviato la fase di spesa. A ciò si aggiunge il ritardo nell'erogazione del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) fino ad aprile 2025, in attesa della registrazione del visto della Corte dei Conti sull'accordo di partenariato con il Governo centrale. Le strutture alle quali fanno capo i maggiori livelli di spesa sono: la Sezione *Programmazione Unitaria del Gabinetto del Presidente* e la Sezione *Competitività del Dipartimento Sviluppo Economico*, che insieme assorbono quasi la totalità del bilancio. Per la Sezione *Programmazione Unitaria*, la spesa è stata dominata dalle voci *neutrali* (94,4% nel 2023 e 91,8% nel 2024), ma la componente *sensibile* ha mostrato un aumento proporzionale dal 5,6% nel 2023 all'8,2% nel 2024. Il Dipartimento Sviluppo Economico ha aumentato la quota di spese *sensibili* (88% nel 2023 e 90,2% nel 2024). All'interno di questo dipartimento, la Sezione *Competitività* si distingue come la principale artefice delle spese *dirette* e presenta una proporzione estremamente elevata di spese *sensibili* (oltre il 99% in entrambi gli anni). Al contrario, la Sezione *Promozione del Commercio, Artigianato ed Internazionalizzazione delle Imprese* ha visto le spese *dirette* scomparire nel 2024 e una diminuzione proporzionale delle *sensibili*.

Missioni	dirette	neutrali	sensibili	Totali complessivo
Anno 2023				
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	15.293.340,06 €			15.293.340,06 €
Politiche giovanili, sport e tempo libero	69.506,33 €		1.567.010,05 €	1.636.516,38 €
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	399.506,98 €		531.549,59 €	931.056,57 €
Relazioni internazionali	1.204.541,26 €		29.625.601,98 €	30.830.143,24 €
Servizi istituzionali, generali e di gestione	340.594.603,25 €		22.849.946,59 €	363.444.549,84 €
Servizi per conto terzi	1.189.211,29 €			1.189.211,29 €
Sviluppo economico e competitività	307.520,00 €	12.776.825,56 €	352.516.176,31 €	365.600.521,87 €
Totali complessivo	307.520,00 €	371.527.534,73 €	407.090.284,52 €	778.925.339,25 €
Anno 2024				
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	99.884,40 €			99.884,40 €
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	935.000,00 €		2.349.195,00 €	3.284.195,00 €
Politiche giovanili, sport e tempo libero	137.858,39 €		1.433.299,60 €	1.571.157,99 €
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	19.464,00 €		1.050.127,51 €	1.069.591,51 €
Relazioni internazionali	868.852,86 €		4.073.067,19 €	4.941.920,05 €
Servizi istituzionali, generali e di gestione	280.487.219,64 €		25.986.089,61 €	306.473.309,25 €
Servizi per conto terzi	3.652.266,81 €			3.652.266,81 €
Sviluppo economico e competitività	141.600,00 €	9.763.235,65 €	269.000.955,14 €	278.905.790,79 €
Totali complessivo	141.600,00 €	295.963.781,75 €	303.892.734,05 €	599.998.115,80 €

Tab. 5.5 – Riclassificazione spese per missioni, anni 2023 e 2024.

Strutture	dirette	neutrali	sensibili	Totale complessivo
Anno 2023				
02 - GABINETTO DEL PRESIDENTE	318.880,086,26 €	18.794,133,24 €	337.674,219,50 €	
6 - SEZIONE PROGRAMMAZIONE UNITARIA	318.880,086,26 €	18.794,133,24 €	337.674,219,50 €	
12 - DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	52.647,448,47 €	388.296,151,28 €	441.251,19,75 €	
1 - DIREZIONE DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	74.452,68 €	5.099,336,90 €	5.174,289,58 €	
2 - SEZIONE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE AREE PRODUTTIVE E INDUSTRIALI	25.199,04 €	365.573,87 €	390.772,91 €	
3 - SEZIONE CRESCITA DIGITALE DELLE PERSONE, DEL TERRITORIO E DELLE IMPRESE	9.847.954,38 €	4.299.018,37 €	14.146.972,75 €	
4 - SEZIONE RICERCA E RELAZIONI INTERNAZIONALI	2.206.193,74 €	30.494.636,36 €	32.700.830,10 €	
5 - SEZIONE POLITICHE GIOVANILI	77.024,38 €	3.327.481,35 €	3.404.505,73 €	
6 - SEZIONE TRANSIZIONE ENERGETICA	17.435.156,44 €	1.074.166,08 €	18.509.322,52 €	
7 - SEZIONE PROMOZIONE DEL COMMERCIO, ARTIGIANATO E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE	165.920,00 €	841.625,18 €	9.750.927,29 €	10.758.472,47 €
8 - SEZIONE COMPETITIVITÀ	141.600,00 €	2.119.085,97 €	310.674.829,67 €	312.935.515,64 €
9 - STRUTTURA SPECIALE COOPERAZIONE EURO-MEDITERRANEA	1.838.614,05 €	1.896.741,74 €	3.735.355,79 €	
10 - STRUTTURA DI PROGETTO 'INTERREG MANAGEMENT STRUCTURE'	18.182.142,61 €	21.312.939,65 €	39.495.082,26 €	
Totale complessivo	307.520,00 €	371.527.534,73 €	407.090.284,52 €	778.925.359,25 €

Tab. 5.6 - Riclassificazione spese per strutture, anni 2023.

Strutture	dirette	neutrali	sensibili	Totale complessivo
				Anno 2024
02 - GABINETTO DEL PRESIDENTE	265.823,62	74,46 €	23.857,18	85,53 €
6 - SEZIONE PROGRAMMAZIONE UNITARIA	265.823,62	74,46 €	23.857,18	85,53 €
12 - DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	141.600,00 €	30.140,15	4,29 €	280.035,54
1 - DIREZIONE DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO		687.946,03 €		687.946,03 €
2 - SEZIONE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE AREE PRODUTTIVE ED INDUSTRIALI		9.464,00 €	366.127,51 €	375.591,51 €
3 - SEZIONE CRESCITA DIGITALE DELLE PERSONE, DEL TERRITORIO E DELLE IMPRESE		4.523,48	0,29 €	5.617,18
4 - SEZIONE RICERCA E RELAZIONI INTERNAZIONALI		110.417,80 €	3.502,65	18,18 €
5 - SEZIONE POLITICHE GIOVANILI		138.763,01 €	2.373,89	7,40 €
6 - SEZIONE TRANSIZIONE ENERGETICA		5.101.249,68 €	3.423,36	1,08 €
7 - SEZIONE PROMOZIONE DEL COMMERCIO, ARTIGIANATO ED INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE		1.497.921,60 €	10.535,14	0,33 €
8 - SEZIONE COMPETITIVITÀ	141.600,00 €	759.189,21 €	251.635,05	88,44 €
9 - STRUTTURA SPECIALE COOPERAZIONE EURO-MEDITERRANEA		600.130,96 €	497.739,08 €	1.097.870,04 €
10 - STRUTTURA DI PROGETTO "INTERREG MANAGEMENT STRUCTURE"		16.711.591,71 €	2.084.384,05 €	18.795.975,76 €
Totale complessivo	141.600,00 €	295.963.781,75 €	303.892.734,05 €	599.998.115,80 €

Tab. 5.7 - Riclassificazione spese per strutture, anno 2024.



6. Le iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere

6.1 Le Azioni della Giunta Regionale

Le azioni messe in atto dalla Regione Puglia per garantire il principio della parità di genere si collocano nell'ambito del quadro normativo – europeo, nazionale e regionale – già delineato nei paragrafi precedenti.

Tali azioni sono state classificate, per economia di rappresentazione, nelle tre seguenti macrocategorie:

- a) azioni strategiche e interventi dei Dipartimenti;
- b) azioni di mainstreaming;
- c) progetti pilota.

a) Le azioni strategiche e gli interventi dei Dipartimenti

Le azioni che hanno una rilevanza di genere diretta sono riassunte nella Strategia Regionale per la parità di Genere (c.d. Agenda di genere D.G.R. 15 settembre 2021, n. 1466). Il documento, giova ricordarlo, ha definito sei distinte aree di intervento.

1. Qualità della vita delle donne e degli uomini.
2. Empowerment femminile nei settori di istruzione, formazione e lavoro.
3. Competitività, sostenibilità e innovazione.
4. Per un lavoro di qualità.
5. Contrastare alle discriminazioni e alla violenza di genere.
6. Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa.

Complessivamente sono stati previsti 60 interventi specifici da realizzare a cura delle Strutture regionali, di questi 47 attribuiscono la responsabilità esclusiva dell'attuazione alle singole strutture regionali *ratione materiae* mentre 13 prevedono una responsabilità di attuazione concorrente tra due strutture regionali.

La figura (6.1) che segue illustra il grado di coinvolgimento dei dipartimenti in relazione al numero di interventi. La percentuale è stata calcolata attribuendo il valore di 1 agli interventi di competenza esclusiva e di 0,5 a quelli di competenza concorrente.

Si capisce bene che il peso maggiore nell'attuazione dell'Agenda di Genere è in capo al Welfare (25%), seguono il Dipartimento Politiche del lavoro Istruzione e formazione (20%) e lo Sviluppo Economico (19%).

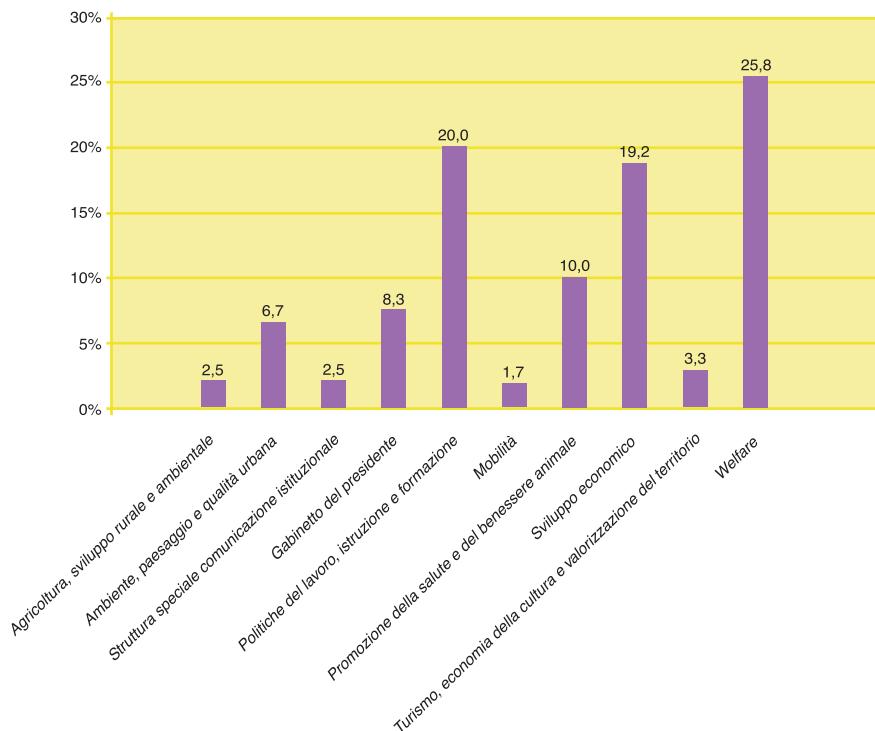


Fig. 6.1 - Cointvolgimento dei dipartimenti in relazione al numero di interventi.

Il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni prevede che le stesse siano classificate come:

- “azioni finanziate e realizzate” se agli atti risulta un impegno di spesa a valere sulle annualità 2023 e 2024;
- “azioni in corso” se risultano agli atti delle azioni propedeutiche all’attuazione ovvero tavoli tecnici, incontri, atti recanti istruttorie e approvazione di protocolli di intesa. In altre parole si tratta di azioni per le quali non è ancora possibile definire l’impegno di spesa e il relativo beneficiario;
- “azioni da programmare” se agli atti non risulta alcun documento che segna l’avvio di un processo amministrativo-contabile.

Sulla base di questi criteri le figure che seguono illustrano lo stato di avanzamento relativo agli interventi, anche in relazione alle 6 macroaree.

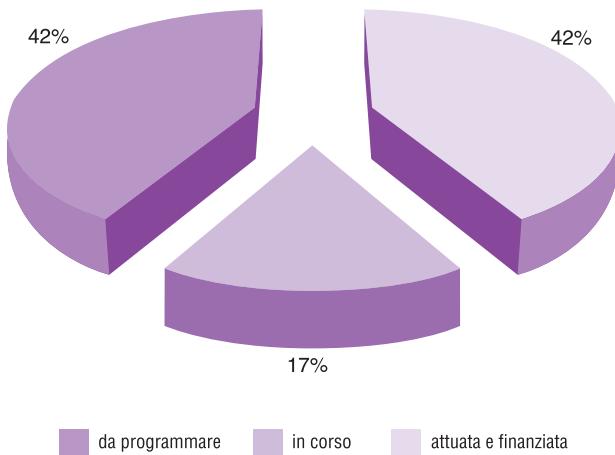


Fig. 6.2 - Avanzamento interventi Agenda per numero schede.

Dalla figura 6.2 emerge che gli interventi finanziati e realizzati sono il 42%. Il dato è rilevante se si confronta con gli esiti delle annualità 2021 e 2022 quando si registrava solo un 22%.

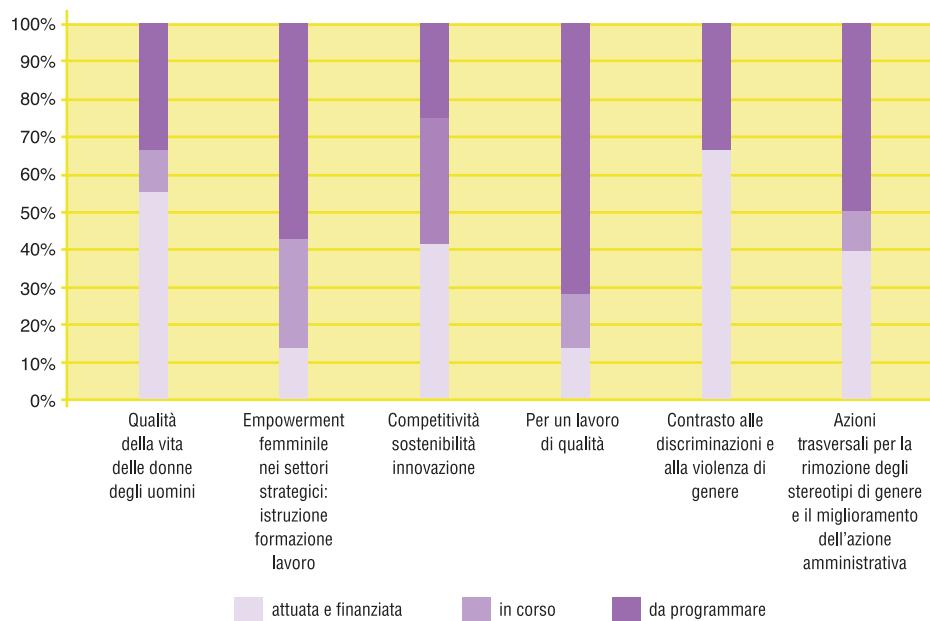


Fig. 6.3 - Avanzamento interventi Agenda per macroaree.

La figura 6.3 documenta lo stato d'attuazione dell'Agenda di Genere con specifico riferimento alle macroaree. Si può affermare che tutte le aree registrano un buon livello di avanzamento anche in considerazione della somma tra azioni finanziate e azioni in corso (circa 60%). Nell'area 2 e nell'area 4 si registrano le percentuali più alte di azioni da programmare.

Possiamo altresì considerare nel dettaglio lo stato di avanzamento degli interventi per dipartimento (fig. 6.4). Tenendo conto delle azioni realizzate e delle azioni in corso, i dipartimenti che registrano uno stato di avanzamento più alto sono il Welfare e lo Sviluppo Economico, seguono Politiche del lavoro, Gabinetto del Presidente e Promozione della salute.

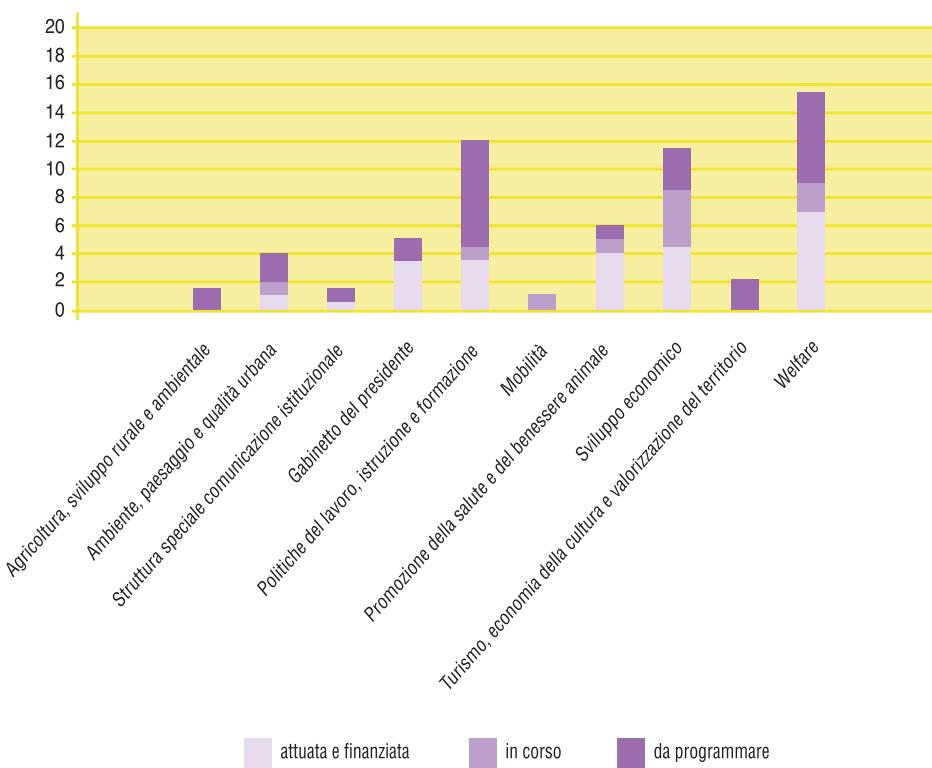


Fig. 6.4 - Avanzamento interventi Agenda per dipartimenti.

Per quanto riguarda il budget (fig. 6.5) si può affermare che gli impegni assunti dalle strutture per l'attuazione degli interventi ammontano a **433.340.786,55 €**. Le fonti finanziarie sono rappresentate per l'88% da fondi vincolati la maggior parte dei quali deriva dalla Programmazione Regionale 21-27 e per il restante 12% da fondi rivenienti dal bilancio autonomo regionale.

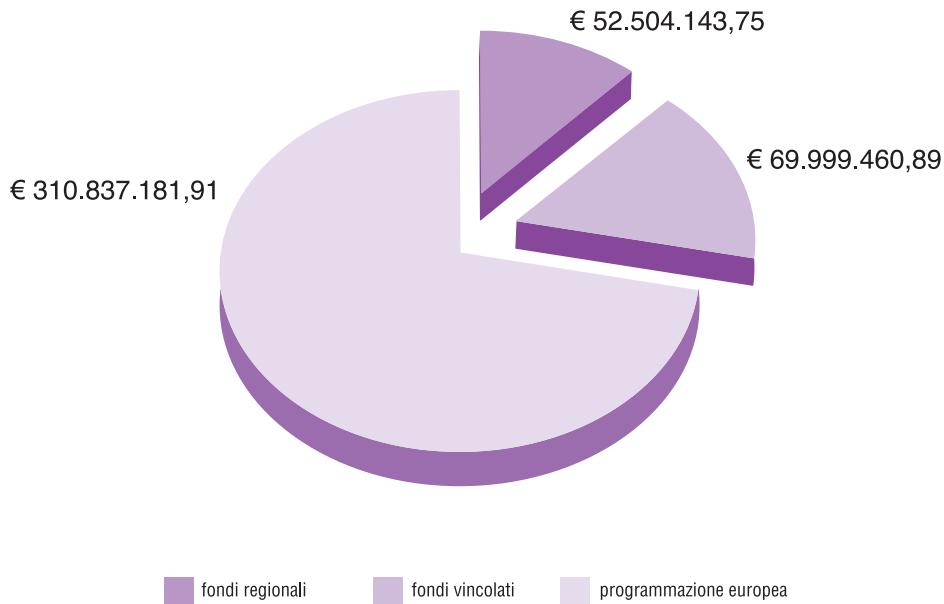


Fig. 6.5 – Fonti finanziarie.

La figura seguente (fig. 6.6) offre una sintesi della divisione della spesa per macroaree dell'agenda.

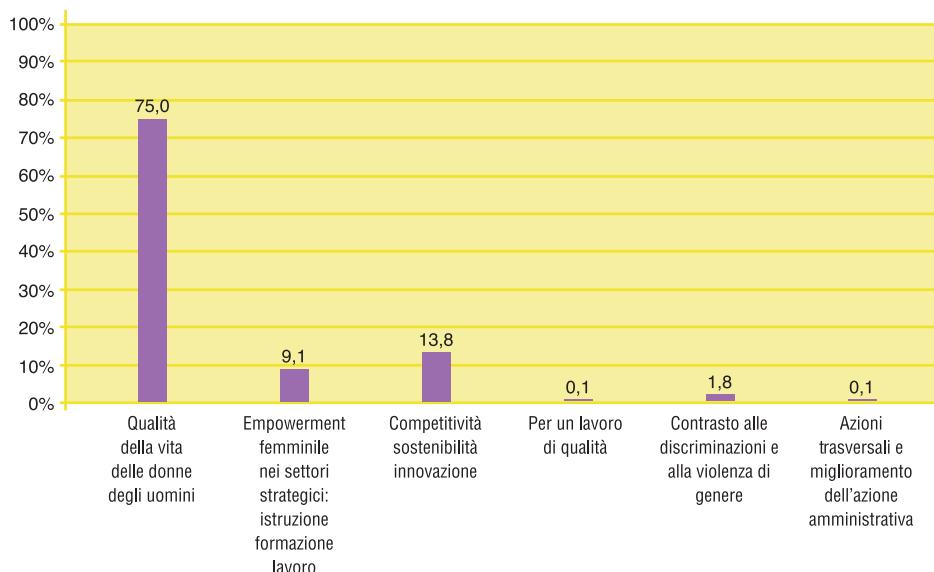


Fig. 6.6 – Distribuzione della spesa per macroaree.

È interessante osservare che il 26% delle azioni è stato realizzato senza alcuno stanziamento finanziario. Si tratta di interventi di sistema con finalità per lo più orientative e di indirizzo.

In riferimento ai finanziamenti è possibile anche avere un quadro di insieme dei beneficiari della spesa.

Beneficiari	SPESA €	SPESA %
Ambiti territoriali	247.686.784,79 €	57,16%
Agenzie Regionali	79.544.588,61 €	18,36%
Enti Pubblici Sistema Sanitario Regionale	61.874.236,06 €	14,28%
Cooperative di garanzia e consorzi fidi	20.000.000,00 €	4,62%
Cittadini e Cittadine	14.803.500,00 €	3,42%
CAV	7.757.671,24 €	1,79%
Comuni	776.452,26 €	0,18%
Istituzioni Scolastiche e Università	530.000,00 €	0,12%
Società	328.234,00 €	0,08%
Associazioni	39.319,62 €	0,01%

Tab. 6.1 – Spesa interventi per tipologia di beneficiario.

Come si può comprendere dalla tabella 6.1, la maggior parte degli interventi regionali viene attuata per il tramite di destinatari intermedi che si occupano della gestione delle misure a livello territoriale. Sia gli ambiti territoriali che i comuni assumono pertanto un ruolo di rilievo. Altrettanto determinante è il lavoro di facilitazione delle politiche svolto dalle agenzie regionali.

La strategia degli interventi realizzati dai Dipartimenti

Per fornire ulteriori dettagli quali-quantitativi sull'avanzamento degli interventi dell'Agenda, si riporta per ogni area tematica una tabella riepilogativa degli interventi realizzati oltre a una breve descrizione dell'intervento per ogni dipartimento. Le tabelle recano nelle colonne rispettivamente il numero di scheda intervento come da Agenda di Genere, la Struttura competente, il titolo dell'intervento realizzato, la spesa impegnata al 31/12/2024 e i beneficiari.

Area di intervento 1 Qualità della vita delle donne e degli uomini *Descrizione obiettivo di policy*

Miglioramento delle condizioni di vita delle donne e promozione della loro partecipazione attiva attraverso azioni che incidano sul contrasto agli stereotipi, sul potenziamento delle infrastrutture sociali e di una rete di servizi finalizzati a garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, sul ripensamento delle città in ottica di genere.

Spesa: € 325.703.682,00

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2024)	Beneficiari
4	Welfare	Buoni Servizio per l'accesso ai servizi per l'infanzia e l'adolescenza	31.235.785,00 €	Ambiti Territoriali
	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Buoni educativi per minori per minori da zero a tre anni	135.000.000,00 €	Ambiti Territoriali
5	Welfare	Tutti gli atti riguardano erogazione di buoni servizio per l'accesso ai servizi a ciclo diurno e domiciliari per anziani e persone con disabilità	70.370.000,00 €	Ambiti Territoriali
8	Welfare	Reddito di Dignità	14.803.500,00 €	Cittadini e Cittadine Ambiti Territoriali

9	Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana	Promozione della cultura dell'abitare sociale: coabitazione sociale e condomini solidali	544.400,00 €	Comuni
12	Welfare	Pro.V.I. e Pro.V.I Dopo di Noi	11.080.999,79 €	Ambiti Territoriali
13	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Potenziamento della Rete dei servizi di sanità territoriale per la prevenzione e per la cura delle non autosufficienti	57.917.694,00 €	Enti pubblici: SSR
14	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Medicina di genere: Istituzione del Tavolo regionale per la progettazione delle reti sanitarie in ottica di genere	0,00 €	Enti pubblici: SSR
15	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Tavolo regionale medicina di genere: costituzione sottogruppo formazione	3.956.542,06 €	Enti pubblici: SSR
18	Welfare	Valorizzazione invecchiamento attivo	794.761,15 €	A.Re.S.S. Puglia
	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Interventi a sostegno delle attività svolte dalle università popolari e della terza età		Università Popolari e della Terza Età di Puglia

Scheda 4 - Buoni Servizio per l'accesso ai servizi per l'infanzia e l'adolescenza e buoni educativi per minori.

L'azione è stata realizzata grazie alla sinergia dei dipartimenti Welfare e Politiche del lavoro, Istruzione e Formazione.

Forte, in questi anni, l'investimento sulle famiglie che si è tradotto in interventi per sostenere, da un lato, la genitorialità, dall'altro il carico di cura nel complesso processo di crescita dei minori.

I diversi strumenti messi in campo hanno la finalità di fornire una risposta puntuale e di qualità alle necessità rilevate.

La qualità è garantita dal Catalogo dei servizi e strutture, un elenco con quattro tipologie di strutture e servizi fra quelli funzionanti e iscritti ai registri regionali, che hanno più elevati standard organizzativi, funzionali e strutturali e per la cui fruizione è riconosciuto alle famiglie utilizzatrici un buono servizio, sulla base del loro reddito.

Dal 2020 al 2024 le iscrizioni al catalogo sono aumentate del 96%, passando in termini assoluti da 145 Unità di offerta del 2020 alle attuali 284,

per un totale di posti a catalogo pari a 8.179 contro i 6.134 del 2022, a dimostrazione che il contributo pubblico riconosciuto a valle di un processo di qualificazione dell'offerta ha prodotto gli effetti sperati.

Anche le domande del buono servizio da parte delle famiglie registrano un costante incremento con una spesa pubblica di oltre 100 milioni a copertura di tale intervento.

Buoni servizio Minori

Annualità	Risorse Milioni €	Cof. Ambiti Milioni €	Numero di domande finanziate
2022/2023	26,8	2,0	5.586
2023/2024	33,5	3,5	6.828
2024/2025	30,0	6,1	6.951
Totale	90,3	11,6	19.365

Le quattro tipologie di unità di offerta (Centro Socio educativo Diurno ex art. 52 del r.r. 4/2007, Centro Aperto Polivalente per minori ex art. 104, ludoteche ex art. 89, servizi educativi e per il tempo libero ex art. 103) erogano prevalentemente attività culturali di supporto alla scuola, animazione extrascolastica, iniziative laboratoriali con un trend in costante aumento della domanda.

Sempre nell'anno educativo 2023/2024 sono state finanziate 9.980 domande di buoni educativi, con uno stanziamento di 63 milioni di euro, a valere sul PR Puglia FESR-FSE+ 2021-2027, Azione 6.3 "Interventi per garantire l'accesso universale all'istruzione", incrementato a 75,5 milioni nell'anno educativo 2024/2025, per 11.871 posti accreditati disponibili, per oltre 10.600 domande finanziabili.

Scheda 5 – Buoni servizio per sostenere la domanda di accesso, in ottica di conciliazione, a percorsi multidimensionali e integrati di presa in carico per persone anziane e con disabilità, in condizione di fragilità o di limitata autonomia.

Il Buono Servizio permette ad anziani e disabili non autosufficienti l'accesso a servizi domiciliari e semi-residenziali. Fra il 2020 e la fine del 2024 è stato realizzato un investimento complessivo di 130 milioni di euro di spesa garantendo a circa 39.000 famiglie un contributo economico per la frequenza in strutture diurne e servizi domiciliari accreditati sul Catalogo regionale.

Sono 535 le unità di offerta iscritte al catalogo per quasi 13.000 posti accreditati. Per il 2024 il totale delle domande è stato pari a 6.528 di cui 2.829 Maschi 3.699 Femmine.

Scheda 8 – L'intervento **ReD women** rappresenta una declinazione della misura **Reddito di Dignità** per donne sole, donne sole con figli minori, donne vittime di violenza e discriminazione, in condizione di grave fragilità economica.

Il Reddito di dignità nasce con l'obiettivo di contrastare la povertà assoluta, favorendo l'inclusione sociale e l'accesso a opportunità di inserimento socio-lavorativo. Con il RED 3.0 II edizione, Regione Puglia ha inteso:

- potenziare la platea potenziale di beneficiari;
- rendere obbligatorio il percorso di inclusione sociale attiva;
- semplificare le procedure amministrative mediante la dematerializzazione delle stesse;
- sedimentare le sinergie e le collaborazioni tra i vari attori della filiera istituzionale coinvolta secondo un approccio di path dependence.

Con l'Agenda di genere si è inteso riservare una quota parte delle risorse per donne in condizione di particolare disagio fra cui donne vittime di violenza, donne sole e madri con figli. Nel 2024 di questo target specifico hanno beneficiato del RED:

- 32 donne vittime di violenza;
- 339 donne sole;
- 18 madri sole con figli.

Scheda 9 – L'intervento consiste nella **Promozione della cultura dell'abitare sociale** attraverso il finanziamento di Progetti pilota di coabitazione sociale e condomini solidali.

La misura si propone la finalità di sperimentare progetti pilota di condomini solidali e coabitazione sociale. L'obiettivo è offrire soluzioni abitative e percorsi di inclusione a persone in condizione di fragilità, anche temporanea o non strettamente economica, che faticano ad accedere al mercato immobiliare tradizionale o all'edilizia residenziale pubblica. Questi progetti mirano a trasformare l'accesso alla casa in una concreta opportunità di crescita personale e sociale.

I Beneficiari degli interventi sono stati i Comuni che attuano i progetti anche in collaborazione con le ARCA e gli Enti del Terzo Settore.

La misura prevede criteri premiali per i progetti destinati a donne vittime di violenza. Attualmente, nessun progetto avviato rientra in questa categoria. Per monitorare l'impatto di genere, la Sezione Politiche Abitative sta richiedendo ai Comuni di fornire i dati degli utenti finali (suddivisi per genere) al termine della sperimentazione.

Scheda 12 – L'intervento denominato **Progetti di vita indipendente** (Pro.V.I.) consiste nel supporto alle funzioni genitoriali delle madri con disabilità.

Fra le iniziative innovative, trovano spazio i Progetti di vita indipendente e il Dopo di noi, una misura consolidatasi in Puglia come un modello di presa in carico alternativo a quello solo assistenziale perché rivolto in primis a favorire l'inclusione sociale e l'autonomia di persone con disabilità gravi con l'obiettivo di promuovere percorsi di studio, di lavoro, di partecipazione alla vita sociale della comunità locale, e allo stesso tempo favorire il permanere nel proprio contesto di vita. Quest'ultimo aspetto ha trovato la sua realizzazione grazie agli interventi per l'Ambient Assisted Living, rendendo le abitazioni maggiormente accessibili per un'autonomia del vivere quotidiano.

Introdotta nell'Agenda di genere e avviata nel 2024, la Linea C offre un sostegno alla genitorialità di giovani donne che, pur trovandosi in condizione di disabilità, intendono percorrere o già percorrono l'impegnativo compito di prendersi cura dei propri figli, per sostenerle nella loro funzione genitoriale in autonomia e sicurezza (15 mila euro per 12 mesi). Sono stati 93 i progetti individuali finanziati.

Scheda 13 – L'intervento specifico ha previsto la **Casa come primo luogo di cura** (Adi).

La finalità è stata di accrescere in tutte le ASL la dotazione di strutture, rafforzare i servizi e i protocolli per le dimissioni protette e per l'integrazione della cura con la riabilitazione e il mantenimento di pazienti non autosufficienti. Rafforzare le équipe domiciliari per l'assistenza ADS e ADI a favore dei pazienti fragili. Implementare soluzioni di telemedicina per dare continuità ai PAI domiciliari.

I beneficiari degli interventi sono le 6 ASL regionali.

Tra i principali impatti di genere prodotti è importante dire che è stato raggiunto l'obiettivo intermedio incrementale assegnato nei due anni 2023 e 2024, e, rispettivamente, nel 2023 è stato raggiunto il 145% dell'incremento pari a 82.013 assistiti a fronte dell'obiettivo pari a 62.980; mentre nell'anno 2024 è stato raggiunto il 114% dell'incremento pari a 93.182 assistiti a fronte dell'obiettivo pari a 84.225.

Scheda 14 – La misura ha previsto l'istituzione del **Tavolo Tecnico regionale "Applicazione e diffusione della Medicina di Genere"**.

Il Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella preven-

zione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale. I beneficiari degli interventi sono stati gli enti pubblici del Servizio Sanitario Regionale (SSR).

Scheda 15 – La misura rientra nel **Programma Nazionale Equità nella Salute Puglia 2021-2027 - Il genere al centro della cura**.

L'intervento si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere, mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal SSN.

La principale finalità è di accrescere in tutte le ASL la dotazione di strutture, rafforzare i servizi e i protocolli per le dimissioni protette e per l'integrazione della cura con la riabilitazione e il mantenimento di pazienti non autosufficienti. Rafforzare le équipe domiciliari per l'assistenza ADS e ADI a favore dei pazienti fragili. Implementare soluzioni di telemedicina per dare continuità ai PAI domiciliari.

Il Tavolo tecnico medicina di genere (in particolare il sottogruppo formazione) ha elaborato le linee guida sulla formazione in ambito medicina di genere recepite con DGR n. 908 del 28/06/2024. Nell'ambito del Programma nazionale equità nella salute, sono stati inseriti 3 progetti di formazione destinati a operatori sanitari, operatori dei servizi sociali di Comuni, medici di medicina generale e pediatri di libera scelta. Con A.D. n. 8 del 20/12/2024 *Programma Nazionale Equità nella Salute Puglia 2021-2027. Aggiornamento del Piano Operativo dell'Organismo Intermedio Regione Puglia approvato con Delibera di Giunta Regionale (D.G.R.) n. 964 del 08/07/2024. Approvazione*, sono stati destinati i fondi FSE+ azione 4k.2 area tematica "Il genere al centro della cura" per un importo complessivo pari a € 3.956.542,06 suddiviso in tre progetti:

- PU.4k2_01 Formazione dipendenti direttamente coinvolti in percorsi integrati di assistenza dichiaratamente attenti alle differenze di sesso e genere € 1.023.514,02;
- PU.4k2_02 Pianificazione di attività formative finalizzate alla promozione e alla diffusione della cultura della medicina di genere Elaborazione Guida alla formazione € 2.435.014,02;
- PU.4k2_03 Sostegno nei piani formativi aziendali alla formazione medicina di genere risorse € 498.014,02.

I Beneficiari degli interventi sono le sei ASL regionali.

Scheda 18 - L'azione è stata realizzata grazie alla sinergia dei dipartimenti Welfare e Politiche del lavoro, Istruzione e Formazione.

A seguito dell'approvazione della Legge Regionale in tema di invecchiamento attivo e della buona salute, nel 2019, la Regione Puglia ha promosso campagne di sensibilizzazione sui corretti stili di vita e programmi di educazione sanitaria destinati agli anziani, in collaborazione con le Aziende Sanitarie Locali. Con i soggetti del Terzo settore e le libere università della terza età sono stati organizzati corsi di alfabetizzazione informatica volti al superamento del divario digitale con il coinvolgimento di circa 800 anziani.

Lo stanziamento totale è stato pari a € 400.000,00.

Attualmente sono operativi 56 progetti con il focus su sport e tempo libero, impegno civile e volontariato, e promozione sociale, del lavoro e della formazione permanente per i quali sono stanziati € 500.000,00.

La Regione è attivamente coinvolta nel progetto triennale di Coordinamento nazionale delle politiche sull'invecchiamento attivo, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio, il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'IRC-CS INRCA di Ancona.

Più specificamente per il Dipartimento Politiche del lavoro, istruzione e formazione, l'intervento denominato **Lifelonglearning** per la qualità della vita e il benessere sociale risponde all'obiettivo operativo di favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi per le persone e le famiglie. L'intervento attuato promuove iniziative di invecchiamento attivo, sostenendo le attività svolte dalle Università popolari e della terza età (art. 10 LR n. 14/2002). Ciò determina la creazione di un'offerta culturale e sociale rivolta anche alla partecipazione attiva delle donne over 65 anni.

Area di intervento 2
Empowerment femminile nei settori strategici
Istruzione-Formazione-Lavoro

Descrizione obiettivo di policy

Azioni mirate a perseguire una maggiore diversificazione delle scelte formative operata dalle donne e implementare l'occupazione femminile. Con particolare riferimento all'occupazione femminile si intende ridurre il gap relativo al dominio lavoro attraverso: interventi finalizzati a orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo, azioni a sostegno della parità salariale e alla qualificazione del lavoro di cura e assistenza domiciliare e comunitaria, nonché interventi diretti a innalzare la conciliazione vita-lavoro.

Spesa: € 39.321.930,55

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2024)	Beneficiari
20	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Fondo Regionale destinato alla concessione di borse di studio in favore degli studenti universitari pugliesi Intervento "Benefici e Servizi per l'A.A. 2023/2024" Benefici e servizi messi a concorso per gli studenti risultanti idonei nelle graduatorie delle sedi territoriali dell'ADISU Puglia	39.321.930,55 €	ADISU-Puglia

Scheda 20 - L'intervento denominato **Superare gli stereotipi di genere nell'orientamento ai percorsi scolastici, formativi e universitari, con la promozione dell'accesso alle discipline STEM per le donne** risponde all'obiettivo operativo di sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. È stata avviata, attraverso ADISU, l'azione per incentivare l'accesso delle donne alle discipline STEM, prevedendo, nel bando "benefici e servizi" un incremento del 20% dell'importo base della borsa di studio per le studentesse frequentanti.

Area di intervento 3

Competitività, Sostenibilità e Innovazione

Descrizione obiettivo di policy

Abbattimento degli stereotipi radicati attraverso l'introduzione di strumenti che aprano all'affermazione delle donne anche in settori in cui è predominante la componente maschile e favoriscono il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale.

Spesa: € 59.756.130,91

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2024)	Beneficiari
29	Sviluppo Economico	"Interventi di rafforzamento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi". Evento co-branding "Women's Equality Festival"		
		"Interventi di rafforzamento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi". Evento co-branding "Per esempio le donne"		
		"Interventi di rafforzamento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi". Evento co-branding "Puglia x Puglia"	328.234,00 €	Società
		"Interventi di rafforzamento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi". Evento co-branding "PUGLIA, A WAY OF LIFE" sviluppo sostenibile migliore qualità della vita		
30	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Favorire l'accesso delle donne agli strumenti per la creazione di impresa: Women economics	0,00 €	Puglia Sviluppo SPA
	Sviluppo Economico			
32	Sviluppo Economico	N.I.D.I. DONNA	39.427.896,91 €	Puglia Sviluppo Spa
33	Sviluppo Economico	Fondo Garanzia Mutualistica 2021-2027(GAM)	20.000.000,00 €	Cooperative di garanzia e consorzi fidi

Scheda 29 - L'intervento ha garantito la realizzazione di 4 eventi volti al rafforzamento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi.

Evento Cobranding "PER ESEMPIO LE DONNE": progetto dedicato alle imprenditrici del settore del tessile e del manifatturiero in Puglia, ha rappresentato un'opportunità di raccontare dieci esempi di eccellenza di imprese e talenti di donne da Nord a Sud della Puglia.

L'azione di comunicazione ha il duplice obiettivo di dedicare attenzione all'universo imprenditoriale femminile e di presentare questo sistema come modello per la nascita e il consolidamento di nuove imprese. Il progetto mira a dimostrare l'importanza fondamentale del ruolo delle donne per la crescita del territorio. L'iniziativa è dedicata alle imprenditrici del settore tessile e manifatturiero in Puglia e si propone di raccontare dieci esempi di eccellenza di imprese e talenti femminili. In generale, il progetto mira a promuovere l'empowerment femminile, valorizzando il contributo delle donne leader del Sud e abbattendo gli stereotipi di genere. Il progetto è coerente con le priorità di intervento dell'Agenda di genere, in quanto promuove attivamente la visibilità, il riconoscimento e l'empowerment delle donne nel mondo del lavoro e dell'impresa.

Le beneficiarie sono le imprenditrici del settore tessile e manifatturiero in Puglia. In particolare, il progetto racconta dieci esempi di eccellenza di imprese e talenti di donne.

In riferimento agli impatti di genere prodotti, il progetto ha valorizzato l'empowerment femminile, unendo le voci delle donne leader del Sud e dando pari spazio alle esperte come agli esperti.

Evento Cobranding "WOMEN'S EQUALITY FESTIVAL": un evento dedicato a lavoro, impresa e sviluppo, con un focus sulla promozione delle PMI locali. Tra i temi chiave del Festival figurano l'eccellenza imprenditoriale pugliese, con un'attenzione particolare alla sua declinazione al femminile, e la promozione della parità di genere.

Il Festival si propone di promuovere le eccellenze del tessuto produttivo e imprenditoriale pugliese, facilitare lo sviluppo economico locale in ottica di gender equality e valorizzare l'imprenditoria, il management e le esperienze di marketing territoriale.

Il Festival è coerente con l'Agenda di Genere di Regione Puglia, in quanto mira a promuovere la parità di genere in tutti gli ambiti economici, istituzionali e lavorativi.

I principali beneficiari sono il tessuto produttivo e imprenditoriale pugliese, con un focus particolare sulle PMI e sull'imprenditoria femminile.

In riferimento agli impatti di genere prodotti, il Festival ha dato spazio a storie di donne imprenditrici, manager e dirigenti, e ha affrontato temi come la diversity&inclusion, la leadership femminile e le professioni STEM.

Evento Cobranding "PUGLIA, A WAY OF LIFE": l'iniziativa è funzionale a valorizzare gli asset regionali e i punti di forza del suo sistema economico, rafforzando la capacità di proiezione di un'immagine positiva della Puglia sui principali mercati nazionali e internazionali. Si intende raccontare il posizionamento della regione attraverso il suo brand, che è ormai diventato distintivo del territorio. La Puglia punta su un modello di sviluppo che vede al centro la qualità della vita, un modello virtuoso in grado anche di attirare investimenti.

Il progetto intende recepire e attuare quanto previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale del 15 settembre 2021, n. 1466, "Approvazione del documento strategico *Agenda di genere. Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia*", la quale reca, tra le priorità di intervento, lo sviluppo sociale, il benessere sociale e l'inclusione.

I beneficiari degli interventi sono gli operatori e i giornalisti italiani e della stampa estera, le imprese, gli imprenditori, gli investitori, gli operatori economici e della finanza, stakeholders.

In riferimento agli impatti di genere prodotti, è stata posta l'attenzione al benessere sociale e all'inclusione.

Evento Cobranding "PUGLIA X PUGLIA": il progetto promuove l'innovazione in Puglia e intende creare un luogo d'incontro e confronto sull'innovazione tra leader, istituzioni, esperti, con l'obiettivo di generare proposte per i decisori politici e promuovere un ecosistema dell'innovazione.

Il progetto è coerente con l'Agenda di Genere di Regione Puglia, in quanto mira a promuovere la parità di genere in tutti gli ambiti economici, istituzionali e lavorativi. I temi trattati nel Forum (formazione, nuove competenze, società) hanno implicazioni di genere.

I beneficiari degli interventi sono aziende, startup, istituzioni, esperti.

Scheda 32 - Fondo Nuove Iniziative d'Impresa 2021-2027: la misura ha lo scopo di attuare una strategia di sostegno per le nuove imprese realizzate da soggetti svantaggiati, anche per migliorare l'accesso al credito mediante fondi di garanzia, adattati alle PMI. Lo strumento tiene conto delle esigenze specifiche di nuove imprese da avviare da parte di soggetti svantaggiati i quali, oltre ad avere difficoltà di accesso al credito bancario, difficilmente hanno la capacità di apporto di mezzi propri per mettere in atto la propria idea d'impresa. È prevista una combinazione di aiuti nella forma di sovvenzioni dirette, assistenza rimborsabile e di prestiti rimborsabili, rivolti agli stessi destinatari finali.

La misura è destinata a soggetti appartenenti a categorie svantaggiate che intendano avviare, sul territorio della Regione Puglia, un'iniziativa imprenditoriale nella forma della microimpresa prevedendo un programma di investimenti completo, organico e funzionale di importo complessivo compreso tra 10.000 e 150.000 euro.

L'Avviso intende recepire e attuare quanto previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale del 15 settembre 2021, n. 1466, "Approvazione del documento strategico *Agenda di genere. Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia*", la quale reca, tra le priorità di intervento, quella della "attivazione di una misura ad hoc per le nuove iniziative di impresa al femminile NIDI Donna, con percorsi di accompagnamento e tutoring alla fase di start-up".

I beneficiari sono soggetti appartenenti a categorie svantaggiate e, in particolare:

- **Compagini Giovanili** da costituirsì in forma di società, partecipate interamente da giovani con età compresa tra i 18 e i 35 anni alla data della domanda preliminare.
- **Imprese Femminili**, sia in forma di impresa individuale che di società, costituite da meno di 6 mesi o non ancora costituite e partecipate interamente da donne di età superiore a 18 anni.
- **Nuove Imprese**, partecipate per almeno il 50%, sia del capitale sia del numero di soci, da: giovani con età tra 18 e 35 anni; donne di età superiore a 18 anni; soggetti che non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato nell'ultimo mese; persone in procinto di perdere un posto di lavoro; titolari di partita IVA non iscritti al registro delle imprese che, nei 12 mesi antecedenti la domanda abbiano emesso fatture per un imponibile inferiore a 15.000 euro; soci lavoratori e amministratori di cooperative sociali assegnatarie di beni immobili confiscati; soci e amministratori delle imprese beneficiarie dell'Avviso "PIN - Pugliesi Innovativi".
- **Nuove Imprese Turistiche** in possesso degli stessi requisiti previsti per le Nuove Imprese, che vogliono avviare un'attività di B&B imprenditoriale o affittacamere.

In riferimento agli impatti di genere, qui di seguito si offre un dettaglio delle domande presentate da imprese femminili.

Domande imprese femminili				
presentate	% presentate	ammesse	% ammesse	agevolazioni
524	51,0 %	165	58,3 %	€ 14.983.263,00

I settori nei quali sono state presentate il maggior numero di domande sono: Estetica e Benessere (181); Ristorazione (112); Arti, sport e intrattenimento (57); Servizi alla persona (39).

Scheda 33 - Fondo di Garanzia Mutualistica 2021-2027: l'avviso stabilisce i criteri e le modalità per la gestione da parte di Cooperative di Garanzia e Consorzi Fidi, di un Fondo finalizzato alla concessione di garanzie mutualistiche a favore di Piccole e Medie Imprese socie, nonché di liberi professionisti.

Gli aiuti concessi riguardano il rilascio di garanzie la cui intensità non deve superare l'80% del prestito concesso all'impresa e che dovrà riguardare le seguenti operazioni:

- Garanzia su prestiti finalizzati agli investimenti, ove l'importo garantito dei prestiti sottesi non superi 1.500.000,00 euro per impresa.
- Garanzia su prestiti finalizzati all'attivo circolante ove l'importo garantito dei prestiti sottesi non superi 800.000,00 euro per impresa.

L'Avviso rende operativi gli obiettivi strategici della strategia regionale per la Parità di Genere come definiti nell'ambito dell'Agenda di Genere (D.G.R. 1466 del 15 settembre 2021) e intende concorrere alla riduzione del divario occupazionale di genere in Puglia attraverso il potenziamento del sistema delle garanzie pubbliche per l'espansione del credito valorizzando le esperienze positive già condotte nelle programmazioni 2007-2013 e 2014-2020.

I destinatari dell'Avviso per la gestione del Fondo sono le Cooperative di Garanzia e i Consorzi Fidi operanti nel territorio Pugliese iscritti all'albo degli intermediari finanziari di cui all'art. 106 del Testo Unico Bancario e Confidi minori operanti in Rete con Confidi Vigilati.

I beneficiari finali sono le PMI e i professionisti operanti sul territorio regionale.

In riferimento agli impatti di genere, l'avviso ha previsto, per i Confidi partecipanti alla procedura a evidenza pubblica, una premialità in termini di punteggio per il possesso della Certificazione di Parità di Genere.

In fase di presentazione di istanza di accesso al Fondo, le imprese sono tenute alla redazione di un Piano d'impresa in cui dovranno essere esplicitate le azioni connesse alla riduzione del divario occupazionale di genere in Puglia.

Area di intervento 4

Per un lavoro di qualità

Descrizione obiettivo di policy

Miglioramento delle condizioni del lavoro delle donne incidendo sulla precarietà, sul lavoro sommerso, promuovendo maggiore flessibilità lavorativa, sostenendo percorsi di carriera, una costante riqualificazione professionale, agendo sui differenziali salariali, contrastando le molestie sul luogo di lavoro.

Spesa: € 500.000,00

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2024)	Beneficiari
44	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Realizzazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale da parte delle istituzioni scolastiche regionali di istruzione professionale accreditate	500.000,00 €	Istituzioni scolastiche di istruzione professionale accreditate ed autorizzate

Scheda 44 - L'intervento denominato **Riqualificazione e aggiornamento donne con contratti atipici** risponde all'obiettivo operativo di contrastare il lavoro sommerso e irregolare in tutti i settori di attività economica, con specifico riferimento a quelli a maggiore intensità di lavoro femminile - Parità salariale.

La parte dell'intervento a cui è stata data attuazione è quella rivolta alla promozione del sistema dell'istruzione e formazione professionale (le FP), con l'erogazione di contributi alle istituzioni scolastiche accreditate e autorizzate alla realizzazione di tali percorsi.

Area di intervento 5

Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Descrizione obiettivo di policy

Contrastare la violenza motivata dall'orientamento sessuale, dall'identità di genere e da ogni forma di marginalità. Occorre, pertanto, da un lato stimolare un graduale cambiamento culturale finalizzato a combattere ogni forma di discriminazione legata a modelli sessisti, dall'altro consolidare, potenziare e qualificare il sistema dei servizi preposti alla protezione, sostegno, accompagnamento delle donne che hanno subito la violenza, dei/delle minori che assistono alla violenza intra-familiare ma anche delle persone vittime di violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere.

Spesa: € 7.796.990,86

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2024)	Beneficiari
45	Welfare	Campagna di Comunicazione "Allenati contro la violenza"	39.319,62 €	Associazioni
				Società
46	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Linee guida regionali in materia di maltrattamento e violenza nei confronti delle persone minori per età (manca impegno perché LEA) + Partecipazione in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità al Progetto CCM "Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione"	0,00 €	
47	Welfare	Sostegno/potenziamento dei centri antiviolenza privati esistenti e delle case rifugio	1.949.760,81 €	Enti gestori CAV e Case Rifugio
		Percorsi formativi organizzati da CAV e Università	50.000,00 €	Associazioni
		Programmi antiviolenza	4.907.911,54 €	Ambiti Territoriali
48	Welfare	Percorsi di recupero dell'autonomia delle donne	849.998,89 €	Enti gestori CAV e Case Rifugio

Scheda 45 – Campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere

“Allénati contro la violenza” è la campagna di comunicazione promossa, a fine 2022, dai due Assessorati regionali, assessorato al Welfare e assessorato allo Sport per Tutti, in collaborazione con CONI, CIP, Sport e Salute, destinata al mondo dello sport, agonistico e non, per sensibilizzare sul tema della violenza maschile contro le donne e far conoscere i servizi gratuiti erogati dalla rete dei Centri antiviolenza, raggiungibili anche attraverso il numero verde 1522. Cinquanta gli eventi, a regia regionale, realizzati nei due anni di attività su tutto il territorio pugliese dalle associazioni/società sportive che hanno aderito alla campagna, accendendo i riflettori su una tematica diffusa, spesso sommersa, e spalancando le porte di stadi, piste, piscine, palestre alle operatrici dei Centri antiviolenza. Doppio il numero di manifestazioni brandizzate “Allénati contro la violenza” gestite a livello locale dalle diverse associazioni sportive in collaborazione con i CAV.

La campagna ha rappresentato una grande collaborazione fra istituzioni pubbliche, rete antiviolenza, mondo sportivo che ha prodotto risultati tangibili con oltre 40.000 piccoli gadget distribuiti agli atleti e al pubblico, e un incremento di oltre il 30% nel numero di donne rivoltesi ai CAV nell’anno 2023.

Scheda 46 – Progetto CCM – Area Azioni Centrali “Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione”

Per il progetto di che trattasi non è stata effettuata alcuna spesa in quanto l’importo di € 20.000,00 è totalmente finanziato dall’Istituto Superiore di Sanità.

L’obiettivo specifico è la “Creazione di modelli di presa in carico per le donne vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita” e l’unità operativa coinvolta è il “Gruppo di lavoro per la governance della rete sociosanitaria per il contrasto della violenza all’infanzia della Regione Puglia”.

In maniera più dettagliata le attività previste sono:

- Registrazione degli eventi di violenza assistita.
- Sensibilizzazione e formazione degli operatori dedicati ai minori.
- Attivazione di percorsi ad hoc per i minori.
- Follow-up.
- Predisposizione di Linee guida per l’orientamento degli operatori sulla complessa condizione di questo target di popolazione”.

I beneficiari degli interventi sono le donne e i minori vittime di violenza.

Scheda 47 - Consolidamento, potenziamento e qualificazione dei servizi antiviolenza (CAV e Case Rifugio)

Regione Puglia è fortemente impegnata nella lotta contro la violenza di genere. Questo impegno si è concretizzato nel potenziamento della rete antiviolenza, oggi composta da 18 Case Rifugio di I e II livello e 30 Centri antiviolenza con 104 sportelli, in grado di offrire 24 ore su 24, 7 giorni su 7, un supporto tempestivo e adeguato alle donne in difficoltà. Nel 2024 sono state 2.737 le donne che si sono rivolte ai CAV. Il modello regionale pugliese si basa su una presa in carico integrata e personalizzata delle donne vittime di violenza, che identifica il percorso possibile di fuoriuscita, graduato a seconda delle necessità fino a contemplare azioni per l'autonomia economica delle donne, condizione necessaria per recuperare la propria libertà. Queste azioni sono fondamentali per innescare un cambiamento sociale profondo, necessario non solo per prevenire e contrastare ogni forma di violenza, ma anche per costruire una società più giusta e rispettosa, libera da ogni tipo di discriminazione sessista.

Per quanto riguarda le Case Rifugio, sono presenti sul territorio regionale 8 Case Rifugio di I livello e 10 di II livello. Oltre a queste, nel 2024 sono state avviate 2 nuove Case di emergenza per il pronto intervento che assicurano un accesso immediato e protetto per le donne in situazione di pericolo, prima dell'inserimento nelle Case Rifugio di primo livello. Nel 2024 le donne allontanate per motivi di sicurezza e messe in protezione presso le Case rifugio di primo livello sono state 114. È di nazionalità italiana il 56% delle donne, mentre il 29,8% è extra UE. Il 59,6% delle donne accolte nel 2024 ha figli e di questi 119 sono minorenni che, come il più delle volte accade, seguono le madri in Casa Rifugio.

È stato altresì previsto il rimborso delle spese legali non coperte dal gratuito patrocinio sostenute dalle donne vittime di violenza, nonché delle spese per le consulenze tecniche.

La Regione ha implementato i Centri per Uomini Autori di Violenza (CUAV), creando inizialmente i Centri per Uomini Maltrattanti (CAM), attraverso il progetto "Articolo 16: Rete CAM Puglia". Il progetto è stato potenziato, divenendo un servizio vero e proprio nel corso del 2024, con ulteriori soggetti deputati all'erogazione di servizi in favore degli uomini autori di violenza e una qualificazione delle équipe di lavoro e di tutti i servizi della rete che devono essere in grado di intercettare situazioni di violenza e fare invii mirati e consapevoli. Oggi sono attivi 7 CUAV che offrono percorsi interdisciplinari per aiutare gli autori di violenza a riconoscere e modificare i propri comportamenti violenti, prevenendo la recidiva. Tra 2022 e 2024 si sono registrati 568 accessi, 441 prese in carico e 198 tra rinunce e interruzione percorso.

Scheda 48 – Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza: una dote per l'empowerment e l'autonomia delle donne, integrata con percorsi di riqualificazione e formazione professionale per l'inserimento socio-lavorativo

Nell'ambito del potenziamento dei Centri Antiviolenza, Regione Puglia ha introdotto la "Dote per l'empowerment e l'autonomia", una misura innovativa per supportare le donne in carico ai Centri Antiviolenza, aiutandole a superare le difficoltà nel percorso di fuoriuscita dalla violenza e nel recupero della loro indipendenza economica e sociale. Sono state finora 350 le donne che hanno usufruito di tale misura, che prevede spese per il sostegno abitativo, borse lavoro e inserimento lavorativo, card per autonomia, fee per corsi di formazione, spese di prima necessità (utenze, spese sanitarie, trasporto, sostegno minori) e altre spese generali che permettono alla donna di essere autonoma. Nel 2022/2023 sono stati spesi 450 mila euro, mentre nel 2024 sono stati impegnati 850 mila euro.

Scheda 49 – Sperimentazione dei Centri Arcobaleno per l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTI allontanate dai rispettivi contesti familiari e sociali Arcigay Foggia "Le Bigotte"

Il progetto "Centro ARIA" nasce con l'obiettivo di offrire servizi gratuiti di supporto per persone LGBTQIA+ a Foggia, offrendo sportelli quali psicologico, legale e sociale. Il centro promuove inoltre benessere, autodeterminazione e contrasto alle discriminazioni attraverso: sportello d'ascolto individuale, gruppi di auto-mutuo aiuto, laboratori espressivi, percorsi formativi su identità di genere e orientamento sessuale, oltre a eventi culturali e informativi aperti alla cittadinanza. Dal lancio del progetto, oltre 150 persone hanno usufruito regolarmente dei servizi offerti, con una partecipazione eterogenea per età, provenienza e background. Nel 2023, Arcigay Foggia Le Bigotte ha raggiunto oltre 2.000 persone con eventi pubblici, laboratori scolastici e attività di sensibilizzazione. Abbiamo attivato più di 30 incontri nelle scuole superiori del territorio, coinvolgendo circa 1.000 studenti su tematiche legate all'identità di genere, orientamento sessuale e contrasto al bullismo omolesbobitransfobico. Lo sportello d'ascolto ha accolto oltre 100 richieste di supporto, evidenziando un forte bisogno di spazi sicuri e servizi dedicati. Il Foggia Pride 2023 ha visto la partecipazione di più di 3.500 persone, dimostrando l'urgenza e il desiderio di visibilità e diritti. Questi numeri testimoniano il crescente impatto sociale e culturale delle nostre attività in una realtà dove la presenza LGBTQIA+ è spesso invisibilizzata.

Area di intervento 6

Azioni trasversali e miglioramento dell'azione amministrativa

Descrizione obiettivo di policy

Qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere, e modificare radicalmente l'approccio alle politiche di genere in tutte le aree di policy attraverso l'introduzione di azioni di sistema quali la Valutazione di impatto di Genere, il Bilancio di Genere e il Gender Index, ma anche promuovere interventi mirati alla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale.

Spesa: € 262.052,26

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2024)	Beneficiari
52	Gabinetto del Presidente	Bilancio di Genere	0,00 €	Collettività
53	Gabinetto del Presidente	Promozione della valutazione di impatto di genere	0,00 €	Strutture di Giunta
54	Gabinetto del Presidente	Elaborazione del Gender Index	30.000,00 €	Università Statali
	Gabinetto del Presidente	MEMORANDUM D'INTESA "No Women No Panel - Senza Donne Non Se Ne Parla"	0,00 €	Strutture di Giunta
57	Comunicazione Istituzionale	Processi partecipativi	232.052,26 €	Comuni
				Associazioni
		Campagna di comunicazione		Società

In riferimento alle schede **52-53-54-57** si rimanda al paragrafo successivo, per quanto di competenza della Sezione per l'attuazione delle politiche di genere.

La scheda 57, in quanto azione concorrente, è stata altresì attuata grazie alla sinergia con la Comunicazione Istituzionale. Nelle annualità 2023 e 2024 si è articolata in due interventi funzionali all'implementazione dell'Agenda di Genere. Si tratta nello specifico del supporto all'attuazione di processi partecipativi territoriali nell'ambito delle attività promosse dall'Ufficio Partecipazione e dell'affidamento della campagna di comunicazione.

Con riferimento alla prima azione, attraverso l'Avviso Puglia Partecipa 2022, sono stati finanziati dodici processi partecipativi, che hanno visto come beneficiari quattro amministrazioni comunali - Poggiardo, Carapelle, Cerignola, Ostuni - e otto associazioni: Archeoclub di Bovino A.P.S., Associazione Casa Museo Moscara, Associazione Effetto Terra, Associazione del distretto urbano del commercio "Duc in altum", CSV San Nicola, CNA Puglia, Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti Brindisi, Associazione DiVento.

I processi partecipativi hanno riguardato tematiche eterogenee, tutte di estremo interesse ai fini dell'implementazione di un'ottica di genere nelle politiche. Prevale il tema della pianificazione urbanistica per la valorizzazione di spazi e beni collettivi, seguito dalle tematiche: welfare, lavoro, formazione e politiche giovanili, cultura e turismo, diritti della cittadinanza e dell'inclusione. Anche la mobilità collettiva e individuale e l'agricoltura sono stati oggetto di partecipazione, nell'ambito di due processi.

Con riferimento all'impatto di genere, si segnala la rilevante partecipazione delle donne nei ruoli di legale rappresentante dell'ente proponente e soggetto referente per la gestione dei processi, nonché nella fornitura di servizi specialistici in tema di partecipazione, facilitazione e comunicazione. Nel 41% dei casi, il legale rappresentante del soggetto che ha candidato il processo partecipativo è una donna. Tale valore sale al 50% se si considera la persona che ha in carico la responsabilità della gestione amministrativa e operativa del progetto finanziato. Ancora più numerose (63%) sono le donne coinvolte in qualità di esperte con competenze specialistiche in tema di partecipazione, facilitazione e comunicazione nell'ambito delle attività dei processi. Infine, positiva risulta anche la risposta della componente femminile tra i cittadini partecipanti ai processi, sebbene, da questo punto di vista, non si disponga ancora di dati quantitativi puntuali riferibili alla totalità dei processi partecipativi finanziati, essendo in fase di progettazione l'introduzione di un apposito sistema di monitoraggio.

b) Le azioni di mainstreaming

L'attuazione degli interventi previsti nell'Agenda di Genere nonché il monitoraggio dello stato di avanzamento delle stesse hanno richiesto la costruzione di un sistema che analizzasse le policy regionali attraverso la lente di genere.

In sintesi, il concetto del mainstreaming di genere prevede l'integrazione della prospettiva di genere nelle fasi di: ideazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure regolamentari e dei programmi di spesa, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione di genere (Consiglio d'Europa, 1998).

Tale prospettiva ha pertanto guidato l'azione della Sezione per l'attuazione delle politiche di Genere - GABINETTO DEL PRESIDENTE nella predisposizione di misure di sistema che potessero rendere concreta l'applicazione del principio di parità nelle attività maggiormente rappresentative delle finalità istituzionali dell'Ente.

La valutazione di impatto di genere

La valutazione di impatto di genere (VIG) rappresenta lo strumento per l'attuazione dell'integrazione di genere (gender mainstreaming) nelle politiche e nelle prassi amministrative.

Affinché la prospettiva di genere sia introdotta come metodo di lavoro in tutte le fasi della programmazione e nelle connesse attività di monitoraggio e valutazione, la Giunta Regionale ha approvato le DGR n. 720/2021, n. 302/2022, n. 1476/2022, n. 383/2023 e n. 938/2023. Tutti i precitati provvedimenti sono diretti a gestire le fasi di sperimentazione della VIG. Si segnala in particolare il provvedimento n. 383/2023 che contiene il primo REPORT VIG. Il documento in parola ha dato atto degli esiti di una prima fase di sperimentazione evidenziato un elevato numero di provvedimenti fortemente orientati alla neutralità dell'impatto.

Nel corso del 2024 è stata approvata la DGR 1295 del 26/09/2024 recante indirizzi metodologico-operativi per l'avvio della fase strutturale della valutazione di impatto. La deliberazione prevede infatti l'adozione di un processo e di uno strumento di rilevazione atto a semplificare la rilevazione dell'impatto di genere degli atti regionali, ma soprattutto a collegare a evidenze contabili la ricaduta degli interventi. In sostanza l'obiettivo della nuova fase della VIG prevede il passaggio da una valutazione meramente qualitativa (in termini di impatto diretto, indiretto e neutro) a una quantitativa che consenta di misurare in termini economici la portata di genere di un intervento regionale.

L'applicazione del principio di pari opportunità

Il principio di parità di genere è stato tradotto in termini operativi nell'analisi degli avvisi regionali, nello studio dei correttivi di genere più opportuni e nella condivisione di suggerimenti per stimare gli effetti positivi delle misure.

Le attività connesse all'applicazione del principio di pari opportunità hanno riguardato gli interventi a valere sui fondi europei, nazionali e regionali.

Il Bilancio di Genere

Il documento di accountability regionale e di programmazione e controllo che orienta lo stesso decisore pubblico nell'individuazione delle scelte di policy e nel monitoraggio del loro stato di attuazione, è stato approvato dalla Giunta Regionale con riferimento alle annualità 2021-2022.

La formazione

Nel corso del 2022 è stato realizzato, dalla Sezione per l'attuazione delle Politiche di Genere di concerto con la Sezione Personale - Servizio Amministrazione del Personale, un percorso formativo da inserire nella programmazione formativa 2022 in materia di parità di genere.

Con il predetto corso, la Regione Puglia ha inteso promuovere un'alfabetizzazione di base in riferimento ai concetti chiave della parità di genere nella prospettiva di un cambiamento culturale nella pratica amministrativa.

Considerate le premesse, l'obiettivo principale di questo primo corso sulla parità di genere è stato quello di condividere un lessico comune e di avviare la costruzione di una cultura di genere all'interno dell'apparato amministrativo.

Il corso è stato articolato in tre giornate di 5 ore ciascuna e si è tenuto presso la Fiera del Levante.

Nel 2024 si è svolta una seconda edizione del percorso formativo inerente alle tematiche della Parità di Genere volto ad approfondire argomenti più specifici rispetto all'edizione del 2022 e in particolare diretto a fornire una conoscenza mirata dei fenomeni legati alla disparità di genere nonché all'applicazione in ambito amministrativo di strumenti di individuazione, misurazione, valutazione e contrasto dei gap.

Anche questa edizione del corso è stata articolata in tre giornate (in data 12/09/2024, 19/09/2024 e 03/10/2024) di 5 ore ciascuna. Gli incontri svolti esclusivamente in presenza e diretti prioritariamente a coloro che non abbiano partecipato alla prima edizione.

c) Le azioni pilota

L'istituzione di una struttura amministrativa dedicata alla parità di genere ha rappresentato una preziosa occasione per sperimentare diverse azioni pilota mirate a contrastare il divario di genere in specifici ambiti di intervento.

"No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla"

Protocollo d'intesa tra Regione Puglia e Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A. finalizzato a promuovere la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini agli eventi di comunicazione organizzati dalla Regione stessa.

Per l'attuazione del Protocollo:

- è stata attivata la collaborazione con la Fondazione Ipres;
- è stato istituito un Tavolo Tecnico che, oltre a curare periodicamente le rilevazioni relative ai panel regionali, sta procedendo alla redazione di una proposta di documento per fornire alle Strutture indicazioni in merito alla promozione della prospettiva di genere nell'organizzazione dei panel organizzati dalla Regione Puglia.

L'intervento è stato attuato senza oneri per la Regione Puglia in quanto i soggetti coinvolti hanno espletato le attività ratione officii.

La collaborazione tra Regione Puglia e Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A. ha condotto alla pubblicazione da parte di RAI del primo report sul monitoraggio "No Women No Panel", contenente uno specifico capitolo dedicato alla Puglia, regione pilota del progetto, che è stato presentato al Salone Internazionale del Libro di Torino il 13 maggio 2024.

Per consultare e approfondire: <https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attività/editoria/9788880806332_20240430_NWNP_bookDigi.pdf>

Con la DGR n. 876 del 25 giugno 2024 "MEMORANDUM D'INTESA "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla". Approvazione dello schema di protocollo d'intesa tra la Regione Puglia e la RAI Radiotelevisione Italiana s.p.a. per l'attuazione del monitoraggio di genere dei panel regionali" è stato approvato il nuovo Protocollo tra Regione Puglia e Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A. finalizzato a continuare l'attività di monitoraggio dei panel per il 2024, 2025 e 2026.

L'attività di monitoraggio dei panel – condotta da un Tavolo Tecnico di referenti regionali (A.D. n. 5 del 03/07/2023) in collaborazione con IPRES – è finalizzata a promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equi-

librata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria.

Costituisce elemento di novità rispetto al precedente protocollo la previsione della possibilità di estendere il monitoraggio non solo agli eventi organizzati direttamente dalla Regione Puglia ma anche, gradualmente, a quelli patrocinati dallo stesso Ente.

Anche in questo caso la collaborazione tra Regione Puglia e Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A. ha condotto alla pubblicazione di un secondo report sul monitoraggio "No Women No Panel", con un rilevante contributo della Regione Puglia, presentato al Salone Internazionale del Libro di Torino il 18 maggio 2025.

"Scuole in Ste@M. Progetti per la Promozione delle Discipline Stem"

Il progetto *Inter-istituzionale* si è posto l'obiettivo di favorire, già in età scolare, un rafforzamento delle competenze STE-M (acronimo per *Science, Technology, Engineering, Mathematics*) delle bambine e delle ragazze, per la riduzione del divario di genere, anche attraverso il potenziamento del pensiero innovativo e creativo, utilizzando un approccio metodologico laboratoriale.

L'intervento ha previsto:

- la costituzione di 16 reti di Scuole Polo Regionali per la promozione delle STEM, da individuarsi tramite bando pubblico, per l'attuazione di un percorso didattico-laboratoriale finalizzato a rafforzare le competenze STEM, a partire dagli anni della scuola primaria fino al biennio della scuola secondaria di secondo grado;
- il coinvolgimento dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia, per promuovere e garantire il miglioramento dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche;
- il coinvolgimento delle Università pubbliche pugliesi quali l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Dipartimento di Matematica e Dipartimento di Informatica, l'Università del Salento - Dipartimento di Matematica e Fisica "Ennio de Giorgi", l'Università degli Studi di Foggia Dipartimento di Economia, Management e Territorio (DEMeT) e il Politecnico di Bari, in qualità di soggetti istituzionalmente deputati allo sviluppo e alla promozione delle competenze STEM;
- la costituzione di una Cabina di Regia con compiti di monitoraggio e analisi dell'azione;
- la realizzazione degli Hackathons regionali per le STEM con la partecipazione di gruppi di studentesse e studenti delle scuole di ogni ordine e grado (18 aprile 2024).

Finanziamento € 200.000,00. In termini di impatti, il progetto ha consentito di potenziare le competenze STEM di circa 750 studentesse e studenti.

“GenereinComune”

Progetto finalizzato all’attuazione della parità di genere in 60 Comuni pilota della Puglia.

La misura si è posta la finalità di promuovere e/o consolidare l’adozione dell’approccio di gender mainstreaming nell’ambito delle politiche locali, attraverso l’individuazione – mediante procedura a evidenza pubblica – di n. 60 Comuni pugliesi presso i quali attivare iniziative sperimentali sul tema.

Le attività da realizzare hanno riguardato due linee d’intervento:

1. la realizzazione di percorsi formativi per il personale degli Enti Comunali;
2. la messa in atto di azioni di sistema dirette ad attuare l’integrazione trasversale nelle politiche locali dei principi di pari opportunità di genere.

La misura ha previsto la possibilità che Comuni di una stessa provincia si candidassero in forma associata, garantendo l’equa ripartizione dei contributi.

Finanziamento € 380.000,00

Anche questa progettualità, attuata in collaborazione con ANCI Puglia ha prodotto apprezzabili esiti mediari che sono stati divulgati sia nel corso della 86^a Fiera del Levante che nell’ambito della 2a edizione del Festival nazionale della Conferenza delle Regioni e delle PA (ottobre 2023, Torino).

Sul tema è stato anche redatto un contributo nel Rapporto Puglia 2023-2024, curato dalla Fondazione IPRES.

Per consultare e approfondire: <<https://ipres.it/uploads/pubblicazioni/allegati/rapporto-puglia-2023-24-04-04-25-11-04-58546134185.pdf>>

“UN’Impresa alla pari”

Intervento finalizzato a sostenere le micro, piccole e medie imprese pugliesi nel conseguimento della Certificazione di Parità (UNI/PdR 125:2022).

L’intervento realizzato in sinergia con Unioncamere Puglia ha previsto l’emanazione di un Avviso a sportello a evidenza pubblica per l’assegnazione dei contributi alle imprese.

Finanziamento € 800.000,00

In termini di impatti, le imprese beneficiarie sono state circa 100.

6.2 Le iniziative del Consiglio Regionale

Nel corso dell'attuale legislatura, il Consiglio Regionale si è dotato di una struttura amministrativa per il coordinamento delle attività concernenti la parità di genere: la Sezione "Coordinamento politiche di genere e supporto alle azioni di tutela dei diritti della persona, di conciliazione e di parità". Di seguito le principali funzioni a essa attribuite:

- Programmazione e realizzazione, anche mediante forme di cooperazione con Enti, Organismi e Istituzioni internazionali, nazionali e regionali, di iniziative volte alla promozione dei diritti della persona, alla prevenzione delle discriminazioni, alla prevenzione e al contrasto delle violenze di genere e alla realizzazione di azioni volte all'attuazione, in ambito sociale, economico e culturale, della parità di genere.
- Attività di informazione, comunicazione, divulgazione, sulle tematiche connesse alla tutela dei diritti della persona e dell'integrazione sociale e sulle politiche di genere e le misure di prevenzione/contrastò delle discriminazioni di genere, anche attraverso la tenuta e l'attivazione di siti web.
- Stipula di accordi e convenzioni, con soggetti pubblici e privati per la realizzazione sul territorio di interventi/azioni/misure di promozione dei diritti della persona e della parità di genere.

Il Consiglio Regionale per il tramite della suddetta sezione, ha svolto le seguenti attività più significative in relazione alle annualità 2023-2024.

2023

Quadro sinottico degli Organismi di Parità: Strutturazione di un quadro sinottico di tutti gli Organismi di Parità presenti nelle Regioni italiane. Lavoro di studio, analisi e approfondimento finalizzato alla redazione di una bozza di proposta di legge per la riorganizzazione dei due Organismi di Parità (Commissione per le Pari Opportunità e Consulta Regionale Femminile) insediati presso il Consiglio Regionale.

Bozza di proposta di legge sugli Organismi di Parità. Nell'ottica di una riorganizzazione degli Organismi di Parità, si è proceduto alla predisposizione di una bozza di proposta di legge, tuttora in esame.

Comparazione di leggi regionali e regolamenti in materia di parità salariale finalizzata alla predisposizione di una bozza di regolamento relativo alla legge regionale 6 ottobre 2021, n. 35 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i generi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile".

Rete delle Elette. Studio, realizzazione e predisposizione di una banca dati contenente ogni riferimento utile (carica istituzionale, indirizzi mail, recapiti telefonici) relativo alle donne elette in Puglia nei Comuni, Province, Città metropolitana, Regione.

Autodeterminazione e inserimento socio lavorativo: buone prassi e prospettive future. Progetto di sperimentazione per la certificazione e l'acquisizione di competenze professionali nei settori dell'enogastronomia e caffetteria, da parte di donne in stato di bisogno.

Il progetto, articolato in due corsi distinti che si sono tenuti presso l'IISS Tommaso Fiore di Grumo Appula (BA) e presso la parrocchia San Carlo Borromeo di Bari, si è svolto nel 2023 e si è concluso nel gennaio 2024.

Tra i soggetti promotori del progetto, la Consulta regionale femminile che si è avvalsa del supporto e della collaborazione della Sezione Coordinamento Politiche di Genere e supporto alle azioni di tutela dei diritti della persona, di conciliazione e di parità.

Risorse finanziarie utilizzate **circa 5.700,00 euro**, da stanziamento destinato alla Consulta Regionale Femminile.

Per consultare e approfondire: <<https://consultafemminile.consiglio.puglia.it>>

Evento: "L'Evoluzione del diritto nella parità di genere" - 8 e 9 novembre 2023

Agorà del Consiglio Regionale della Puglia. Nel corso delle due giornate di studio, i relatori, rivolgendosi a una platea costituita per la gran parte da classi di liceo e studenti universitari, hanno approfondito una serie di tematiche legate alla evoluzione del diritto nella parità di genere, con particolare riferimento a: stalking e questioni di genere; donna criminale tra parità di genere e stereotipi culturali; medicina di genere; parità di genere nell'ottica della transizione ecologica; politiche antidiscriminatorie; parità di genere nel diritto elettorale; donna, vita, libertà, i diritti delle donne quali diritti umani universali e la consuetudine patriarcale nella politica internazionale; conciliazione tempi di vita e lavoro; parità di genere e nuovi modelli organizzativi. Con i loro interventi, le relatrici e i relatori hanno contribuito a diffondere la cultura della parità di genere, in particolare nelle nuove generazioni che affrontano il mondo della scuola, delle Università e del lavoro. L'evento formativo ha rappresentato una importante iniziativa di comunicazione sociale, tesa ad approfondire le problematiche di genere nell'ottica degli strumenti attualmente introdotti dalle norme europee, nazionali e regionali. Il feedback delle due giornate di studio e approfondimento è stato positivo e ha raggiunto e superato i valori preventivati, conseguendo i risultati attesi.

Risorse finanziarie utilizzate circa **3.000,00 euro**, da stanziamento destinato alla Consulta Regionale Femminile.

Per consultare e approfondire: <<https://www.consiglio.puglia.it/eventi-e-appuntamenti>>

Al fine di sensibilizzare la comunità territoriale (Cittadini/Imprese/Istituzioni) e promuovere azioni volte a combattere e superare la stereotipia di genere e i comportamenti discriminatori, nell'ottobre del 2022, la sezione Coordinamento Politiche di genere e la Consulta regionale femminile hanno partecipato al Convegno di Studi "Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite tra partecipazione, rappresentanza e crimini di genere", promosso dall'Associazione Donne Giuriste Italia, sezione di Bari, nell'ambito del progetto PRIN 2017 "THE DARK SIDE OF LAW. WHEN DISCRIMINATION, EXCLUSION AND OPPRESSION ARE BY LAW". Nelle due giornate del Convegno, sono intervenute: l'Onorevole Titti De Simone, la Presidente del Consiglio Regionale della Puglia avv. Loredana Capone, la Presidente della Consulta regionale femminile avv. Vera Guelfi e la Segreteria generale del Consiglio Regionale avv. Domenica Gattulli.

Nel 2024, i significativi contributi della Presidente della Consulta Regionale Femminile avv. Vera Guelfi e della Segretaria generale del Consiglio Regionale della Puglia avv. Domenica Gattulli sono stati pubblicati nel volume collettaneo dal titolo "Partecipazione, rappresentanza e crimini di genere" edito da Cacucci.

Per consultare e approfondire: <<https://www.consiglio.puglia.it/-/il-consiglio-regionale-con-l-associazione-donne-giuriste-italia-contro-i-comportamenti-discriminatori-di-genere.-seminario-il-6-e-7-ottobre>>

Istituzione della Rete delle Elette – Organismo istituito dalla Presidenza del Consiglio Regionale della Puglia e previsto dall'art. 25 della legge regionale 21 marzo 2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" per la promozione e valorizzazione della presenza delle donne nelle istituzioni elette e nella vita politica.

Con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 233 del 20/02/2024 si è proceduto alla Istituzione della Rete regionale delle Elette e a disciplinare detto organismo con apposite Linee guida.

La Rete delle Elette si pone l'obiettivo di sostenere attivamente il principio della partecipazione democratica tra i sessi nella vita politica e sociale.

La Rete si prefigge di lavorare e operare in sinergia per il superamento degli stereotipi, l'eliminazione di tutte le discriminazioni di genere e una conseguente cultura della rappresentanza paritaria.

La Rete delle Elette mira a organizzare momenti di incontro, formazione e informazione che evidenzino le specifiche esigenze di tutte le province pugliesi, con l'obiettivo di portarle all'attenzione della Regione e promuovere azioni comuni che si possano tradurre in nuove iniziative legislative.

Realizzazione di momenti di incontro e confronto con le donne elette in Puglia per lavorare in rete e in sinergia alla realizzazione di obiettivi comuni e condivisi.

Risorse finanziarie utilizzate:

- **circa 33.000,00 euro**, da stanziamento assegnato alla Sezione per il servizio di organizzazione e gestione integrata dei Forum Territoriali;
- **circa 28.000,00 euro**, da stanziamento assegnato alla Sezione per il servizio di organizzazione, animazione e coordinamento dei tavoli tematici.

Per consultare e approfondire: <<https://www.consiglio.puglia.it/rete-delle-elette-della-regione-puglia1>>

Il 13 marzo 2024, presso l'Agorà del Consiglio Regionale, si è avviato il percorso per la redazione del documento di indirizzo e progettazione finalizzato al Piano strategico della Rete delle elette per una Puglia più equa e solidale.

Forum territoriali tematici

Il progetto ha visto la realizzazione di un primo incontro conoscitivo con le amministratrici pugliesi e di sei diversi Forum tematici svolti nelle sei Province.

I temi trattati hanno riguardato le sei missioni indicate nella programmazione europea della Next Generation Eu (Strategia per le nuove generazioni): Digitalizzazione, Innovazione, cultura e turismo; Transizione verde e rivoluzione ecologica; Infrastrutture per una mobilità sostenibile; Istruzione e ricerca; Inclusione e coesione, Salute e welfare.

I Forum territoriali, dai quali sono scaturite idee e proposte da inserire nel Piano strategico, hanno rappresentato una importante occasione di formazione e confronto. Attraverso specifici tavoli di lavoro, coordinati da vari esperti, le amministratrici pugliesi hanno lavorato in sinergia, cercando soluzioni e metodologie in grado di ridurre le disuguaglianze di genere.

I Forum della Rete delle elette pugliesi si sono rivelati strumenti di importanza strategica per la mobilitazione delle energie femminili, fondamentale per ridurre ogni tipo di discriminazione, sempre in un'ottica di pari opportunità.

Di seguito i Forum territoriali svolti e le relative tematiche analizzate e declinate sotto il profilo di genere.

- 13 marzo 2024: Incontro conoscitivo con la Rete delle Elette, Presentazione delle linee guida, presso l'Agorà del Consiglio Regionale della Puglia, BARI.
- 27 maggio 2024: Primo Forum tematico territoriale "Turismo, Cultura e Innovazione", presso l'ex Convitto Palmieri, LECCE.
- 27 giugno 2024: Secondo Forum tematico territoriale "Transizione Energetica ed Ecologica", presso il Museo F. Ribezzo, BRINDISI.
- 16 settembre 2024: Terzo Forum tematico territoriale "Coesione e Inclusione", presso il Monastero di Colonna, TRANI.
- 30 settembre 2024: Quarto Forum tematico territoriale "Trasporti e Infrastrutture per una mobilità sostenibile", presso l'Agorà del Consiglio Regionale della Puglia, BARI.
- 30 ottobre 2024: Quinto Forum tematico territoriale "Istruzione e Ricerca", presso il Palazzo Dogana, FOGGIA.
- 26 febbraio 2025: Sesto Forum tematico territoriale "Salute e Welfare", presso la Biblioteca Civica "Pietro Acclavio", TARANTO.
- 27 marzo 2025: Evento conclusivo per la presentazione del documento di indirizzo e progettazione strategica delle misure di Politiche di Genere per la Rete delle elette di Puglia, presso l'Agorà del Consiglio Regionale della Puglia, BARI.

Giornate di studio

Nell'ottica della diffusione dell'informazione circa il rispetto della parità di genere, sono state svolte due giornate di studio e approfondimento dal titolo **"L'Evoluzione delle politiche di genere"** per permettere a studenti di ogni ordine e grado di analizzare, con esperti dedicati, tematiche quali: la medicina di genere, il ruolo della donna nelle guerre, le politiche antidiscriminatorie nell'ambito dell'evoluzione del diritto, la questione dei diritti delle donne quali diritti umani universali, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Gli interventi delle relatrici e dei relatori che si sono avvicendati hanno stimolato la curiosità di alunne, alunni e docenti attraverso una breve rappresentazione di come nell'organizzazione regionale, mondo loro sconosciuto, ci si sforza di effettuare scelte democratiche e paritarie, ponendo l'accento sul tema della parità di genere e sulle profonde disuguaglianze che, nonostante gli sforzi fatti, tuttora ancora attraversano la quotidianità della vita delle donne, a partire dal godimento dei loro diritti.

Al termine degli interventi, ragazze e ragazzi sono stati coinvolti in un dibattito attivo, attraverso una serie di domande e risposte, alle quali tutte e tutti hanno partecipato con grande interesse.

Dalle interviste è scaturita la convinzione che la parità di genere è tra i principi fondamentali della vita democratica e che con le politiche di genere, quindi, si cerca di dare vita ad azioni culturali che, pur rispettando e valorizzando le differenze di genere, mirino al riequilibrio fra ruoli di uomo e donna nella famiglia e nella società, in modo da dare piena attuazione al principio di pari opportunità. L'obiettivo era proprio quello di scardinare alcune convinzioni e regalare momenti di riflessione su un tema, quello della parità di genere, sempre attuale e un mondo in cui le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società.

Evento: “L’Evoluzione delle politiche di genere” – 25 ottobre 2024 – Agorà del Consiglio Regionale della Puglia.

Risorse finanziarie utilizzate **circa 4.800,00 euro**, da stanziamento destinato alla Consulta Regionale Femminile.

Evento: “L’Evoluzione delle politiche di genere” – 7 novembre 2024 – Agorà del Consiglio Regionale della Puglia.

Risorse finanziarie utilizzate **circa 1.900,00 euro**, da stanziamento destinato alla Consulta Regionale Femminile.

Per consultare e approfondire: <<https://consultafemminile.consiglio.puglia.it>>

Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne 25 novembre 2024 – Agorà del Consiglio Regionale della Puglia

Una giornata intensa di eventi, dialoghi e approfondimenti promossa dalla Presidenza del Consiglio Regionale con la collaborazione dell’assessorato al Welfare, dell’assessorato alla Salute - servizio Sport per tutti, della sezione Coordinamento Politiche di genere del Consiglio Regionale e della Consulta Regionale Femminile.

Per consultare e approfondire: <<https://www.consiglio.puglia.it/agenzia-di-notizie>>

Attraverso le attività finora svolte, si può affermare di aver perseguito e raggiunto l’obiettivo di aver coinvolto all’incirca un migliaio di persone, con una percentuale di donne maggiore rispetto agli uomini e con una ricaduta sul territorio più che soddisfacente, se consideriamo il positivo feedback registrato che ci spinge a mantenere elevati gli standard delle attività in itinere e ancora da svolgere.

Il presupposto da cui non si può e non si deve prescindere è che le donne sono sempre più chiamate in prima persona a svolgere un ruolo attivo nella cura degli interessi pubblici e del bene comune.

6.3 Le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Istituito dalla Regione Puglia ai sensi dell’articolo 57 del D.Lgs n. 165/01, il Comitato si pone, nell’ambito dell’Ente, a garanzia di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e al rispetto dei principi di pari opportunità, per contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, per realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Di seguito una sintesi degli interventi di competenza svolti nel corso delle annualità 2023-2024.

Asilo nido e Centro Polifunzionale per l’infanzia e l’adolescenza.

Nell’anno 2015, con D.G.R. n. 2123 del 30 novembre, la Regione Puglia ha approvato l’Utilizzo dell’edificio denominato “Centro Polifunzionale” nell’ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale, prevedendo un centro polifunzionale per l’Infanzia e l’Adolescenza; il progetto definito del Centro Polifunzionale per l’infanzia e l’adolescenza è stato, poi, approvato con Determinazione Dirigenziale 28.12.2017, n. 805 della Sezione Lavori Pubblici.

Con D.G.R. 31.03.2022, n. 451, a oggetto “Realizzazione di un asilo nido nell’ambito del plesso degli uffici della Regione Puglia, via Gentile, Bari. Disponibilità delle aree di proprietà pubblica regionale in favore del Comune di Bari finalizzata alla candidatura all’Avviso Pubblico prot. n. 48047 del 2 dicembre 2021 del Ministero dell’Istruzione da finanziare nell’ambito del PNRR”, il progetto è stato ammesso a finanziamento a valere sulle risorse PNRR - Missione 4 - Istruzione e Ricerca - Componente 1 - Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università. L’Amministrazione prevede di completare il progetto entro l’anno 2025.

Stato di attuazione: in corso.

Predisposizione del Piano delle azioni formative. Partecipazione al corso SNA su Diversity Management e differenze di genere nella PA: ruolo dei CUG". Partecipazione a numerosi vari GdL (Codice di Comportamento del Personale dipendente di Regione Puglia; PIAO; profili professionali).

Indagine sul benessere organizzativo. L'indagine sul benessere organizzativo è stata predisposta e consolidata per la prossima somministrazione. Essa sarà periodicamente riproposta per la rilevazione e l'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'Ente nonché all'analisi della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard. Il questionario è stato predisposto ed è in attesa di somministrazione.

Eventi di informazione/sensibilizzazione

Titolo e breve descrizione: Convegno "Tutela della persona, politiche di genere, pari opportunità: soggetti regionali a confronto", 27 novembre 2023

Una mattinata dedicata al confronto tra alcuni dei soggetti interessati alle attività che rientrano nell'ambito di competenza del Comitato Unico di Garanzia di Regione Puglia.

Obiettivi perseguiti: informare e costruire una base informativa sulle attività del CUG per il personale regionale.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: nessuna.

Destinatari: tutto il personale di Regione Puglia.

Attività svolte: presentazione delle attività del Comitato e dei soggetti coinvolti nella predisposizione e attuazione di interventi contro le discriminazioni, il mobbing e per il sostegno al benessere organizzativo.

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): circa 120 partecipanti, parte in presenza e parte da remoto.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista nel Piano delle Azioni Positive e indicata nella relazione 2024 del CUG di Regione Puglia.

Rete territoriale dei CUG pugliesi

Nel gennaio 2024 sono stati avviati degli incontri e delle attività finalizzate alla costruzione e costituzione di una Rete tra i Comitati Unici di Garanzia del territorio pugliese.

Obiettivi perseguiti: Sviluppare Azioni Positive e buone prassi in comune tra i CUG del territorio, per rafforzare gli interventi del singolo Comitato di Garanzia e affrontare le criticità come "sistema", anche in ottica di genere. Le attività portate avanti tramite tale iniziativa, infatti, hanno ricadute positive all'interno delle amministrazioni componenti della Rete, potenziando gli effetti del singolo Comitato che vengono, quindi, amplificati all'interno della Rete. Gli interventi "potenziati" permettono, così, di arrivare meglio e con meno sforzi a tutto il personale delle amministrazioni della Rete, indifferentemente se uomini o donne (tranne nel caso di specifici interventi rivolti alle donne). Considerando la tipologia di attività poste in essere dai CUG, è possibile che ci siano ricadute anche esterne, per esempio per le attività di comunicazione e diffusione della cultura dei generi e dell'uso di un linguaggio amministrativo rispettoso delle identità.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: nessuna.

Destinatari: tutte le amministrazioni del territorio pugliese.

Attività svolte: riunioni mensili di confronto e scambio esperienziale; programmazione prime attività comuni; definizione passi per formalizzazione Rete; primo incontro pubblico sulla Rete (dettagliato a parte).

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): intervento in itinere.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista nel Piano delle Azioni Positive e indicata nella relazione 2024 del CUG di Regione Puglia.

Titolo e breve descrizione: Il CUG incontra il personale di Regione Puglia, 15 ottobre 2024

Obiettivi perseguiti: raggiungere il personale dipendente direttamente nei plessi dove svolgono l'attività lavorativa, per informare sulle attività del Comitato e raccogliere proposte e suggerimenti a criticità sul benessere organizzativo.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: nessuna.

Destinatari: tutto il personale di Regione Puglia, diversificato per plesso di lavoro.

Attività svolte: raccolta suggerimenti e scambio di esperienze, finalizzato alla predisposizione di un report finale a supporto delle attività dell'Amministrazione regionale.

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): intervento in itinere.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista nel Piano delle Azioni Positive e sarà indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Titolo e breve descrizione: Convegno “Ben essere in Rete - Una prospettiva regionale per un differente genere di punto di vista”, 19 novembre 2024

1° Incontro della Rete territoriale dei CUG pugliesi

Primo Incontro pubblico della nascente Rete territoriale dei Comitati Unici di Garanzia pugliesi.

Obiettivi perseguiti: confronto tra i CUG che hanno aderito alla Rete informale e, per sviluppare Azioni Positive e buone prassi in comune e rafforzare gli interventi del singolo Comitato di Garanzia, anche in ottica di genere.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: nessuna.

Destinatari: tutto il personale di Regione Puglia e delle altre amministrazioni aderenti alla Rete.

Attività svolte: confronto tra i Comitati e il pubblico presente, composto da addetti e addette ai lavori.

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): l'attività rientra tra quelle previste dal precedente intervento n. X.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista nel Piano delle Azioni Positive e indicata nella relazione 2024 del CUG di Regione Puglia.

6.4 Le attività della Consigliera regionale di Parità

La Consigliera di Parità effettiva della Regione Puglia è l'avvocata Lella Ruccia, nominata con Decreto ministeriale n. 204/2022; è una figura che assume una specifica connotazione con compiti e funzioni esplicitamente declinati nella normativa vigente (Codice delle Pari Opportunità) taluni esclusivi rispetto agli altri organismi di parità e pari opportunità:

- È pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.
- È soggetto terzo e non di parte.
- Opera per promuovere e monitorare parità e pari opportunità in ambito lavorativo (accesso al lavoro, evoluzione delle carriere, formazione, aspetti previdenziali e pensionistici) e per il contrasto alle discriminazioni di genere.

Svolge altresì funzioni di promozione del principio di pari opportunità nelle politiche attive, nei progetti di azioni positive (artt. 42 e ss.), e in ogni al-

tra iniziativa utile a tale scopo. Come pubblico ufficiale interviene nei casi di discriminazione nell'ambito occupazionale e nei casi di violenza e/o molestia sessuale nei luoghi di lavoro con un tentativo di conciliazione e/o con il ricorso in giudizio, sempre su delega degli interessati (artt. 36 e 37).

La Consigliera Regionale interviene quando rilevi l'esistenza, nei casi di rilevanza regionale, di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo.

In questo contesto normativo e organizzativo le attività della Consigliera nel territorio regionale sono volte a esercitare sia la funzione promozionale e sia la funzione antidiscriminatoria.

I soggetti destinatari diretti dell'azione sono tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che ritengono di subire una discriminazione nell'ambito del lavoro e che si possono rivolgere gratuitamente all'ufficio di consigliera.

Sono altresì destinatari (indiretti) i cittadini e le cittadine in generale, in riferimento alle azioni di promozione di politiche attive che la legge attribuisce alle Consigliere di Parità.

Attività anno 2023

Nel corso del 2023, l'ufficio di Consigliera di Regione Puglia ha organizzato la sua sede presso la sede istituzionale del Consiglio Regionale. Tale collocazione ha permesso il supporto logistico da parte della Sezione "Coordinamento politiche di genere e supporto alle azioni di tutela dei diritti della persona, di conciliazione e di parità.

Il periodo di interesse dal 1º gennaio 2023 al 31 dicembre è stato caratterizzato dallo svolgimento delle seguenti attività:

- **Ascolto e accoglienza per l'utenza.**
- **Partecipazione della Consigliera** agli eventi di formazione e convegni promossi dagli Enti sui temi di maggior interesse come la Certificazione di Genere e le giornate di studio sui temi di parità nell'ambito del lavoro.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento 2023

50.000,00 euro FONDO REGIONALE PER LE ATTIVITÀ DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ.

Attività anno 2024

Nel 2024, l'ufficio di Consigliera è stato dotato del supporto organizzativo di due unità, necessario a garantire la continuità di funzionamento, sia nelle funzioni obbligatorie che di promozione e di politiche attive.

Il periodo di interesse dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 è stato caratterizzato dallo svolgimento delle seguenti attività:

- **Ascolto e accoglienza per l'utenza.**
- **Attività antidiscriminatoria.** Sono stati conclusi positivamente diversi processi di conciliazione risalenti ad anni precedenti. Per gli altri casi, aperti nel 2024, si sono avviate le fasi di confronto con la mediazione della Consigliera secondo il mandato ricevuto dalle lavoratrici. Rimane pendente un giudizio in Appello, dopo che il giudice di primo grado ha riconosciuto la condotta antidiscriminatoria. Per queste attività, è stata rilevante la collaborazione con le professioniste e i professionisti iscritti nella short list di esperti in diritto antidiscriminatorio, competenza fondamentale per rendere più efficaci e incisive le azioni di tutela e di contrasto alle discriminazioni e promuovere nei casi singoli o collettivi la cultura di parità.
- **Segnalazione e controlli.** È stato dato corso alle segnalazioni ex Legge DEL RIO e soprattutto a segnalazioni per la persistente violazione del principio di pari rappresentanza e rappresentazione nei panel per eventi e conferenze ove persiste la presenza esclusivamente maschile. Quanto poi alle comunicazioni ex art. 57 codice PO, in merito alla composizione di commissioni esaminatrici di concorso, vi è il rispetto della previsione normativa, sebbene il fenomeno di prevalenza maschile nelle funzioni di presidente di commissione persiste: su 21 comunicazioni pervenute, solo una vedeva una donna nel ruolo di presidente di commissione.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento 2024

50.000,00 euro FONDO REGIONALE PER LE ATTIVITÀ DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ.

Link di riferimento pagina web istituzionale della Consigliera

Per consultare e approfondire: <<https://regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/consigliera-di-parita>>



7. Conclusioni e prospettive future

La Regione Puglia negli ultimi anni ha consolidato metodi e strumenti per l'integrazione del principio di mainstreaming di genere nelle policy regionali.

L'approvazione dell'Agenda di genere nel 2021 ha consentito, dapprima, di sperimentare e, successivamente, di strutturare strumenti di valutazione, accountability e monitoraggio talvolta inediti nel panorama nazionale.

In questa cornice va inserita questa seconda edizione del Bilancio di Genere che si riferisce alle annualità 2023 e 2024.

Il documento, in continuità con il precedente, è stato realizzato grazie al confronto con tutte le strutture regionali sia della Giunta che del Consiglio. Pertanto, si è posto l'obiettivo di rendicontare, pur nella sua complessità, tutto l'agitò della Regione Puglia in tema di parità.

Come da sua missione istitutiva, il Bilancio di Genere si rivolge alla cittadinanza e in tal senso rappresenta uno strumento di trasparenza dell'azione amministrativa (accountability) e di democrazia partecipata. Al tempo stesso, rappresenta per l'Ente e per gli amministratori/amministratrici della Regione Puglia uno strumento di programmazione e controllo utile a orientare le scelte di policy e a monitorarne lo stato di attuazione.

Per questo motivo, il cuore del documento è rappresentato dall'analisi del contesto interno ed esterno, che ha consentito di evidenziare come, nonostante i significativi passi avanti compiuti, nella nostra regione la parità di genere non possa ancora ritenersi pienamente conseguita in nessuno dei sette "domini" considerati dall'EIGE.

In particolare, i dati riferibili al contesto territoriale pugliese hanno mostrato miglioramenti significativi soprattutto nell'ambito dei domini "competenze" e "potere". Al contrario, lievi passi indietro sono stati registrati rispetto ad alcuni indicatori dei domini "reddito" e "salute". Inoltre, nonostante qualche importante passo avanti sia stato registrato, persistono consistenti diseguaglianze di genere nell'ambito del dominio "lavoro".

Anche con riferimento al contesto interno, ovvero all'Amministrazione regionale, importanti miglioramenti sono stati registrati nell'ambito del dominio "competenze", mentre alcuni passi indietro sono segnalati dagli indicatori del dominio "reddito" e le diseguaglianze di genere restano particolarmente pronunciate nei domini "potere", "tempo" e "salute".

A fronte di queste evidenze, il cammino della Regione Puglia verso il conseguimento del SDGs n. 5 dell'Agenda ONU 2030 appare ancora lungo, ma indubbiamente avviato.

In tal senso, il Bilancio di Genere offre diversi spunti di riflessione nell'ottica di definire alcuni traguardi da raggiungere nell'immediato.

Innanzitutto, appare indispensabile proseguire nei percorsi di attivazione e rafforzamento della cooperazione interistituzionale e delle partnership con imprese e associazioni. Infatti, solo mediante la promozione di azioni maggiormente condivise con gli altri livelli istituzionali e con i territori sarà possibile traguardare gli ambiziosi obiettivi connessi al superamento dei gap di genere in tutti i settori di policy.

Occorre inoltre continuare a lavorare con tutti i presidi che operano nel campo dell'istruzione e dell'educazione per proseguire nel percorso di divulgazione di una cultura di genere trasformativa, sistematica ed euristica, che favorisce il superamento degli stereotipi e produca impatti tangibili sul benessere della collettività pugliese.

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale, certamente è necessario proseguire nel percorso di rafforzamento dell'approccio mainstreaming recentemente introdotto e volto ad applicare il principio della parità di genere in modo trasversale rispetto agli ambiti e alle fasi del ciclo delle policy.

In particolare, per accompagnare e accelerare tale percorso, potrebbe essere utile, nei prossimi mesi:

- rafforzare il dialogo con tutte le strutture regionali e progettare metodi e strumenti che favoriscano una più diffusa e sistematica adozione della prospettiva di genere nei documenti strategici di programmazione oltre che negli atti gestionali e nei sistemi di monitoraggio;
- ripensare la governance regionale per tenere conto di quanto appreso dall'esperienza degli ultimi anni e della rinnovata trasversalità assunta dalle politiche di genere nell'ambito delle politiche regionali.

Bibliografia

Associazione OnData – Report Sesso è Potere.

Commissione Europea - Strategia per la parità di genere 2020/2025.

Consiglio Nazionale delle Ricerche (2024) - No Women No Panel - Le cifre della parità. Monitoraggio di genere nella comunicazione pubblica.

European Institute for Gender Equality - Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path - Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2024.

Fondazione Ipres - Rapporto Puglia 2023-2024.

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro - Tendenze dell'occupazione femminile nel 2024.

Il Sole 24 Ore - Indagine sulla Qualità della vita 2024.

Il Sole 24 Ore - Qualità della vita delle donne 2024.

INVALSI Servizio Statistico - Portale dei dati dell'Istruzione superiore.

ISTAT Data - La banca dati dell'Istituto Nazionale di Statistica.

Ministero dell'Economia e delle Finanze (2024) - Linee guida nazionali per la riclassificazione delle spese del rendiconto dello Stato nell'ottica di genere.

Ministero dell'Economia e delle Finanze (2025) - Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2024.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2023.

Ministero dell'Istruzione e del Merito (2025) - INDIRE, ITS Academy – Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, Rapporto nazionale.

OECD 2021 - Italy Governance Scan for Policy Coherence for Sustainable Development.

Openpolis (2025) - La questione dei divari di genere negli apprendimenti STEM.

Organizzazione delle Nazioni Unite - Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità - Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

RAI Per la Sostenibilità - La parità non è un'opinione. No Women No Panel: i dati, l'analisi, le policy.

Regione Puglia - Agenda di Genere Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia.

-
- Regione Puglia – Bilancio Sociale e di Genere della Regione Puglia 2018.
- Regione Puglia – Bilancio di Genere della Regione Puglia 2021-2022.
- Regione Puglia – DDL n. 90 del 17/04/2025 “Rendiconto Generale della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2024”.
- Regione Puglia – DGR 1295 del 16/09/1014 – Valutazione di Impatto di Genere (VIG). Approvazione indirizzi metodologico-operativi e avvio fase strutturale.
- Regione Puglia (2022) – DGR n. 1769 del 30 novembre 2022 “GENEREinCOMUNE”.
- Regione Puglia (2022) – DGR n. 1036 del 25/07/2022 No woman No Panel - Senza donne non se ne parla. Protocollo d'intesa tra la Regione Puglia e la RAI Radiotelevisione Italiana.
- Regione Puglia – L.R. n. 28 del 13 luglio 2017, c.d. Legge sulla partecipazione.
- Regione Puglia – Programma del Governo regionale 2020.
- Regione Puglia – Programma Regionale FESR FSE+ 2021-2027.
- Regione Puglia - Relazione CUG – Anni 2023-2024.
- Regione Puglia – Strategia regionale di Sviluppo Sostenibile.
- Regione Puglia (2020) – Atto di Alta Organizzazione. Modello Organizzativo “MAIA 2.0”.
- Regione Puglia- Ufficio Statistico (2021) - La misurazione della uguaglianza di genere a livello regionale: aspetti metodologici e risultati.
- Save the Children Ricerca (2025) – Le equilibriste. La maternità in Italia 2025.
- Unione Europea - Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

Glossario

Analisi di genere: esame strutturato dei ruoli, delle relazioni e dei processi. È focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini in vari contesti in tutte le società ed è uno strumento fondamentale per orientare azioni e interventi verso una prospettiva di genere.

Bilancio di Genere: analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio (pubblico o privato) tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e quella femminile della popolazione al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa.

Coerenza delle politiche: analisi dei documenti di programmazione tesa a individuare i profili di coerenza tra obiettivi e politiche programmate. L'analisi di coerenza può essere "verticale", quando mette a confronto documenti di programmazione di diversi livelli di governo, oppure "orizzontale", quando considera documenti di programmazione diversi approvati dalla stessa Amministrazione.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare: introduzione di sistemi volti a facilitare lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini (es. congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani).

Gender Mainstreaming: prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure regolamentari e dei programmi di spesa, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

Gender pay gap: differenziale retributivo di genere (Gender Pay Gap, GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini.

Prospettiva di genere: la prospettiva di genere considera e focalizza le differenze di genere nella sfera sociale e nella gestione del potere; valuta in che modo tale discriminazione può generare sia le necessità immediate che gli interessi a lungo termine delle donne e degli uomini.

Segregazione orizzontale: la concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti.

Segregazione verticale: fenomeno per cui le donne sono "schiacciate" in posizioni lavorative medio-basse e, conseguentemente, meno remunerate.

Sviluppo sostenibile: lo sviluppo equo e dignitoso delle attuali generazioni che non compromette la possibilità di sviluppo delle future generazioni.

Metadati

Metadati indicatori del contesto esterno

Dominio "Lavoro"

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

Tasso di mancata partecipazione al lavoro: percentuali di disoccupati di 15-74 anni + forze di lavoro potenziali di 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma che sono disponibili a lavorare, sul totale delle forze di lavoro 15-74 anni + forze di lavoro potenziali 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma sono disponibili a lavorare.

Numero di imprese totali e di imprese femminili attive: numero di imprese attive nel complesso e numero di imprese attive con una percentuale di addetti di sesso femminile almeno pari al 50%.

Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e senza figli: tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100.

Tasso di part-time involontario: percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati.

Incidenza degli occupati sovrastrutti: percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

Dimissioni delle lavoratrici madri: convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri.

Dominio "Competenze"

Competenze alfabetica non adeguata: percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica.

Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado): percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza numerica.

Competenze digitali almeno di base: persone di 16-74 anni che hanno competenze digitali almeno di base per tutti i 5 domini individuati dal "Digital competence framework 2.0". I domini considerati sono Alfabetizzazione su informazioni e dati, Comunicazione e collaborazione, Creazione di contenuti digitali, Sicurezza, Risoluzione di problemi. Per ogni dominio in base al numero di attività svolte vengono definiti due livelli di competenza "base" e "superiore a base".

Uscita precoce dal sistema educativo: percentuale di persone di 18-24 anni che hanno conseguito solo la licenza di scuola secondaria di primo grado e non sono inseriti in un programma di formazione sul totale delle persone di 18-24 anni.

Giovani che non lavorano e non studiano (Neet): percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.

Distribuzione percentuale degli iscritti per CdL: ripartizione percentuale degli iscritti a ciascun raggruppamento disciplinare di corsi di laurea per genere.

Percentuale di laureati: percentuale di persone tra 25-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale in quella fascia d'età, per genere.

Laureate STEM: percentuale di residenti che nell'anno solare hanno conseguito un titolo terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche (Scienze naturali, Fisica, Matematica, Statistica, Informatica, Ingegneria dell'Informazione, Ingegneria Industriale, Architettura e Ingegneria civile).

Domino "Potere"

Partecipazione civica e politica: percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno un'attività di partecipazione civica e politica sul totale delle persone di 14 anni e più. Le attività considerate sono: parlano di politica almeno una volta a settimana; si informano dei fatti della politica italiana almeno una volta a settimana; hanno partecipato online a consultazioni o votazioni su problemi sociali (civici) o politici (es. pianificazione urbana, firmare una petizione) almeno una volta nei 3 mesi precedenti l'intervista; hanno letto e postato opinioni su problemi sociali o politici sul web almeno una volta nei 3 mesi precedenti l'intervista.

Donne e rappresentanza politica a livello locale: percentuale di donne elette nei Consigli comunali sul totale degli eletti.

Domino "Reddito"

Retribuzione lorda media per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti: rapporto fra la retribuzione lorda imponibile a fini contributivi a carico del datore di lavoro e le ore retribuite stimate sempre a carico del datore di lavoro.

Domino "Tempo"

Posti nei servizi per la prima infanzia attivati: numero percentuale dei posti negli asili nido, micronidi e altri servizi per la prima infanzia presenti nei Comuni del territorio regionale.

Presa in carico degli utenti degli asili nido: utenti per 100 bambini residenti tra 0 e 2 anni.

Domino "Salute"

Speranza di vita in buona salute alla nascita: numero medio di anni che un bambino che nasce in un determinato anno di calendario può aspettarsi di vivere e quanti di questi in buone condizioni di salute.

Salute mentale: indice del disagio psicologico (*psychological distress*) ottenuto dalla sintesi dei punteggi totalizzati da ciascun individuo di 14 anni e più, a cinque quesiti

estratti dal questionario SF36 (36-Item Short Form Survey). I quesiti fanno riferimento alle quattro dimensioni principali della salute mentale: 1)ansia, 2)depressione, 3)perdita di controllo comportamentale emozionale, 4)benessere psicologico). L'indice varia tra 0 e 100, con migliori condizioni di benessere psicologico al crescere del valore dell'indice.

Decessi per tumore: tassi di mortalità per tumori (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013 all'interno della fascia di età 20-64 anni.

Adeguata alimentazione: proporzione standardizzata con la popolazione europea al 2013 di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale delle persone di 3 anni e più.

Eccesso di peso: proporzione standardizzata con la popolazione europea al 2013 di persone di 18 anni e più in sovrappeso o obese sul totale delle persone di 18 anni e più. L'indicatore fa riferimento alla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) dell'Indice di Massa corporea (Imc: rapporto tra il peso, in kg, e il quadrato dell'altezza, in metri).

Sedentarietà: proporzione standardizzata con la popolazione europea al 2013 di persone di 14 anni e più che non praticano alcuna attività fisica sul totale delle persone di 14 anni e più. L'indicatore si riferisce alle persone che non praticano sport né continuamente né saltuariamente nel tempo libero e che non svolgono alcun tipo di attività fisica nel tempo libero (come passeggiate di almeno 2 km, nuotare, andare in bicicletta, ecc.).

Fumo: proporzione standardizzata con la popolazione europea al 2013 di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare attualmente sul totale delle persone di 14 anni e più.

Alcool: proporzione standardizzata con la popolazione europea al 2013 di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol sul totale delle persone di 14 anni e più. Tenendo conto delle raccomandazioni pubblicate dal Ministero della Salute acquisite dai "Livelli di assunzione di riferimento di nutrienti" (LARN 2014) e in accordo con l'Istituto Superiore di Sanità, si individuano come "consumatori a rischio" tutti quegli individui che praticano almeno uno dei comportamenti a rischio, eccedendo nel consumo quotidiano di alcol (secondo soglie specifiche per sesso ed età) o concentrando in un'unica occasione di consumo l'assunzione di 6 o oltre unità alcoliche di una qualsiasi bevanda (binge drinking).

Dominio "Violenza"

Case antiviolenza e centri rifugio: numero di case antiviolenza e di centri rifugio attivi sul territorio.

Vittime per tipologia di violenza: numero di vittime di omicidio volontario, percosse, stalking e violenza sessuale.

Metadati indicatori del contesto interno

Dominio "Lavoro"

Personale stabile: personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comprensivo dei Dirigenti a tempo determinato in quanto ricoprono posti di funzione non propriamente riconducibili a esigenze temporanee dell'amministrazione.

Part-time: quota percentuale di dipendenti regionali in regime di lavoro part-time.

Dominio "Competenze"

Giorni di formazione: quota di assenze per formazione che sono utilizzate rispettivamente da donne e da uomini sul totale delle assenze per formazione fruite nell'anno da tutti i dipendenti.

Formazione per la cultura di genere: numero di dipendenti che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il Bilancio di Genere realizzate dalle Amministrazioni.

Dominio "Potere"

Posizioni di vertice: numero di persone che ricoprono posizioni di vertice quali dirigenti di dipartimento, assessori e consiglieri regionali, componenti di CdA di partecipate regionali.

Dominio "Reddito"

Lavoro straordinario: quota di dipendenti regionali che hanno svolto lavoro straordinario.

Retribuzione media accessoria per genere: la retribuzione accessoria (o "trattamento economico accessorio") è composta da tutte quelle competenze retributive aggiuntive rispetto al minimo contrattuale e al progredire della carriera (scatti e classi), tra cui rientrano: compensi per lavoro straordinario, indennità di missione o trasferimento, altri compensi extra (es. incarichi specifici, reperibilità).

Dominio "Tempo"

Giorni medi di assenza: rapporto fra giorni complessivi di assenza e consistenza del personale.

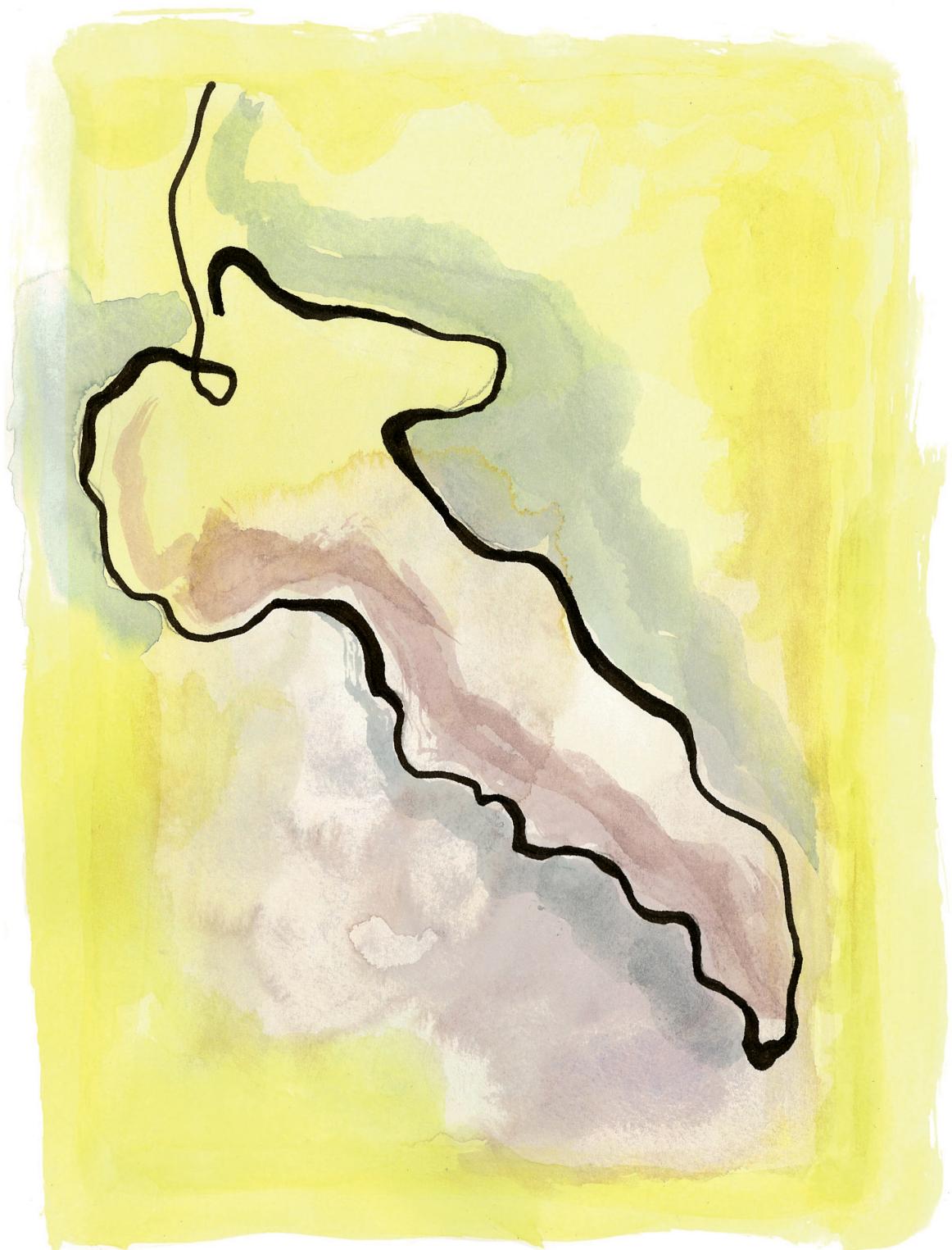
Assenze per maternità e paternità: numero di giorni per congedi maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità per unico figlio o per più figli.

Smart working: quota di dipendenti regionali che usufruisce dello smart working.

Dominio "Salute"

Sorveglianza Sanitaria, numero dipendenti visitati: visite mediche del datore di lavoro.

Assenza per malattia: numero medio di giorni di assenza per malattia dei dipendenti regionali.



Ringraziamenti

La presente pubblicazione è stata curata dalla Sezione per l'attuazione delle Politiche di Genere incardinata presso il Gabinetto del Presidente della Regione Puglia, in collaborazione con la Fondazione Ipres – Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali.

Si ringraziano, per la preziosa collaborazione, tutti i Dipartimenti, le Sezioni, i Servizi e le Strutture della Regione Puglia coinvolti nella redazione del documento.

In particolare, si ringraziano:

- per il contributo alla definizione del paragrafo 4.2, il direttore del Dipartimento Personale e Organizzazione Ciro Giuseppe Imperio, il dirigente Benny Pacifico e i funzionari Stefania De Bartolo e Cosimo Zigrino della Sezione Organizzazione e Formazione, la dirigente Elisabetta Rubino e la funzionaria Paola Crugliano della Sezione Personale, il dirigente Giuseppe Labellarte e la funzionaria Francesca Matarrese della Sezione Trattamento Economico, la dirigente Eleonora De Giorgi del Servizio Controlli Agenzie, Organismi Società Partecipate e Certificazione Aziende Sanitarie;
- per il contributo alla definizione del capitolo 5, il direttore del Dipartimento Bilancio, Affari Generali e Infrastrutture Angelosante Albanese, la dirigente Regina Stolfa e il funzionario Paolino Guarini della Sezione Bilancio e Ragoneria;
- per il contributo alla definizione del paragrafo 5.3, la direttrice del Dipartimento Sviluppo Economico Gianna Elisa Berlingero e la funzionaria Federica Lamura;
- per il contributo alla definizione del paragrafo 6.1, il/le componenti del tavolo tecnico Agenda di Genere Anna Maria Candela e Angela Cistulli (Dipartimento Cultura e Turismo), Massimiliano Colonna (Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione), Laura Liddo e Angela Di Domenico (Dipartimento Welfare), Luigia Brizzi e Serena Scorrano (Dipartimento Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana), Francesca Zampano e Silvia Visciano (Dipartimento Sviluppo Economico), Massimo Bianco e Vito Trisciuzzi (Dipartimento Bilancio, Affari Generali e Infrastrutture), Irene di Tria e Carmela Iadaresta (Dipartimento Mobilità), Rossella Titano (Dipartimento Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale), Antonella Caroli e Concetta Ladalardo (Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere animale), Paola

Romito (Dipartimento Personale e Organizzazione), Pasquale Orlando e Francesca Pastoressa (Struttura speciale per l'attuazione del POR), Rocco De Franchi e Anna Elisabetta Fauzzi (Struttura speciale Comunicazione istituzionale);

- per la definizione del paragrafo 6.2, la segretaria generale del Consiglio Regionale Domenica Gattulli e la dirigente Tiziana Di Cosmo della Sezione Coordinamento Politiche di Genere e Supporto alle Azioni di Tutela dei Diritti della Persona, di Conciliazione e di Parità;
- per la definizione del paragrafo 6.3, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) Maria Morena Ragone;
- per la definizione del paragrafo 6.4, la Consigliera di Parità Regionale Pasqua Ruccia;
- per il contributo alla definizione del progetto grafico ed editoriale, il direttore Rocco De Franchi e il funzionario Michele Sabatella della Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale.

Si ringrazia, infine, la Dott.ssa Daniela Collesi, dirigente del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, per il supporto fornito nell'ambito dell'applicazione delle Linee guida nazionali per la riclassificazione delle spese in ottica di genere.



**REGIONE
PUGLIA**