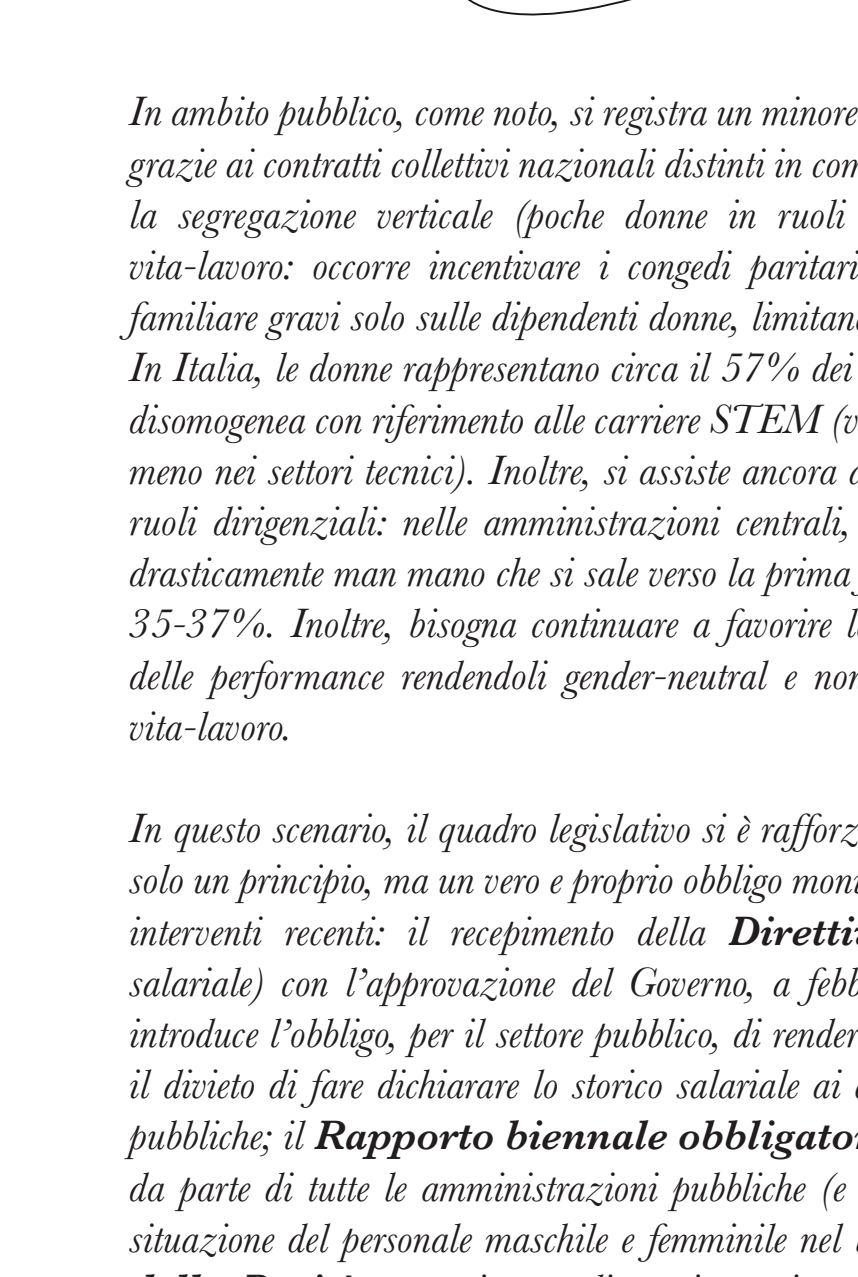




& Buona amministrazione & Cultura della legalità

IL VALORE DELLA PARITÀ E DELLA SOLIDARIETÀ



La parità di genere nel mondo del lavoro è un principio che si va affermando sempre più, muovendo dall'art. 3 della Costituzione, sino alle recenti innovazioni introdotte con il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) dove si promuove - Missione 5 Componente 1 - l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro per migliorare la coesione sociale, territoriale e la crescita economica.

In ambito pubblico, come noto, si registra un minore divario salariale rispetto al settore privato, grazie ai contratti collettivi nazionali distinti in comparti; tuttavia, persistono altri nodi, quali la segregazione verticale (poche donne in ruoli apicali) e le difficoltà di conciliazione vita-lavoro: occorre incentivare i congedi paritari (madre-padre) per evitare che il carico familiare gravi solo sulle dipendenti donne, limitandone la carriera.

In Italia, le donne rappresentano circa il 57% dei dipendenti pubblici, ma la distribuzione è disomogenea con riferimento alle carriere STEM (ve ne sono più nell'istruzione e nella sanità, meno nei settori tecnici). Inoltre, si assiste ancora al fenomeno del "soffitto di cristallo" per i ruoli dirigenziali: nelle amministrazioni centrali, per esempio, la presenza femminile cala drasticamente man mano che si sale verso la prima fascia dirigenziale, attestandosi intorno al 35-37%. Inoltre, bisogna continuare a favorire la parità anche nei sistemi di valutazione delle performance rendendoli gender-neutral e non penalizzanti rispetto alla conciliazione vita-lavoro.

In questo scenario, il quadro legislativo si è rafforzato con l'obiettivo di rendere la parità non solo un principio, ma un vero e proprio obbligo monitorabile. A tal proposito ricordiamo alcuni interventi recenti: il recepimento della **Direttiva UE 2023/1970** (sulla trasparenza salariale) con l'approvazione del Governo, a febbraio scorso, dello schema del decreto che introduce l'obbligo, per il settore pubblico, di rendere noti i criteri di progressione di carriera e il divieto di fare dichiarazioni lo storico salariale ai candidati durante i concorsi o le selezioni pubbliche; il **Rapporto biennale obbligatorio**, da produrre entro il 30 aprile 2026, da parte di tutte le amministrazioni pubbliche (e le aziende con oltre 50 dipendenti) sulla situazione del personale maschile e femminile nel biennio 2024-2025; il **Termometro della Parità** come sistema di monitoraggio nazionale per rilevare l'impatto reale delle politiche di genere all'interno delle decisioni amministrative. Infine, altri strumenti e organismi utili alla causa sono: i **CUG** (Comitati Unici di Garanzia) con poteri consultivi e di verifica su mobbing, discriminazioni e benessere organizzativo; lo stesso **PIAO** nel quale troviamo il **Piano delle Azioni Positive** (PAP) per favorire la parità (es. formazione specifica, flessibilità oraria, monitoraggio dei gap) e lo stesso **PTPCT**, specialmente con le Misure preventive e culturali per favorire Legalità, Imparzialità e Benessere organizzativo.

In questo numero della nostra Rassegna sono presenti approfondimenti che ci auguriamo possano suscitare un "interesse paritario" - non solo nelle donne - a comprendere e a perseguire questo obiettivo. Del resto, il principio costituzionale che precede quello di **Uguaglianza** (art. 3 Cost.) è, non a caso, quello di **Solidarietà** (art.2 Cost.), da cui si genera una sorta di patto etico e sociale riferito alla convivenza negli ambienti di lavoro, per accrescere il senso del rispetto e della parità tra i diversi generi. Per questa via, diventa essenziale anche l'esempio positivo della coesione e della solidarietà umana: che siano le donne stesse a farsi trovare unite e pronte a mettere in moto una spinta gentile e solidale verso l'integrazione paritaria nel mondo del lavoro.

Un ringraziamento alla referente delle Pari Opportunità Serena Brandi per avere curato i contenuti di questo numero e all'area comunicazione, Alessandra Campanile e Alessandra Carbone, per avere curato la parte grafica.

Luca Scandale

Miriam Giorgio

VERSO UN NUOVO PARADIGMA ORGANIZZATIVO:

PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

di Serena Brandi

Il percorso verso la parità di genere nel mondo del lavoro sta vivendo una fase di profonda accelerazione, trasformandosi da istanza etica a pilastro strategico per la crescita della e nella Pubblica Amministrazione. In linea con la **Strategia Europea per la parità di genere** e gli obiettivi dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG 5)**, è necessario interpretare le nuove normative non come semplici adempimenti burocratici, ma come opportunità per migliorare il benessere organizzativo e la qualità dei servizi offerti al territorio. A livello internazionale, la direttiva UE 2023/1970 sulla **trasparenza retributiva** ha segnato un punto di svolta, rafforzando il principio del "pari salario per un lavoro di pari valore". A livello nazionale, questo cambiamento è guidato dalla **Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026** che ha previsto un sistema di **Certificazione della Parità di Genere (UNIPdR 125/2022)**, introdotta dal PNRR e disciplinata dalla **Legge 162/2021 e dalla Legge di Bilancio 2022**. Questo strumento introduce un sistema di valutazione oggettivo che analizza l'intera vita dell'ente: dalla governance alla trasparenza nei processi di selezione, fino alla riduzione del gender pay gap, **generando opportunità di crescita delle donne e tutelando la maternità. Tale certificazione determina benefici per le imprese come ad esempio gli sgravi contributivi fino a 50.000 € annui e le premialità negli appalti pubblici, a valere sul Next Generation EU del PNRR.**

Un'attenzione particolare è rivolta alla "Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro" individuata come una delle aree di valutazione fondamentali per ottenere la certificazione della parità di genere. L'obiettivo è, quindi, quello di trasformare il rientro al lavoro dopo la maternità o la paternità in un momento di valorizzazione e non in un ostacolo alla carriera. Questa spinta globale e nazionale trova un terreno fertile in Puglia. La **Legge Regionale n. 24 del 4 luglio 2024** ha recentemente ampliato l'orizzonte delle tutele contro ogni forma di discriminazione e bullismo fondati sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. La norma impegna i dipendenti pubblici a farsi promotori di un ambiente di lavoro sicuro, facendo del rispetto della persona il valore fondante di ogni ufficio.

In questo scenario, l'**Agenzia Pugliapromozione** potrebbe aspirare ad un modello di eccellenza. Il settore turistico è, per sua natura, aperto ed inclusivo, il che potrebbe trovare un virtuoso riflesso anche nell'organizzazione interna. Sebbene l'attività del **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** abbia già gettato basi solide, l'impegno dell'Agenzia può ora concentrarsi su azioni sistemiche che integrino la cultura dell'equità con i processi quotidiani. L'evoluzione passa innanzitutto dall'adozione di un **linguaggio inclusivo** che diventi pratica costante sia nella comunicazione istituzionale che nei flussi amministrativi interni, eliminando stereotipi e garantendo una rappresentazione rispettosa di tutte le identità. In questo contesto, la valorizzazione del capitale umano è attuata attraverso l'ulteriore evoluzione del lavoro agile: non più solo una modalità acquisita, ma un pilastro strategico che potenzia la conciliazione tra vita professionale e privata, orientando stabilmente la cultura aziendale verso una gestione che implementi obiettivi e risultati.

Parallelamente, la crescita interna può essere sostenuta da programmi mirati di **formazione e mentoring**, volti a promuovere l'empowerment femminile e a sensibilizzare il personale sui bias cognitivi inconsci che possono influenzare i processi decisionali e di selezione. L'obiettivo è creare una consapevolezza diffusa che neutralizzi i pregiudizi e favorisca una **cultura del merito** basata su criteri oggettivi. Sempre in un'ottica di sviluppo, il miglioramento dell'efficienza organizzativa passa anche attraverso un monitoraggio sempre più attento dell'Equità. Tra le linee d'azione ipotizzabili, emerge la proposta di un'analisi conoscitiva da svolgere sui criteri di attribuzione dei ruoli e su quelli per l'accesso alla formazione individuale, nonché ai compensi accessori; un'iniziativa finalizzata a favorire l'equità e la piena valorizzazione del merito in ogni area dell'ente. L'ambizione è quella di tendere progressivamente verso i parametri della Certificazione di Genere, orientando l'ente a diventare un luogo dove talento e capacità professionali possano essere riconosciuti a prescindere dal genere. Tale impegno rafforza l'**Employer branding** dell'ente in piena armonia con i valori identitari del patrimonio materiale e immateriale che fanno brillare la Puglia come destinazione turistica.

SHORT NEWS

Piano strategico nazionale su violenza maschile contro le donne e la violenza domestica 2025-2027

Il Piano è stato approvato nel settembre 2025 dalla Ministra Eugenia Roccella e definisce le linee d'azione per il prossimo triennio. Il documento si sviluppa su un modello di governance condivisa che coinvolge amministrazioni centrali, locali e centri antiviolenza, articolandosi in quattro assi strategici, mutuati dalla **Convenzione di Istanbul**:

- Prevenzione, attraverso azioni educative e di sensibilizzazione per sradicare le cause culturali della violenza.
- Protezione e sostegno grazie al rafforzamento della rete dei centri antiviolenza e delle case rifugio per garantire sicurezza alle vittime.
- Perseguire e punire grazie all'integrazione con le recenti riforme normative, come la Legge n. 181/2025 che ha formalmente introdotto il reato di femminicidio nel codice penale.
- Assistenza e Promozione mediante misure per l'autonomia economica e sociale delle donne in uscita da situazioni di abuso.

Attuazione e Coordinamento delle Politiche di Genere della Regione Puglia

L'ufficio è preposto all'attuazione organica delle **politiche di genere**, operando attraverso la promozione e la diffusione capillare della cultura della parità. Tale missione si realizza mediante l'implementazione di interventi sperimentali e innovativi, mirati alla riduzione sistematica del **gender gap** in ogni sua forma: dalla vita quotidiana agli ambienti di lavoro, fino alla partecipazione attiva delle donne alla vita politica e culturale della comunità. Nell'ambito del rafforzamento territoriale, la struttura assicura al sistema delle autonomie locali un **supporto strategico e operativo** costante. Tale attività è finalizzata alla definizione di piani locali per il contrasto alle discriminazioni di genere e alla gestione dei contributi destinati a progetti di azioni positive. Questi ultimi sono volti specificamente a espandere l'accesso al mercato del lavoro, favorire le progressioni di carriera e potenziare l'offerta formativa per la qualificazione e riqualificazione professionale delle donne.

Un pilastro fondamentale dell'azione amministrativa riguarda la **vigilanza sulla programmazione economica**: l'ufficio garantisce l'applicazione del principio di pari opportunità in tutti gli interventi finanziati dai Programmi Operativi Regionali (**FESR e FSE**) e dai fondi nazionali, fornendo pareri tecnici vincolanti sui documenti di programmazione.

A livello di monitoraggio e trasparenza, la struttura cura diverse attività di analisi. L'ufficio si occupa, infatti, della redazione del rapporto annuale sull'attuazione dell'**Agenda di Genere** e della **Legge Regionale n. 7/2007**, agendo in stretta sinergia con il **CUG** e le strutture di garanzia del Consiglio Regionale per favorire il superamento degli stereotipi e promuovere la democrazia paritaria. Parallelamente, cura la predisposizione annuale del **Bilancio di Genere**, un documento contabile e politico fondamentale per valutare l'impatto economico delle scelte regionali sulla condizione femminile.

L'attività di monitoraggio prosegue con l'esecuzione della **Valutazione di Impatto di Genere (VIG)** nelle fasi ex ante, in itinere ed ex post per tutti i programmi strategici e attuativi della Regione Puglia, garantendo una verifica costante degli obiettivi prefissati. In stretta collaborazione con l'Ufficio Statistico regionale, la struttura elabora, inoltre, il **Gender Index** e definisce il profilo di genere regionale attraverso l'analisi di specifici indicatori statistici.

Infine, l'ufficio riveste un ruolo cruciale nella prevenzione e nel contrasto alla **violenza di genere**, elaborando strategie di comunicazione e sensibilizzazione. Questo compito viene svolto assicurando il pieno raccordo operativo con il Dipartimento Welfare e i servizi socio-assistenziali per l'inclusione delle vittime, coordinando al contempo le attività della **Consigliera di Parità regionale** con tutte le amministrazioni regionali e centrali competenti.

LA FIGURA DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE PUGLIA



La Consigliera di parità della Regione Puglia è un'istituzione nata per promuovere e monitorare l'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

La figura è disciplinata a livello nazionale dal **Decreto Legislativo 198/2006** ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), che ne definisce il ruolo e l'organizzazione a livello nazionale, regionale e provinciale.

La nomina della consigliera regionale effettiva e di quella supplente avviene con decreto del

Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità. La scelta avviene su designazione degli organi individuati dalle Regioni (nel caso pugliese, la designazione è di competenza della Giunta Regionale).

Il mandato ha una durata di quattro anni ed è rinnovabile per non più di due volte (per un totale complessivo massimo di tre mandati).

Attualmente, per la Regione Puglia, l'incarico di Consigliera di parità è ricoperto dall'avv. Pasqua Ruccia, incarico formalizzato con il **Decreto Ministeriale n. 204 del 23 novembre 2022** ed avrà durata sino a novembre 2026, mentre la carica di Consigliera supplente è ricoperta da Stella Sanseverino.

La Consigliera agisce come un pubblico ufficiale e svolge compiti di promozione e controllo, garantendo la tutela giudiziaria mediante azioni individuali e collettive dinanzi al giudice del lavoro in casi di discriminazione accertata; inoltre, offre un servizio di consulenza gratuito e riservato a supporto dei lavoratori che denunciano abusi, monitora e contrasta i fenomeni discriminatori anche attraverso l'istituzione di appositi Osservatori e promuove azioni positive per diffondere la cultura della parità nel mercato del lavoro.

SE VUOI APPROFONDIRE VISITA IL SITO

CLICCA QUI

PROGETTI REGIONALI

"Futura. La Puglia per la parità"

Il progetto **"Futura"** è un'iniziativa strategica promossa dal Consiglio Regionale della Puglia volta a promuovere la parità di genere e a contrastare gli stereotipi attraverso la cultura, l'arte e la creatività.

L'avviso pubblico, giunto alla sua **terza edizione nel 2025**, finanzia progetti realizzati da associazioni e organizzazioni del territorio pugliese.

Obiettivi Principali

- Contrasto agli stereotipi: abbattere i pregiudizi e le barriere culturali che alimentano la disparità tra uomini e donne.
- Promozione dell'equità: favorire la comprensione della dimensione di genere in ogni ambito sociale e lavorativo.
- Coinvolgimento territoriale: supportare una rete diffusa di realtà locali (associazioni culturali, di promozione sociale, enti del terzo settore) per creare un impatto capillare.

SE VUOI APPROFONDIRE VISITA IL SITO

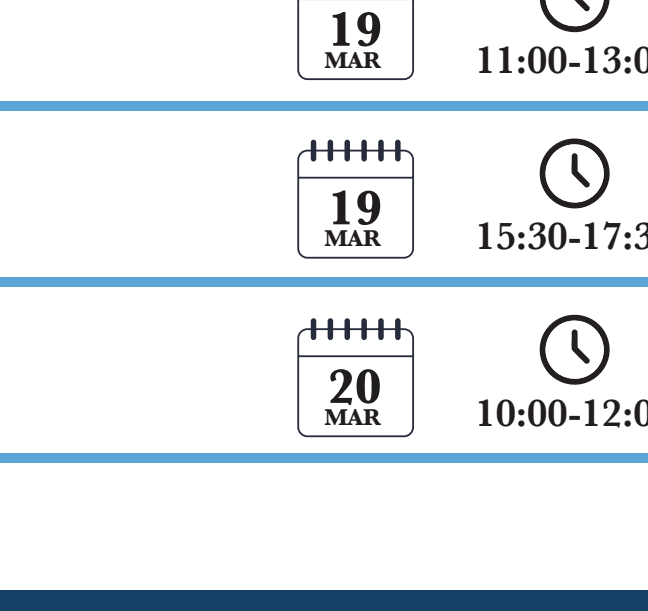
CLICCA QUI

IN AGENDA



Lo scorso 31 gennaio, l'Agenzia Pugliapromozione ha formalizzato l'adozione del nuovo Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2026-2028.

Il documento, redatto sotto il coordinamento dell'avv. **Miriam Giorgio** in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), rappresenta lo strumento programmatico fondamentale per adempiere gli obblighi di cui alla Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 e per consolidare una strategia attiva di contrasto ai fenomeni corruttori e alla maladministration.



I FOCUS DEL PIANO

RUP/RP			10:30-12:30
VALORIZZAZIONE INNOVAZIONE PRODOTTO			10:30-12:30
SERVIZI AMMINISTRATIVI RTD			11:00-13:00
COMUNICAZIONE			15:30-17:30
PROMOZIONE GOVERNANCE			10:00-12:00

OLTRE IL GENERE: PAGINE E PELLICOLE DI PARITÀ



LIBRI Il calice e la spada di Riane Eisler - 1987

Il saggio ripercorre la storia umana come un conflitto tra il modello del "calice" (società preistoriche egualitarie, pacifiche e basate sulla partnership) e quello della "spada" (culture patriarcali, gerarchiche e violente).

L'autrice sostiene che il dominio maschile non sia naturale, ma un'imposizione culturale superabile tornando a sistemi basati sulla collaborazione.

La parità mancata di Claudia Goldin - 2021

Un'analisi economica lucida che spiega perché il divario salariale persiste e come lavoro, maternità e struttura delle carriere penalizzano sistematicamente il genere femminile.

Parole e potere al lavoro di Laura Nacci - 2025

Il libro esplora il gender gap attraverso il potere delle parole. Analizza come il linguaggio quotidiano in ufficio possa alimentare pregiudizi e barriere invisibili, proponendo dieci racconti per smascherare gli stereotipi e suggerire una comunicazione più equa ed inclusiva.



FILM Bread and Roses (Pane e rose) di Ken Loach - 2000

Il film racconta la storia di due sorelle messicane che lavorano come addette alle pulizie a Los Angeles ed esplora l'intersezione tra sfruttamento lavorativo, genere e immigrazione, mostrando come la lotta sindacale sia un valido strumento di emancipazione.

Il diritto di contare (Hidden Figures) di Theodore Melfi - 2016

Il film racconta la storia vera di tre scienziate afroamericane alla NASA che, negli anni '60, dovettero combattere non solo contro il sessismo ma anche contro la segregazione razziale per veder riconosciuta la loro professionalità e competenza.

Una giusta causa (On the Basis of Sex) di Mimi Leder - 2018

La pellicola è un biopic su Ruth Bader Ginsburg che segue i suoi primi anni come avvocatessa e la sua battaglia legale contro le discriminazioni di genere nelle leggi americane.

