PUGLIA



Bilancio di Genere della Regione Puglia

2025

Gruppo di lavoro

Annalisa Bellino
Dirigente 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

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

Roberta Garganese
Responsabile dell'Area Ricerca - Fondazione IPRES

Iary Goffredo
Ricercatore Project Manager - Fondazione IPRES

Alessandro Lombardi
Ricercatore - Fondazione IPRES

Nunzio Mastrorocco
Ricercatore Project Manager Elevata Professionalità - Fondazione IPRES

Giacomo Sirressi
Operatore esperto presso la Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere - Regione Puglia

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 **Iary Goffredo**

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

@ Regione Puglia 2026

isbn 978-88-7553-413-4

Illustrazioni di Elvira De Serio
Revisione dei testi e impaginazione a cura di Edizioni dal Sud
Stampa a cura di FGS Group - Modugno (Ba)

Gender equality is not a dream.
It is a decision.

António Guterres
Segretario generale delle Nazioni Unite
22 settembre 2026



INDICE

Antonio Decaro Presidente della Regione Puglia 7
Silvia Miglietta Assessora alla Cultura e alla Conoscenza 9

1. Introduzione 11
   1.1 Bilancio di Genere Regionale 2025, un ponte per costruire: visione, finalità e architettura del documento 11
   1.2 Nota metodologica 15
2. Strategia e governance delle politiche di genere in Puglia 19
   2.1 Verso il mainstreaming di genere: strumenti di valutazione, monitoraggio e accountability 19
   2.2 Il modello di governance e le strutture regionali 24
3. L'analisi del contesto regionale 31
   3.1 Il contesto esterno: i divari di genere nel territorio pugliese 31
   3.2 Il contesto interno: l'amministrazione regionale allo specchio 79
      3.2.1 L'ente regionale 79
      3.2.2 Le agenzie regionali 96
4. L'analisi del rendiconto 115
   4.1 L'analisi delle entrate 115
   4.2 L'analisi delle spese 118
   4.3 La riclassificazione delle spese nella prospettiva di genere: un'analisi sistemica del bilancio regionale 126
5. Le iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere 141
   5.1 Le azioni della giunta regionale per la parità di genere 141
      5.1.1 Lo stato di attuazione della strategia per la parità di genere 141
      5.1.2 Gli interventi realizzati dai dipartimenti 147
      5.1.3 Le azioni di sistema 155
      5.1.4 Le azioni pilota 160
   5.2 Le attività del Consiglio Regionale 166
   5.3 Le attività del Comitato Unico di Garanzia 175
   5.4 Le attività della Consigliera di Parità regionale 179
6. Riflessioni conclusive 185

Glossario 189
Metadati 191
Bibliografia 195
Sitografia 197
Ringraziamenti 199



Antonio Decaro

Presidente della Regione Puglia

La parità di genere si misura nella vita delle persone: nelle opportunità di lavoro, nell'autonomia economica, nella condivisione delle responsabilità familiari e nella possibilità di scegliere liberamente il proprio futuro. È da questa consapevolezza che dobbiamo partire per leggere il Bilancio di Genere della Regione Puglia 2025 e valutare quanto il principio di uguaglianza si traduca in diritti effettivi e condizioni di vita più eque.

Il Bilancio di Genere non è soltanto uno strumento di rendicontazione, ma un supporto alle decisioni pubbliche e alla responsabilità di governo. Ci aiuta a individuare le disuguaglianze, misurare i progressi e orientare le risorse verso interventi capaci di incidere sulle cause dei divari ancora esistenti.

I dati restituiscono un quadro articolato, con risultati significativi e criticità che richiedono un impegno costante. Nel mercato del lavoro, il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli è passato dal 64,5% del 2021 all'85,7% del 2025, superando il valore nazionale. Nello stesso periodo, il part-time involontario femminile è diminuito dal 22,9% al 14%. Anche nell'istruzione si registrano progressi: l'uscita precoce delle giovani donne dal sistema di istruzione e formazione è scesa dal 15,6% al 5,8%, mentre cresce la presenza femminile nelle discipline STEM.

Sono segnali importanti, ma non ancora sufficienti a superare le disuguaglianze che condizionano l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'indipendenza economica e la partecipazione alla vita pubblica.

Il divario si manifesta anche nella vita quotidiana e nella distribuzione delle responsabilità di cura. In Puglia, le donne dedicano mediamente al lavoro domestico e di cura 1.740 minuti alla settimana, contro i 437 degli uomini. Una differenza che incide concretamente sulle opportunità individuali: quando il peso della cura ricade prevalentemente sulle donne, diminuiscono il tempo e le possibilità da dedicare al lavoro, alla formazione e alla propria realizzazione.

Le politiche di genere devono quindi andare oltre il riconoscimento formale delle pari opportunità e rimuovere gli ostacoli che impediscono una piena uguaglianza. Servono servizi accessibili, un welfare capace di sostenere le famiglie, strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, occupazione stabile e di qualità e percorsi che rafforzino l'autonomia economica. La parità non può essere affidata alla capacità delle singole donne di superare da sole le difficoltà: è una responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese e società.

Un impegno altrettanto decisivo riguarda il contrasto alla violenza contro le donne e la promozione della loro libertà e autodeterminazione. I dati del pe-

riodo evidenziano un aumento delle vittime femminili di percosse, stalking e violenza sessuale. Dietro queste cifre ci sono vite e diritti compromessi. La vicenda di Lorena Isceri, originaria del Salento, uccisa dall'ex compagno, ci richiama alla responsabilità di intervenire prima che la violenza si consumi, attraverso l'educazione al rispetto, la prevenzione, il riconoscimento dei segnali di rischio, servizi efficaci e una rete territoriale capace di garantire protezione e sostenere l'autonomia delle donne.

È in questo quadro che si inserisce il Bilancio di Genere 2025, documento di passaggio tra la conclusione del ciclo 2020-2025 e dell'Agenda di Genere e la costruzione della nuova strategia regionale per l'equità. Un ulteriore passo nella capacità dell'Amministrazione di valutare le proprie scelte, l'impiego delle risorse e gli effetti degli interventi attraverso la prospettiva di genere.

Questa impostazione è coerente con la direzione che intendiamo imprimere all'azione della Regione Puglia: prenderci cura di tutta la Puglia, di ogni territorio e di ogni persona, riconoscendo le diverse condizioni di partenza e lavorando per ridurre le disuguaglianze, promuovere il lavoro di qualità e ampliare le opportunità. L'equità deve essere una dimensione trasversale delle politiche pubbliche, non un obiettivo separato dagli altri ambiti di intervento.

Dobbiamo chiederci se le nostre politiche riducano davvero i divari, se le risorse raggiungano chi incontra maggiori ostacoli, se i servizi liberino tempo e creino opportunità, se il lavoro garantisca alle donne stabilità e prospettive di crescita. Dobbiamo verificare se stiamo costruendo condizioni concrete di autonomia e protezione e se sappiamo misurare i risultati delle decisioni assunte.

È questo il valore del Bilancio di Genere: trasformare i dati in conoscenza, la conoscenza in scelte consapevoli e le scelte in cambiamenti misurabili. Perché le politiche di genere riguardano non soltanto le donne, ma la qualità complessiva della società e la capacità delle istituzioni di garantire diritti e opportunità effettivi a tutte e a tutti.

La sfida della nuova stagione regionale è utilizzare questo nostro lavoro di monitoraggio per decidere meglio, orientare le risorse alla riduzione delle disuguaglianze e costruire politiche capaci di ampliare le opportunità. La parità di genere è una questione di diritti, ma anche di democrazia, sviluppo e qualità delle istituzioni. Una comunità cresce davvero quando il genere, il luogo di nascita, la condizione economica o la situazione familiare non limitano le possibilità di ciascuno.

È in questa direzione che il Bilancio di Genere ci invita a proseguire: valorizzare i risultati raggiunti, riconoscere ciò che ancora deve cambiare e trasformare l'impegno delle istituzioni in condizioni più eque, opportunità concrete e risultati duraturi per tutta la comunità pugliese.

Antonio Decaro

Silvia Miglietta

Assessora alla Cultura e alla Conoscenza

La Puglia del 2025, nella fotografia di questo Bilancio di genere, è un luogo dove la parità fra donne e uomini non è ancora stata raggiunta ma dove sono stati fatti passi avanti significativi. Si va consolidando – con il tempo e non senza fatica – una sensibilità su questo tema che, però, fa ancora i conti con resistenze culturali, retaggi di una società per decenni rimasta inchiodata a una mentalità patriarcale.

Penso alle donne a cui sempre e comunque viene demandata la maggior parte del lavoro di cura verso i genitori anziani o le figlie e i figli piccoli, spesso costrette per questo a rinunciare alla propria carriera, o a rallentarla. Penso a donne e uomini che svolgono la stessa mansione professionale ma che continuano ad essere pagati diversamente. Penso alle posizioni apicali nella pubblica amministrazione che sembrano ancora essere un esclusivo appannaggio maschile. Un dato colpisce a questo proposito: sono solo 25 le donne che in Puglia guidano un'amministrazione comunale a fronte di 220 sindaci.

Penso anche alle donne che subiscono abusi all'interno delle proprie famiglie o nelle loro relazioni: l'aumento delle denunce alle forze dell'ordine è un dato che può essere letto con preoccupazione, da un lato, ma anche con speranza, dall'altro, perché testimonia che la coscienza delle donne a tutela della propria dignità e della propria incolumità fisica sta crescendo insieme alle tante iniziative di sensibilizzazione che vengono organizzate e grazie al lavoro "di frontiera" dei centri anti-violenza.

Tutte queste sono riflessioni che possiamo fare, dati alla mano, grazie al Bilancio di genere che ci permette di guardare indietro e di vedere cosa è cambiato negli ultimi cinque anni sul tema della parità. Uno strumento prezioso che ci aiuta ad avere chiarezza sulla situazione attuale, per sapere da dove partire in questa nuova legislatura e, contestualmente, pianificare gli obiettivi che vogliamo raggiungere e le azioni che vogliamo mettere in campo per farlo.

Ed è proprio sulle azioni che vorrei che facessimo un cambio di passo nei prossimi cinque anni: vanno bene le delibere che passano il vaglio dell'impatto di genere, vanno bene le ore di formazione che sono state finanziate o i richiami a panel che vedano relatori uomini e relatrici donne in proporzioni equilibrate, ma adesso bisogna uscire dalla burocrazia ed entrare nella vita reale delle persone. Per farlo abbiamo bisogno di andare sui territori e di parlare con gli enti, le associazioni del terzo settore, cittadine e cittadini redigendo insieme con loro, in maniera collaborativa e partecipata, una nuova strategia che ci faccia avvicinare ancora di più a una parità di genere senza eccezioni.

Se la strada tracciata è quella giusta, e questo bilancio di genere ce lo dimostra, è ora il momento in cui la politica deve essere coraggiosa, non accontentarsi del primato che vede la Puglia prima regione del Mezzogiorno per parità di genere e provare a tradurre le indicazioni emerse da questo documento in trasformazioni sociali e culturali che possano produrre un benessere diffuso. È una sfida lunga e complicata, ma intanto mi auguro che potremo cominciare a fare qualche passo più deciso.

Silvia Miglietta

1. INTRODUZIONE

1.1 Bilancio di Genere Regionale 2025, un ponte per costruire: visione, finalità e architettura del documento

L'interesse nei confronti delle politiche sull'equità di genere è oggi universalmente considerato un elemento fondamentale per tutelare l'equilibrio sociale ed economico di una nazione (Obiettivo 5 dell'Agenda 2030).

Di conseguenza, la stessa Unione Europea ha collocato la parità tra i sessi al cuore della propria pianificazione mediante disposizioni legislative, indirizzi d'azione e sistemi di verifica.

In ambito nazionale, l'Italia ha gradualmente assimilato tali direttive, implementando interventi volti a incorporare la dimensione di genere nelle scelte d'interesse pubblico e nei meccanismi di pianificazione economico-finanziaria. A questo scopo, il Piano strategico nazionale per la parità di genere (2021-2026), giunto alla conclusione del suo percorso d'indirizzo, si è allineato all'orientamento stabilito dalla Gender Equality Strategy dell'UE 2020-2025, strutturando una prospettiva futura in tema di equità e prefiggendosi di scalare 5 posizioni nella graduatoria del Gender Equality Index dell'EIGE entro il 2026, per posizionarsi tra i 10 Paesi europei più virtuosi.

Il 5 marzo 2026, l'Esecutivo comunitario ha illustrato il nuovo programma d'azione per l'uguaglianza di genere 2026-2030, il quale fa leva sui traguardi della Roadmap for Women's Rights approvata nel 2025 da tutti i Paesi dell'Unione. Tale piano mira a integrare la prospettiva di genere in ogni sfera dell'esistenza, sia digitale che reale — dalla formazione alla tutela della salute, dall'occupazione alla sfera pubblica — affrontando contemporaneamente criticità emergenti quali la violenza informatica e i pericoli legati all'intelligenza artificiale, che penalizzano prevalentemente le donne.

A dispetto dei traguardi raggiunti, le proiezioni dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere evidenziano che, mantenendo questa velocità di transizione, ci vorranno ulteriore mezzo secolo affinché l'UE arrivi a una completa parità: un'evidenza che attribuisce alla nuova pianificazione una tempestività d'azione ancora più stringente, di fronte alla quale anche l'Italia dovrà adeguare il proprio quadro strategico per il prossimo periodo di programmazione.

Stando ai risultati riportati nell'ultimo Index EIGE (2025)[1], l'Italia registra una situazione in progressivo ma lento miglioramento. Il nostro Paese si colloca al

[1] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/IT).

12° posto nell'UE, con un punteggio di 61,9 punti su 100 (2,1 punti sotto il punteggio medio UE). Dal 2010, il punteggio complessivo dell'Italia è cresciuto notevolmente (+16,9) riducendosi anche il divario rispetto alla media UE (-7,9 nel 2010, -3,5 nel 2015, -1,9 nel 2020). Il principale motore di questo miglioramento è stato il dominio del **potere**, che nello stesso periodo di tempo si è più che quintuplicato (da 8,7 a 47,9 operando un sorpasso rispetto alla media europea già a partire dal 2020)[2]. Il dominio **salute** è quello in cui l'Italia può vantare la migliore prestazione in relazione agli altri Stati membri (11° posto). Purtroppo, le disuguaglianze di genere permangono e sono particolarmente pronunciate nel settore del **lavoro**, con un punteggio di 61 punti. In quest'ambito, dal 2010, l'Italia si colloca costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri.

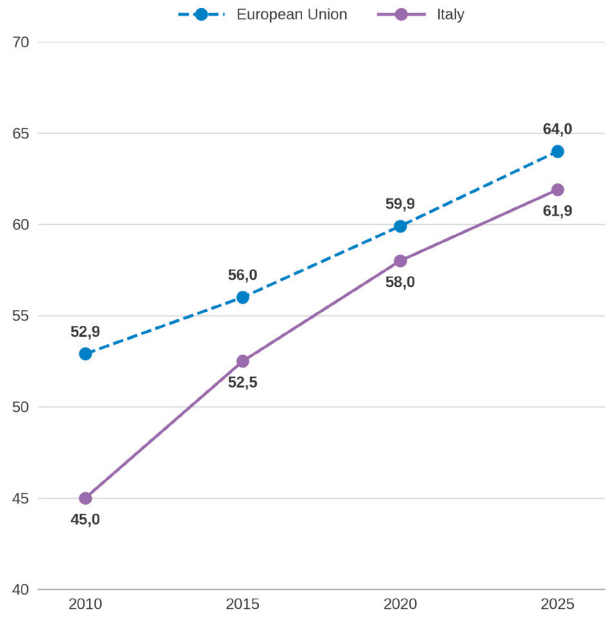


Fig. 1.1 - Italia e UE: andamento del Gender Equality Index 2010-2025. **Fonte**: EIGE

Il posizionamento dell'Italia rispetto alla media europea trova una corrispondente articolazione interna a livello regionale. Il cruscotto "Navigare nella Parità", sviluppato dalla Regione Puglia e presentato nel maggio 2026, consente di misurare l'andamento del divario di genere a livello regionale attraverso il Regional Gender Equality Index (RGEI), costruito sul modello del Gender Equality Index dell'EIGE e adattato alla dimensione sub-nazionale. Il confronto tra l'andamento del RGEI della Puglia e la media nazionale nel periodo 2013-

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

2024 restituisce un quadro di convergenza lenta ma riconoscibile: la Puglia è passata da un valore di 55,35 punti nel 2013 a 61,81 punti nel 2024, guadagnando complessivamente quasi 5,5 punti nell'arco del decennio. Nello stesso periodo la media nazionale è cresciuta da circa 66,54 a circa 71,86 punti, con un incremento quasi analogo in termini assoluti. Ne consegue che il divario strutturale tra la regione e il dato nazionale si mantiene nell'ordine dei 10-11 punti, evidenziando come la Puglia, pur in crescita, si trovi ancora in una posizione di significativo ritardo rispetto alla media del Paese. L'andamento della serie pugliese presenta inoltre una maggiore volatilità, con flessioni rilevabili nel 2014 e soprattutto nel 2020 — anno in cui l'effetto della crisi pandemica ha eroso i progressi accumulati nel quinquennio precedente — seguite da fasi di recupero. Il dato più recente conferma che la regione si colloca, rispetto alla media nazionale, in una posizione peggiore rispetto a quella che l'Italia occupa rispetto alla media europea: un divario che richiede politiche strutturate e continuità d'impegno per essere colmato.

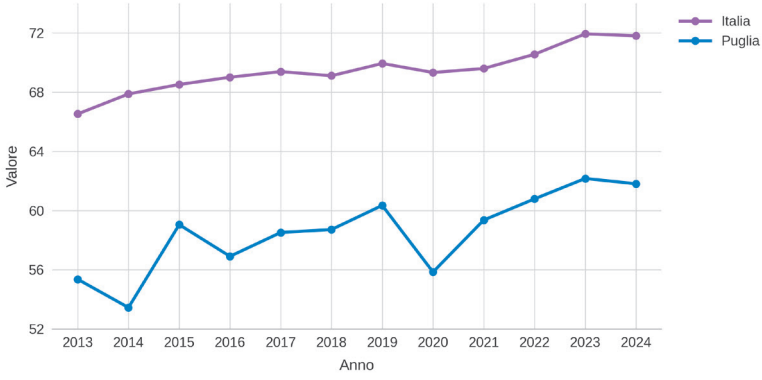


Fig. 1.2 - Puglia e Italia: andamento del Regional Gender Equality Index (RGEI) 2013-2024.
Fonte: cruscotto interattivo *Navigare nella parità.*
https://dispi.shinyapps.io/Cruscotto_RGEI/

La Regione Puglia vanta un impegno storicamente pionieristico in materia d'equità: già dal 2007 ha avviato un percorso all'avanguardia, diventando la prima amministrazione regionale ad adottare una *Strategia Regionale per la Parità di Genere* (l'**Agenda di Genere**). Questo quadro strategico di lungo periodo — articolato su 6 macro-aree d'intervento e 60 schede operazionali — ha permesso di integrare capillarmente la prospettiva di genere (c.d. *mainstreaming*) all'interno di tutte le politiche pubbliche locali. Dal 2021 a oggi, questa impostazione ha portato alla nascita di un Assessorato dedicato, all'istituzione di una struttura amministrativa per il coordinamento e monitoraggio interdipartimentale, e alla definizione di strumenti normativi volti a garantire pari opportunità d'accesso ai servizi e al mercato del lavoro.

In questa cornice integrata, l'adozione del **Bilancio di Genere** risponde a quattro finalità fondamentali:

1. **Promuovere equità, efficienza ed efficacia:** orientare in chiave strategica la pianificazione, la gestione e l'attuazione dell'insieme delle politiche pubbliche della Pubblica Amministrazione.
2. **Favorire la trasparenza:** garantire la massima chiarezza e *accountability* nelle scelte di allocazione e di redistribuzione delle risorse economiche pubbliche.
3. **Aumentare la consapevolezza:** stimolare l'informazione diffusa e promuovere il coinvolgimento attivo e partecipe di tutti gli *stakeholder* del territorio.
4. **Sviluppare le capacità umane:** valorizzare e accrescere il capitale umano secondo una prospettiva fondata sull'uguaglianza e sulle pari opportunità.

Questa terza edizione del Bilancio di Genere della Regione Puglia rappresenta l'approdo di un percorso avviato con la Legge Regionale n. 15/2014 e con il regolamento attuativo del 2019, introducendo tre rilevanti elementi di novità strategica e metodologica**:**

1. **Valore di "Bilancio Ponte" tra cicli d'indirizzo:**

   Il 2025 si configura come uno snodo cruciale di passaggio: segna il consuntivo e la chiusura della legislatura precedente 2020-2025 e dell'Agenda di Genere, ponendo al contempo le basi per l'insediamento della nuova *governance* e l'elaborazione della futura Strategia regionale per l'equità.

2. **Analisi di genere dell'intero Rendiconto Regionale:**

   L'analisi della spesa in prospettiva di genere viene estesa in maniera capillare e sistematica a tutto il rendiconto finanziario della Regione Puglia, offrendo una mappa esaustiva delle ricadute delle risorse investite.

3. **Focus sulle Agenzie Regionali per l'analisi del contesto interno:**

   A completamento dell'indagine sull'organizzazione amministrativa della Regione, il report integra una sezione analitica specifica dedicata ai dati di genere delle agenzie regionali e degli enti strumentali.

Il testo è articolato in 6 capitoli, proponendo una disamina approfondita delle politiche territoriali secondo un'ottica di genere. Lo schema concettuale adottato ricalca quello elaborato dal MEF per il Bilancio di Genere dello Stato; per tale ragione, il team di redazione ha stabilito di collocare in questo primo capitolo introduttivo una nota metodologica che guida il lettore nella struttura e nella genesi del report.

Il capitolo 2, denominato *Strategia e governance delle politiche di genere in Puglia*, traccia il quadro normativo, programmatico e organizzativo su cui posa l'intero elaborato. L'obiettivo è stato quello di contestualizzare sia l'integrazione sistematica della dimensione di genere nelle linee d'azione regionali, sia l'adozione di meccanismi stabili di monitoraggio, valutazione e rendicontazione sociale (*accountability*). Un punto specifico analizza inoltre l'assetto di *governance* per le politiche di equità dell'Ente, mettendo in luce l'aspetto innovativo rappresentato dall'istituzione di una struttura di coordinamento trasversale tra i diversi dipartimenti.

Nel capitolo 3, intitolato *Analisi del contesto regionale*, si delinea la mappatura dei divari di genere nel tessuto socio-economico pugliese e nell'organigramma della Regione stessa. La ricognizione dell'ambiente esterno si avvale di indicatori selezionati dai sistemi ISTAT-SISTAN e ISTAT-BES, oltre che dal cruscotto interattivo "Navigare la parità", mentre l'esame della realtà interna ricorre a banche dati d'amministrazione e atti pubblici quali PIAO, Relazione del CUG e Conto Annuale del personale.

Il capitolo 4 verte sull'*Analisi del rendiconto*, offrendo un compendio sintetico delle entrate e delle uscite regionali, organizzate secondo la ripartizione per missioni e programmi. La sezione illustra inoltre gli esiti del test d'applicazione delle direttive MEF-RGS per la riclassificazione in ottica di genere del bilancio dell'Ente, estesa per l'esercizio 2025 all'insieme delle uscite impegnate dalla Regione.

Il capitolo 5 valorizza le *Iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere*, compendiando i traguardi raggiunti attraverso le misure promosse dalla Giunta — per la maggior parte legate all'attuazione dell'Agenda di Genere —, le attività promosse dal Consiglio Regionale, l'operato del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e i progetti curati dalla Consigliera Regionale di Parità.

Il volume si conclude con le riflessioni finali e le linee d'indirizzo future volte a consolidare l'approccio del *mainstreaming* di genere all'interno dell'istituzione pugliese.

1.2 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; Strut-

tura 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 ricognizione, 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 quinquennio e in confronto con l'Italia.

Infine, nell'ambito del capitolo dedicato all'Analisi del rendiconto, si ritrova lo studio dell'intero bilancio regionale 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. 11 del 29 maggio 2026 "Bilancio di Genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2025".

L'analisi sistemica del bilancio regionale, ha preso in considerazione le spese impegnate nell'esercizio 2025 rispetto alle quali è stata operata una riclassificazione nelle seguenti categorie:

- "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere", relative alle misure direttamente riconducili 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;
- "da approfondire", relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa o potenziali beneficiari) potrebbero avere una diversa classificazione previ ulteriori approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere.

Sul piano metodologico, la riclassificazione dell'intero universo degli impegni di competenza del rendiconto – oltre 100.000 record contabili – è stata condotta con il supporto del sistema di intelligenza artificiale generativa Claude, sviluppato da Anthropic, che ha consentito di applicare in modo sistematico e riproducibile l'albero decisionale delle Linee guida MEF-RGS, articolato nelle quattro categorie suddette. Accanto ai criteri ministeriali, la procedura ha integrato gli ambiti di intervento diretto e indiretto individuati dalla DGR 1295/2024 della Regione Puglia e la tipologia di beneficiario di ciascun impegno (dalle persone fisiche agli enti pubblici, alle imprese e agli organismi del terzo settore). La classificazione automatica così ottenuta è stata infine sottoposta alla verifica e alla validazione del gruppo di lavoro regionale, che ne hanno affinato gli esiti a garanzia della coerenza e dell'affidabilità dei risultati.



2. STRATEGIA E GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI GENERE IN PUGLIA

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

In coerenza con gli orientamenti internazionali, europei e nazionali — quali il Goal 5 dell'Agenda ONU 2030 ("Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne"), la nuova Gender Equality Strategy 2026-2030 della Commissione Europea e la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 — la Regione Puglia ha posto l'equità di genere al centro dei propri processi di programmazione e governo del territorio.

L'azione regionale si è evoluta progressivamente da una fase di mera ricognizione delle singole misure a un vero e proprio approccio di **gender mainstreaming**, volto a integrare in maniera sistematica la prospettiva di genere lungo tutto il ciclo di vita delle politiche pubbliche: dall'ideazione e progettazione alla decisione di spesa, fino all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione ex post.

Per guidare e strutturare tale processo, la Regione Puglia si è dotata di un set integrato di strumenti di valutazione, monitoraggio e accountability, così articolati:

1. **L'Agenda di Genere (D.G.R. n. 1466/2021):** documento di programmazione strategica per la promozione della parità di genere in Puglia, strutturato su 6 macroaree e 60 schede azione.
2. **La Valutazione di Impatto di Genere (VIG):** leva metodologica ed ex ante per stimare preventivamente e monitorare in itinere ed ex post gli effetti diretti e indiretti delle politiche regionali sulle pari opportunità (D.G.R. n. 302/2022 e D.G.R. n. 1295/2024).
3. **Il Regional Gender Equality Index (RGEI) e il Progetto "Navigare nella Parità":** sistema scientifico di misurazione e cruscotto digitale open-source per l'analisi territoriale dei divari di genere attorno ai 7 domini EIGE.
4. **Il Progetto "Verso il mainstreaming di genere" (Programma CapCoe 2021-2027):** iniziativa strategica di rafforzamento della capacità amministrativa e di integrazione della dimensione di genere nella programmazione dei fondi comunitari (PR FESR-FSE+ Puglia 2021-2027).
5. **Il Bilancio di Genere:** strumento di accountability e rendicontazione sociale giunto nel 2025 alla sua terza edizione, volto a riclassificare le spese del rendiconto regionale in conformità con le Linee Guida del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF-RGS).

Di seguito si riporta l'approfondimento di dettaglio di ciascuno di tali strumenti.

1. L'Agenda di Genere

L'Agenda di Genere, approvata con Deliberazione della Giunta Regionale 15 settembre 2021, n. 1466, ha rappresentato il primo Documento regionale di programmazione strategica espressamente orientato a:

- Migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini.
- Creare pari opportunità di accesso al lavoro di qualità e ai più elevati livelli di istruzione e formazione.
- Favorire l'imprenditorialità e la competitività femminile.
- Contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e prevenire e combattere la violenza maschile contro le donne.
- Attuare azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa.

Il documento ha definito 6 distinte macroaree di intervento e 60 schede d'azione specifiche. Benché il percorso di adozione sia stato ampiamente partecipato con il coinvolgimento di tutti i Dipartimenti e delle parti sociali, l'esperienza attuativa ha evidenziato la necessità di superare una logica di pura "ricognizione" o sommatoria delle misure settoriali preesistenti. L'obiettivo strategico dell'Ente è infatti la progressiva "declinazione" in ottica di genere di tutte le politiche regionali — comprese quelle con impatti indiretti o apparentemente neutrali — garantendo una formazione continua e la capacitazione amministrativa del personale delle singole strutture.

2. La Valutazione di Impatto di Genere (VIG) e l'evoluzione normativa

La Valutazione di Impatto di Genere (VIG) costituisce il principale dispositivo metodologico per incorporare stabilmente il principio del *gender mainstreaming* nel ciclo delle politiche regionali. Dopo una prima fase di sperimentazione avviata con la D.G.R. n. 302/2022 (e formalizzata nel primo Report VIG approvato con D.G.R. n. 383/2023), la Giunta regionale ha impresso una svolta con l'approvazione della **D.G.R. n. 1295 del 26 settembre 2024**, che ha introdotto le linee guida metodologico-operative per l'avvio della **fase strutturale della VIG**.

Il nuovo assetto della VIG si caratterizza per:

- **Il superamento dell'analisi puramente qualitativa:** il sistema evolve da una semplice classificazione formale verso un modello quantitativo, in grado di collegare la valutazione degli impatti direttamente alle evidenze contabili e finanziarie degli atti regionali.

- **L'articolazione del ciclo valutativo:** il processo integra la stima preventivamente valutata (*ex ante*), il monitoraggio *in itinere* e la verifica dei risultati effettivi (*ex post*).
- **La distinzione tra ambito, rilevanza e impatto:** viene chiarito che un intervento può riguardare un ambito generale o tecnico, ma possedere una rilevanza indiretta (sensibile) o diretta sul genere, richiedendo la stima del cambiamento atteso (impatto positivo, neutro o negativo).
- **L'uso dei correttivi di genere e delle banche dati:** lo strumento incentiva l'adozione precoce di accorgimenti e clausole nei bandi (correttivi di genere) e la consultazione di dati statistici disaggregati, per evitare che la mancanza di informazioni di contesto conduca a una sovrastima della "neutralità" degli atti.

A conferma della volontà politica di istituzionalizzare la VIG al massimo livello ordinamentale, la Giunta regionale ha approvato lo schema di disegno di legge statutario per introdurre l'**obbligatorietà della Valutazione di Impatto di Genere e della Valutazione di Impatto Generazionale** nell'iter di approvazione dei disegni di legge, delle proposte di legge e dei regolamenti delegati, ai sensi del comma 1 dell'art. 44 dello Statuto della Regione Puglia[3].

Infine, le risultanze della VIG costituiscono il presupposto informativo primario per la costruzione del Bilancio di Genere regionale, garantendo la continuità tra la fase programmatoria e quella di rendicontazione contabile.

3. Il Regional Gender Equality Index (RGEI) e il Progetto "Navigare nella Parità"

A partire dal 2024, la Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere ha promosso il progetto **"Navigare nella Parità"**, sviluppato in stretta collaborazione scientifica con l'Università degli Studi di Bari e l'Università di Genova.

L'iniziativa ha portato alla realizzazione del **Regional Gender Equality Index (RGEI)**, un modello di misurazione che adatta alla scala regionale e sub-nazionale la metodologia dell'EIGE (*European Institute for Gender Equality*). L'indice analizza sinteticamente i divari di genere nel territorio pugliese attorno a **6 domini chiave**:

- **Lavoro:** partecipazione al mercato del lavoro, segregazione occupazionale e qualità dell'impiego.

---

[3] L'iter si è concluso con l'approvazione della LEGGE REGIONALE 13 luglio 2026, n. 14, recante "Valutazione di impatto generazionale e valutazione di impatto di genere nell'ambito dei disegni di legge, delle proposte di legge e dei regolamenti delegati ai sensi del comma 1 dell'articolo 44 dello Statuto regionale. Modifiche alla legge regionale 2 novembre 2011, n. 29 (Semplificazione e qualità della normazione)".

- **Reddito (Denaro):** retribuzioni medie, potere d'acquisto, rischio di povertà e divari salariali.
- **Potere:** rappresentanza delle donne nei ruoli decisionali politici, economici e amministrativi.
- **Salute:** aspettativa di vita, stato di salute percepito e accesso ai servizi sanitari di medicina di genere.
- **Istruzione (Conoscenza):** livelli di scolarizzazione, laureati e partecipazione alle discipline STEM.
- **Uso del Tempo:** conciliazione tra lavoro retribuito, carichi di cura familiare e tempo libero.

I dati dell'RGEI sono liberamente consultabili attraverso il cruscotto digitale interattivo open-source *Navigare nella parità*. La rendicontazione dell'indice evidenzia una progressione positiva costante della Puglia, che è passata da **55,35 punti nel 2013 a 61,81 punti nel 2024** (+5,46 punti). Tale risultato colloca la Puglia al 14° posto in Italia e come **prima regione del Mezzogiorno per parità di genere**.

Nell'architettura del *gender mainstreaming*, l'RGEI fornisce la *baseline* empirica e scientifica indispensabile per supportare la VIG ex-ante, evitando che la valutazione d'impatto scada in un mero adempimento burocratico.

4. Il Progetto "Verso il mainstreaming di genere" (Programma CapCoe 2021-2027)

In linea con gli orientamenti comunitari che considerano la prospettiva di genere fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di coesione dell'Unione Europea, la Regione Puglia ha avviato nell'ambito del Programma Nazionale CapCoe 2021-2027 (finanziato dal Fondo FESR, Priorità 1 - Azione 1.1) il progetto **"Verso il mainstreaming di genere nella PA. Potenziamento della capacità amministrativa attraverso la strutturazione di strumenti e metodologie"**.

L'intervento si sviluppa dal 1° marzo 2025 al 31 dicembre 2028, con uno stanziamento complessivo di **1.000.000,00 €**, ed opera in diretta sinergia con il Piano Unitario di Valutazione (PUV).

Il progetto punta a rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente e degli enti locali pugliesi, con particolare attenzione alle misure del Programma Regionale PR FESR-FSE+ Puglia 2021-2027 (specialmente nei settori d'investimento FESR ad elevata tecnicità, come infrastrutture, ambiente ed energia, dove la dimensione di genere è storicamente più complessa da far emergere).

Nello specifico, l'iniziativa si articola in tre linee d'azione:

- **Formazione e affiancamento specialistico:** percorsi didattici e laboratori operativi rivolti a tutto il personale della Giunta regionale per colmare i fabbisogni di competenze sul *gender mainstreaming*.
- **Digitalizzazione e banche dati:** costituzione di **database digitali settoriali** organizzati secondo i domini EIGE per la raccolta sistematica e l'aggiornamento degli indicatori disaggregati per genere.
- **Strumenti operativi e governance territoriale:** redazione di linee guida, Vademecum per i bandi pubblici, sviluppo di un Toolkit di valutazione integrato nel PUV e sottoscrizione di Protocolli d'intesa con gli Enti Locali per trasferire le prassi di gender mainstreaming a livello comunale.

5. Il Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere della Regione Puglia costituisce il documento cardine di *accountability*, trasparenza e programmazione-controllo dell'Ente. Giunto nel 2025 alla sua **terza edizione**, esso consente di analizzare l'impatto differenziato della spesa pubblica su donne e uomini, rendendo visibili le scelte allocative e orientando il decisore pubblico verso politiche redistributive equamente bilanciate.

Il documento affonda le sue radici normative nella Legge Regionale n. 15 dell'aprile 2014 (istitutiva del Bilancio Sociale) e nel relativo Regolamento attuativo del 2019, che ne ha sancito la natura di strumento complementare e specifico di rendicontazione.

I tratti metodologici essenziali del Bilancio di Genere Regionale comprendono:

- **L'adozione delle Linee Guida MEF-RGS:** il documento recepisce le indicazioni metodologiche formulate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (Ragioneria Generale dello Stato) per il Rendiconto generale dello Stato (Circolare MEF n. 11/2026).
- **La riclassificazione contabile della spesa:** le spese dell'esercizio finanziario vengono analizzate e riclassificate nelle tre categorie ministeriali:

    1. *Spese dirette:* mirate esplicitamente a ridurre le diseguaglianze di genere o a promuovere le pari opportunità.
    2. *Spese sensibili (indirette):* misure che esercitano o possono esercitare un impatto differenziato sulle condizioni di vita di donne e uomini.
    3. *Spese neutrali:* interventi privi di ricadute di genere (es. debito pubblico, oneri finanziari).

- **Il raccordo sistemico con la VIG e l'RGEI:** il Bilancio di Genere rappresenta il momento di sintesi e chiusura del ciclo del *gender mainstreaming*, collegando le valutazioni preventivamente effettuate ex-ante sugli atti amministrativi alle risorse finanziarie effettivamente impegnate e maturate nei singoli Dipartimenti regionali.

2.2 Il modello di governance e le strutture regionali

L'Amministrazione regionale pugliese ha favorito la nascita di molteplici **presìdi istituzionali dedicati all'equità di genere**, delineando un'architettura di governo complessa che necessita di un coordinamento integrato più incisivo, indispensabile per armonizzare compiti specifici e sinergici tra i diversi attori coinvolti.

Attualmente, l'assetto organizzativo regionale operante sulle politiche paritarie risulta ripartito tra cariche politiche, organismi contemplati dal quadro normativo statale, articolazioni della Giunta – integrate nell'assetto gestionale per l'innovazione amministrativa della Regione Puglia (MAIA)[4] – e organi incardinati presso l'Assemblea legislativa regionale. Attraverso il **D.P.G.R. n. 242 del 30 aprile 2026**, che recepisce l'aggiornamento al **Modello Organizzativo MAIA 2.0**, i compiti di pianificazione ed esecuzione dei progetti relativi alle pari opportunità e al genere, unitamente alla regia del **Bilancio Sociale** (ai sensi della L.R. n. 15/2014), sono stati riassegnati al **Dipartimento Cultura, Istruzione, Turismo e Diritti Civili**. Tale passaggio ha sancito la riallocazione di queste attribuzioni operative, trasferendole dal Gabinetto del Presidente alla struttura dipartimentale preposta per ambito d'intervento.

Questo nuovo posizionamento nell'organigramma si colloca coerentemente nel contesto delle **Linee di Mandato 2025-2030**, all'interno delle quali la parità di genere conserva la propria rilevanza strategica autonoma, pur integrandosi nel più vasto alveo delle politiche per la tutela dei diritti civili e l'intersezionalità afferenti alla delega dell'Assessorato[5].

---

[4] D.G.R. del 7 dicembre 2020, n. 1974 e successive modifiche e integrazioni, da ultimo aggiornato con D.P.G.R. n. 242 del 30 aprile 2026 – Modello Organizzativo MAIA 2.0.

[5] Nel quadro programmatico della nuova legislatura la Parità di Genere figura come priorità esplicita della Sfida 2 "Prendersi cura delle persone. Ridurre le diseguaglianze", mentre l'Intersezionalità e i Diritti Civili rientrano nella Sfida 3 "Generare fiducia. Fare comunità".

Denominazione	Disciplina di riferimento	Principali compiti e funzioni
Figure di natura politica specifiche della Regione Puglia		
Assessora alla Cultura e Conoscenza	Nomina del 16 gennaio 2026 (atto di nomina della Giunta Decaro – XII Legislatura 2025-2030).	Indirizzo politico generale delle politiche di genere in Regione, definizione delle priorità, coordinamento con Gabinetto e Dipartimenti, rappresentanza istituzionale.
Organismi previsti dalla normativa nazionale		
Consigliera regionale di parità	Individuata tramite avviso pubblico Regionale e successivamente sono nominate dal ministero del lavoro. Scadenza incarico 22/11/2026. Al momento è in atto il recepimento delle direttive Europee (1499 e 1500 del 2024).	I principali compiti legati alla tutela di uomini e donne nei luoghi di lavoro sono i seguenti: • Tutela contro le discriminazioni: Assiste lavoratrici e lavoratori che subiscono discriminazioni (genere, maternità/paternità, retribuzione, carriera) offrendo consulenza gratuita, mediazione e rappresentanza in giudizio. • Promozione di azioni positive: Progetta e sostiene interventi (formazione, orari flessibili, asili nido) mirati a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'effettiva parità tra uomo e donna nel contesto lavorativo. • Vigilanza e Controllo: Analizza il rapporto biennale sulla situazione del personale che le aziende (con più di 100 dipendenti) devono presentare, rilevando squilibri di genere. • Conciliazione e Mediazione: In caso di discriminazione, può attivare un tentativo di conciliazione informale con il datore di lavoro per risolvere la controversia, spesso finalizzato a tutelare il posto di lavoro. • Rete e Rapporti Istituzionali: Collabora con le direzioni del lavoro (Ispettorato) e con le istituzioni locali per garantire la conformità delle politiche del lavoro alle norme di parità. • Formazione e Cultura: Promuove la cultura delle pari opportunità e il contrasto agli stereotipi di genere nei luoghi di lavoro e nei percorsi educativi.

Comitato Unico di Garanzia	Istituito dalla Regione Puglia ai sensi dell'articolo 57 del D.Lgs n. 165/01 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		
DIPARTIMENTO CULTURA, ISTRUZIONE, TURISMO E DIRITTI CIVILI Sezione Attuazione delle Politiche di Genere	D.G.R. n. 977 del 17 luglio 2026.	Cura la strategia regionale per la parità di genere (cd Agenda di Genere), funzioni di coordinamento operativo e di monitoraggio, Valutazione di Impatto di Genere (VIG), bilancio di genere, pareri su programmi e investimenti Fondi Europei, comunicazione strategica, supporto all'attuazione del programma di governo regionale con focus sulle politiche di genere.
DIPARTIMENTO WELFARE Sezione Inclusione Sociale Attiva	D.P.G.R. n. 242 del 30.4.2026, Allegato A (Modello Organizzativo MAIA 2.0, testo aggiornato al 30 aprile 2026).	Promuove politiche per le pari opportunità, la conciliazione e l'approccio di genere alle politiche regionali e locali (Garante di genere) e cura la programmazione e l'implementazione delle iniziative e delle politiche di contrasto alla violenza e al maltrattamento contro donne e minori (nodo regionale antidiscriminazione).
DIPARTIMENTO WELFARE Sezione Benessere Sociale Innovazione e Sussidiarietà	D.P.G.R. n. 242 del 30.4.2026, Allegato A (Modello Organizzativo MAIA 2.0, testo aggiornato al 30 aprile 2026).	Programma ed attua interventi volti all'implementazione dei servizi alla persona e delle infrastrutture capaci di privilegiare le condizioni di maggiore fragilità economica, le condizioni di maggiore vulnerabilità sociale, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le sinergie con l'obiettivo dell'incremento dell'occupazione femminile sul territorio, il principio di libera scelta delle famiglie rispetto alla platea complessiva dell'offerta di servizi dedicati, la partecipazione dei giovani alla vita sociale.

DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE Sezione Politiche e Mercato del Lavoro	D.P.G.R. n. 242 del 30.4.2026, Allegato A (Modello Organizzativo MAIA 2.0, testo aggiornato al 30 aprile 2026).	Cura e coordina il raccordo con le Consigliere di Parità ed il sostegno organizzativo e funzionale a garanzia dello svolgimento della loro azione istituzionale.
DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE Sezione Istruzione e Università	D.P.G.R. n. 242 del 30.4.2026, Allegato A (Modello Organizzativo MAIA 2.0, testo aggiornato al 30 aprile 2026).	Gestisce i fondi legge Metallo per l'educazione all'affettività nelle scuole.
DIPARTIMENTO BILANCIO, AFFARI GENERALI ED INFRASTRUTTURE Sezione Statistica	D.P.G.R. n. 242 del 30.4.2026, Allegato A (Modello Organizzativo MAIA 2.0, testo aggiornato al 30 aprile 2026).	L'Ufficio Statistico della Regione Puglia si occupa della rappresentazione degli indicatori SDGs a livello territoriale e per genere aggiornandoli due volte all'anno, confrontando l'andamento della Puglia con l'Italia ed il Mezzogiorno negli anni.
DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE Comitato Unico di Garanzia (CUG)	D.P.G.R. n. 242 del 30.4.2026, Allegato A (Modello Organizzativo MAIA 2.0, testo aggiornato al 30 aprile 2026).	Organo previsto a livello amministrativo (regolamentazione interna dell'Ente Regione): promuove azioni positive, pari opportunità, conciliazione vita lavoro e contrasto alle discriminazioni nell'ambito dell'amministrazione regionale (personale e organizzazione interna). Verifica l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
Tavolo Tecnico per l'attuazione della Agenda di Genere	D.G.R. n. 1909 del 29 novembre 2021 (verifica di conferma/rinnovo da parte della nuova Giunta).	Monitoraggio delle attività connesse alla programmazione integrata e alla attuazione degli interventi programmati in seno alla strategia regionale per la parità di genere.

Tavolo tecnico regionale per la comunicazione istituzionale attenta al genere	D.G.R. n. 489 del 21 aprile 2026 (istituzione).	Organo permanente con funzioni di indirizzo, elaborazione e supporto operativo per l'integrazione della prospettiva di genere nella comunicazione pubblica regionale. Svolge i seguenti compiti: elaborazione di linee guida regionali sulla comunicazione istituzionale attenta al genere; definizione di standard operativi sul linguaggio amministrativo, la comunicazione visiva e la rappresentazione equilibrata di genere; sviluppo di strumenti operativi (manuali, modelli, toolkit) a supporto delle strutture regionali e degli enti locali; rafforzamento e evoluzione dei sistemi di monitoraggio già attivati nell'ambito del protocollo "No Women No Panel" (NWNP); promozione di attività formative per il personale regionale e degli enti locali; supporto tecnico alle amministrazioni per la diffusione di buone pratiche. Il coordinamento è affidato alla Sezione regionale competente in materia di politiche di genere. La partecipazione è gratuita.
Strutture che operano presso il Consiglio Regionale		
Sezione 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.	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. 2. Coordinamento delle attività di Osservatorio, temporanee e/o permanenti, delle politiche regionali in tema di pari opportunità.
Rete delle Elette	Disciplina relativa alle Sezioni del Consiglio della Regione Puglia.	Organismo di rappresentanza e confronto tra amministratrici locali; promozione di politiche di genere e parità nelle istituzioni locali e regionali; coordinata dalla Sezione Politiche di Genere del Consiglio Regionale.

Commissione pari opportunità	L.R. n. 16 del 30-04-1990.	Organo politico istituzionale interno al Consiglio Regionale: propone indirizzi e progetti, contribuisce a iniziative legislative e di programmazione sulla parità di genere.
Consulta regionale femminile	L.R. n. 70 del 1980.	Organismo consultivo e statutario: rappresentanza delle donne, pareri su programmi e atti legislativi, proposte e iniziative pubbliche di sensibilizzazione e promozione della parità di genere.
Teca del Mediterraneo Sezione Cultura di Genere	Disciplina relativa alle Sezioni del Consiglio della Regione Puglia.	Centro di documentazione e biblioteca sul tema della parità: supporto formativo, informativo e di sensibilizzazione su cultura e politiche di genere.

Tab. 2.1 - Denominazione, disciplina di riferimento, principali compiti e funzioni dei soggetti della governance regionale per la parità di genere a oggi operativi.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Come evidenziato dalla tabella precedente (Tab. 2.1), 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 la nuova configurazione organizzativa intende sistematizzare, tenendo conto della rinnovata trasversalità assunta dalle politiche di genere nell'ambito delle politiche regionali e della volontà di radicarle strutturalmente nell'attività dipartimentale.



3. L'ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE

3.1 Il contesto esterno: i divari di genere nel territorio pugliese

L'analisi del contesto esterno si basa su una selezione di indicatori statistici riferiti alle principali dimensioni dell'uguaglianza di genere individuate dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) e, ove disponibile, sui dati utilizzati per la costruzione del Regional Gender Equality Index (RGEI). I risultati sono esaminati con riferimento al periodo 2021-2025 e confrontati con i corrispondenti valori nazionali al fine di evidenziare le specificità del contesto pugliese.

L'approccio adottato consente di analizzare l'evoluzione dei fenomeni che caratterizzano la condizione femminile e maschile nelle principali dimensioni del benessere e della partecipazione economica e sociale. L'attenzione è rivolta ai domini del lavoro, delle competenze, del potere, del reddito, del tempo, della salute e della violenza, individuando sia gli elementi di progresso sia le criticità che continuano a caratterizzare il percorso verso una maggiore uguaglianza di genere.

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 femminili registrate;
- rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli e senza figli;
- tasso di part-time involontario;
- incidenza di occupati sovraistruiti;
- dimissioni delle lavoratrici madri.

Tasso di occupazione

Nel quinquennio osservato, il tasso di occupazione della popolazione tra 20 e 64 anni registra un andamento complessivamente positivo.

In Puglia l'occupazione maschile cresce dal 64,8% nel 2021 al 69,6% nel 2025, con un incremento di 4,8 punti percentuali. L'occupazione femminile passa dal 36,5% al 40,9%, facendo registrare un aumento di 4,4 punti percentuali.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	64,8	36,5	72,4	53,2
2022	68,9	38,2	74,7	55,0
2023	69,6	40,1	76,0	56,5
2024	70,3	40,5	76,8	57,4
2025	69,6	40,9	77,1	58,0

Tab. 3.1 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere. Anni 2021-2024. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Particolarmente rilevante appare la crescita dell'occupazione femminile, che passa dal 36,5 per cento del 2021 al 40,9 per cento del 2025. Nonostante l'incremento registrato, il livello occupazionale delle donne pugliesi rimane significativamente inferiore sia a quello maschile sia alla media femminile nazionale, confermando la presenza di ostacoli strutturali che continuano a limitare la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro regionale.

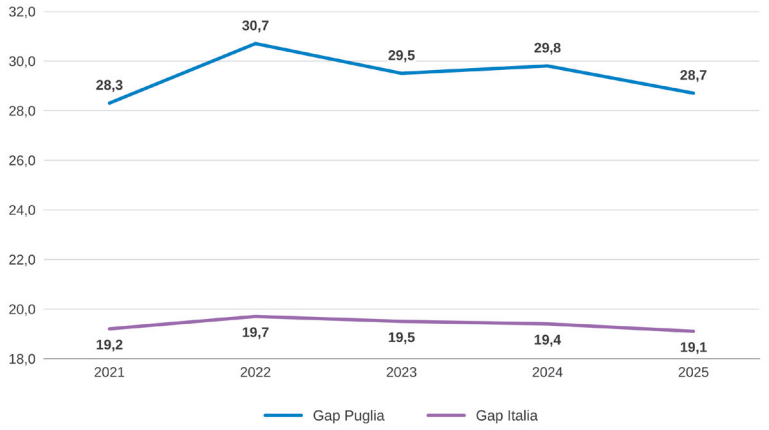


Fig. 3.1 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere. Anni 2021-2024. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Dal grafico si evince che il gap di genere in Puglia risulta costantemente più elevato rispetto alla media nazionale durante tutto il periodo analizzato. In Puglia il divario cresce dal 2021 al 2022 (da 28,3 a 30,7 punti), per poi ridursi leggermente negli anni successivi, mantenendosi comunque su valori prossimi ai 30 punti.

In Italia il gap rimane sostanzialmente stabile, oscillando tra 19,1 e 19,7 punti. La differenza tra il gap pugliese e quello nazionale varia tra circa 9 e 11 punti percentuali, evidenziando una condizione di maggiore squilibrio di genere nella regione rispetto al contesto nazionale. Nel 2025 si osserva una lieve riduzione del divario sia in Puglia sia in Italia, ma la distanza tra i due contesti rimane significativa.

In sintesi, la Puglia presenta un gap di genere persistentemente più elevato della media italiana, senza evidenti segnali di convergenza nel quinquennio 2021-2025.

Tasso di mancata partecipazione al lavoro

In Puglia il tasso di mancata partecipazione diminuisce sensibilmente durante l'intero periodo considerato. Tra gli uomini il valore passa dal 24,9% nel 2021 al 17,6% nel 2025, registrando una riduzione complessiva di 7,3 punti percentuali. Il miglioramento è particolarmente marcato tra il 2021 e il 2022, mentre negli ultimi due anni la diminuzione appare più contenuta e nel 2025 si osserva un lieve aumento rispetto al 2024 (dal 17,2% al 17,6%).

La situazione femminile mostra un andamento analogo ma con livelli decisamente più elevati. Il tasso passa infatti dal 37,5% nel 2021 al 27,2% nel 2025, con una diminuzione di oltre 10 punti percentuali. Nonostante il miglioramento sia più intenso rispetto a quello maschile, oltre una donna su quattro continua a trovarsi in una condizione di mancata partecipazione al lavoro.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	24,9	37,5	16,5	23,0
2022	19,8	33,6	13,5	19,6
2023	17,8	30,6	12,3	18,0
2024	17,2	27,9	11,3	15,9
2025	17,6	27,2	10,9	14,8

Tab. 3.2 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere. Anni 2021-2025. Valori percentuali. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

L'aspetto più significativo che emerge dai dati pugliesi è l'ampio divario tra uomini e donne. Nel 2021 la differenza tra i due tassi era pari a 12,6 punti percentuali, mentre nel 2025 il gap rimane ancora elevato, pari a 9,6 punti percentuali.

Questo andamento indica che, sebbene le donne abbiano beneficiato di un miglioramento relativamente più intenso, continuano a incontrare maggiori ostacoli nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro. Il fenomeno può essere ricondotto a fattori strutturali che caratterizzano il Mezzogiorno, quali una minore offerta di occupazione femminile, il peso delle responsabilità familiari e una limitata disponibilità di servizi di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Tali elementi contribuiscono a mantenere elevati i livelli di inattività e scoraggiamento femminile.

Il confronto con l'Italia evidenzia come la Puglia presenti livelli di mancata partecipazione al lavoro più elevati rispetto alla media nazionale. Nel 2025 il tasso degli uomini pugliesi si attesta al 17,6%, contro il 10,9 % registrato a livello nazionale. Con riferimento alla componente femminile, invece, nel 2025 il tasso pugliese è pari al 27,2% (oltre 10 punti percentuali in meno rispetto al 2021), mentre il corrispondente dato nazionale si ferma al 14,8% con un gap che, sebbene risulti ancora superiore a 12 punti percentuali, si sta progressivamente assottigliando.

La successiva diminuzione del divario rappresenta un segnale positivo e testimonia una graduale riduzione delle differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro. Tuttavia, i valori osservati continuano a mantenersi su livelli particolarmente elevati e ben superiori a quelli nazionali.

A livello nazionale il differenziale si riduce da -6,5 a -3,9 punti percentuali nel medesimo periodo, delineando un percorso di convergenza più avanzato verso condizioni di maggiore equilibrio tra uomini e donne. Il confronto territoriale mostra come il gap pugliese rimanga stabilmente più che doppio rispetto a quello italiano, evidenziando una distanza che, pur riducendosi lievemente, non appare ancora colmata.

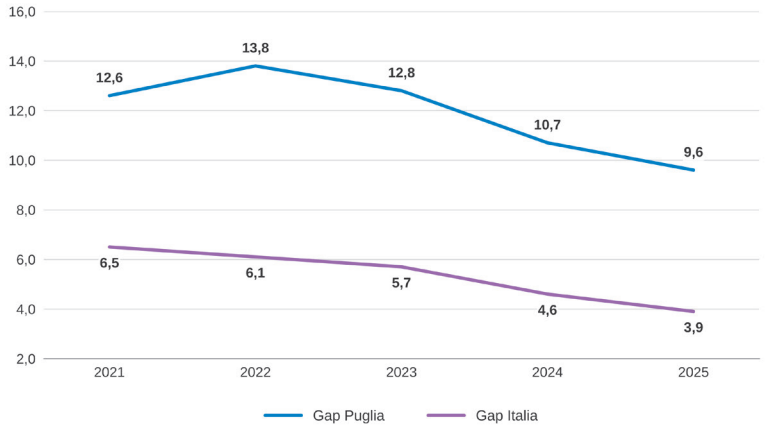


Fig. 3.2 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere. Anni 2021-2025. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Numero di imprese totali e di imprese femminili registrate

I dati mostrano che il numero di imprese femminili registrate ha subito una lieve contrazione sia in Puglia sia a livello nazionale nel periodo 2021-2025. In Puglia si passa da 89.079 imprese nel 2021 a 86.644 nel 2025, mentre in Italia il numero diminuisce da circa 1,34 milioni a 1,30 milioni.

Nonostante la diminuzione in termini assoluti, la quota di imprese femminili, ovvero imprese in cui il controllo e la proprietà sono detenuti in prevalenza da donne, sul totale delle imprese registrate si mantiene sostanzialmente stabile. In Puglia essa si attesta intorno al 23,2% per gran parte del periodo osservato, un valore leggermente superiore alla media nazionale, che oscilla tra il 22,1% e il 22,3%. Ciò evidenzia una presenza dell'imprenditoria femminile relativamente più significativa nel contesto regionale rispetto al quadro italiano.

Nel complesso, i dati indicano che l'imprenditoria femminile continua a rappresentare una componente importante del sistema economico pugliese. Tuttavia, la diminuzione del numero di imprese registrate evidenzia la necessità di rafforzare le politiche di sostegno all'imprenditorialità femminile, favorendo l'accesso al credito, l'innovazione e la crescita dimensionale delle imprese, al fine di consolidarne il ruolo nello sviluppo economico e occupazionale del territorio.

Anni	Puglia	Italia	Quota % di imprese femminili sul totale delle imprese registrate	
			Puglia	Italia
2021	89.079	1.342.703	23,0	22,3
2022	89.398	1.336.689	23,2	22,2
2023	88.139	1.325.000	23,2	22,2
2024	86.473	1.307.116	23,2	22,3
2025	86.644	1.302.974	23,2	22,1

Tab. 3.3 - Numero di imprese femminili registrate e incidenza percentuale. Anni 2021-205. Valori assoluti e percentuali.

Fonte: Unioncamere (Osservatorio Imprenditoria femminile). **Elaborazioni**: IPRES.

L'analisi del tasso di variazione percentuale delle imprese femminili registrate evidenzia un andamento caratterizzato da una fase iniziale di crescita, seguita da un biennio di contrazione e da un successivo recupero, con differenze significative tra la Puglia e il contesto nazionale.



Fig. 3.3 - Imprese registrate femminili in Puglia e in Italia.
Anni 2021-2025. Variazione percentuale annuale.
Fonte: Unioncamere (Osservatorio Imprenditoria femminile). **Elaborazioni**: IPRES.

Nel **2022**, la Puglia mostra una dinamica particolarmente favorevole, registrando un incremento dello **0,4%** rispetto all'anno precedente. Tale risultato si contrappone al dato nazionale, che evidenzia invece una diminuzione dello **0,4%**. Questo andamento suggerisce che il tessuto imprenditoriale femminile pugliese abbia manifestato una maggiore capacità di tenuta e di sviluppo nella fase immediatamente successiva alle difficoltà economiche degli anni precedenti, beneficiando probabilmente di una maggiore propensione all'autoimpiego e delle opportunità offerte dagli strumenti di sostegno all'imprenditoria femminile.

La situazione cambia sensibilmente nel **2023**, quando si registra una riduzione del numero di imprese femminili sia a livello regionale sia nazionale. In Puglia il calo raggiunge il **-1,4%**, risultando più intenso rispetto alla media italiana (**-0,9%**). Tale peggioramento può essere interpretato come effetto delle crescenti difficoltà economiche che hanno interessato le piccole imprese, tra cui l'aumento dei costi energetici, l'inflazione e il rallentamento della domanda interna. Le imprese femminili, spesso caratterizzate da una dimensione aziendale ridotta e da una minore capacità finanziaria, risultano particolarmente vulnerabili a tali fattori.

Nel **2024** la fase negativa si accentua ulteriormente. La Puglia registra la contrazione più marcata dell'intero periodo osservato, con una diminuzione pari al **-1,9%**, mentre a livello nazionale il decremento si attesta al **-1,3%**. Il differenziale negativo rispetto alla media italiana indica come il sistema imprenditoriale femminile regionale abbia risentito maggiormente delle criticità strutturali presenti nell'economia locale. Questo dato potrebbe riflettere difficoltà legate sia all'avvio di nuove attività sia alla sopravvivenza delle imprese esistenti, evidenziando un contesto caratterizzato da una maggiore fragilità rispetto al quadro nazionale.

L'anno **2025** segna invece un'inversione di tendenza per la Puglia. Dopo due anni consecutivi di contrazione, il numero delle imprese femminili torna a crescere, seppure in misura contenuta (**+0,2%**). Il dato assume particolare rilevanza se confrontato con la situazione italiana, dove permane una variazione negativa (**-0,3%**).

In conclusione, il grafico mostra come l'imprenditoria femminile pugliese abbia attraversato una fase di forte difficoltà tra il 2023 e il 2024, più intensa rispetto a quella registrata a livello nazionale. Tuttavia, il ritorno a una variazione positiva nel 2025 suggerisce una capacità di recupero che distingue la regione dal resto del Paese.

Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli e senza figli

In Puglia, il rapporto registra un miglioramento molto marcato nel periodo considerato: passa dal 64,5% nel 2021 al 74,9% nel 2023, fino a raggiungere valori particolarmente elevati nel 2024 (88,1%), per poi attestarsi all'85,7% nel 2025. L'andamento indica una significativa riduzione del divario occupazionale legato alla presenza di figli in età prescolare, segnalando un recupero della partecipazione lavorativa delle madri pugliesi.

A livello nazionale, il rapporto si mantiene invece relativamente stabile lungo tutto il periodo, oscillando intorno al 73–75%, senza evidenziare miglioramenti altrettanto rilevanti. Questo dato suggerisce che, pur permanendo una penalizzazione occupazionale associata alla maternità, il fenomeno non mostra segnali di riduzione significativi nel contesto italiano complessivo.

Anni	Puglia	Italia
2021	64,5	73,0
2022	69,8	72,4
2023	74,9	73,0
2024	88,1	75,4
2025	85,7	75,1

Tab. 3.4 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. Anni 2021-2025. Valori percentuali.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Il confronto tra Puglia e Italia evidenzia un elemento di particolare interesse: se nel 2021 la Puglia presentava un valore nettamente inferiore alla media nazionale, nel corso degli anni successivi il divario si riduce progressivamente fino a invertirsi, con valori regionali superiori a quelli italiani nel 2024 e nel 2025.

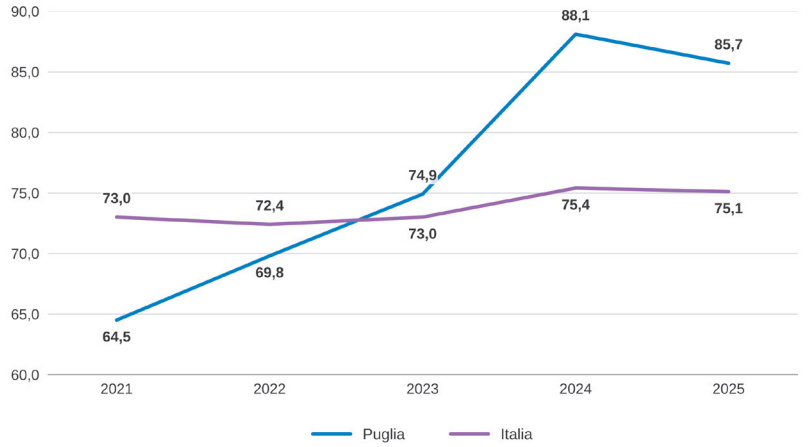


Fig. 3.4 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. Valori percentuali. Anni 2021-2025.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Tasso di part-time involontario

In Puglia si osserva una diminuzione costante del part-time involontario per entrambi i generi. Tra gli uomini il tasso passa dal 9,3% nel 2021 al 4,1% nel 2025, con una riduzione di 5,2 punti percentuali, pari a oltre la metà del valore iniziale. Il calo è particolarmente evidente tra il 2021 e il 2024 e prosegue, seppur più lentamente, nell'ultimo anno considerato

Ancor più significativa è la diminuzione registrata tra le donne, il cui tasso scende dal 22,9% al 14,0% nello stesso periodo, con una contrazione di 8,9 punti percentuali. Questo andamento suggerisce un miglioramento della qualità dell'occupazione femminile e una riduzione delle situazioni nelle quali il lavoro a tempo parziale non rappresenta una scelta volontaria ma una necessità determinata dalla carenza di opportunità occupazionali a tempo pieno.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	9,3	22,9	6,5	17,9
2022	7,5	22,2	5,6	16,5
2023	6,8	20,3	5,1	15,6
2024	5,8	17,2	4,6	13,7
2025	4,1	14,0	4,0	12,8

Tab. 3.5 - Tasso di part-time involontario per genere (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Valori percentuali. Anni 2021-2025. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Nonostante i miglioramenti registrati, il fenomeno continua a colpire in misura nettamente maggiore le donne rispetto agli uomini.

Nel periodo 2021-2025 il gender gap del tasso di part time involontario si riduce sia in Puglia sia in Italia, evidenziando un parziale riequilibrio delle condizioni occupazionali tra uomini e donne. In Puglia il differenziale passa da -13,6 a -9,9 punti percentuali, mentre a livello nazionale si riduce da -11,4 a -8,8 punti.

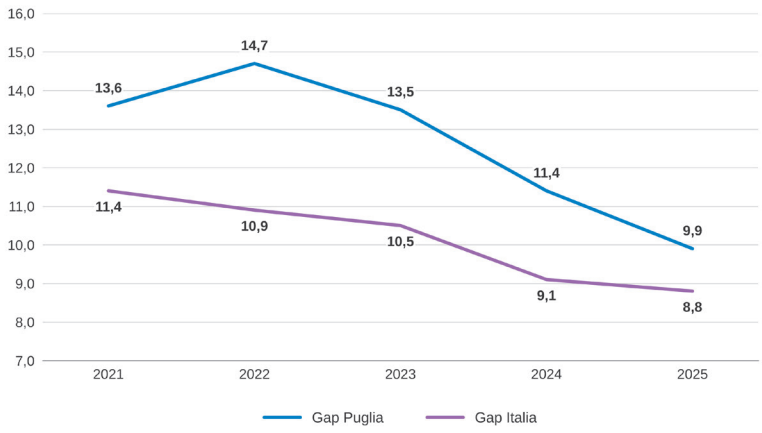


Fig. 3.5 - Tasso di part-time involontario per genere (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2021-2025. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

La riduzione del divario è più intensa in Puglia rispetto al dato nazionale, ma la regione mantiene livelli di disparità superiori alla media italiana. Il fenomeno continua a segnalare una maggiore esposizione delle donne a condizioni di sottoccupazione e a forme di utilizzo non pieno del lavoro disponibile.

Incidenza di occupati sovraistruiti

In Puglia, la quota di uomini occupati sovraistruiti aumenta dal 21,6% nel 2021 al 24,3% nel 2023, mentre tra le donne il valore cresce dal 27,7% al 29,8% nello stesso periodo. Il dato segnala un progressivo disallineamento tra livelli di istruzione e qualità/complessità delle posizioni lavorative, particolarmente accentuato per l'occupazione femminile.

A livello nazionale, l'andamento è simile: tra gli uomini la quota passa dal 24,6% al 25,4%, mentre tra le donne cresce dal 27,4% al 29,4%. Nel confronto territoriale, la Puglia presenta valori leggermente inferiori alla media italiana per gli uomini, ma sostanzialmente allineati – e nel 2023 leggermente superiori – per le donne, confermando una criticità strutturale nell'inserimento lavorativo qualificato della popolazione femminile.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	21,6	27,7	24,6	27,4
2022	23,5	27,2	24,4	28,1
2023	24,3	29,8	25,4	29,4

Tab. 3.6 - Incidenza di occupati sovraistruiti per sesso. Anni 2021-2023. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Il grafico evidenzia una crescita del fenomeno della sovraistruzione tra gli occupati nel periodo 2021–2023, sia in Puglia sia a livello nazionale, con valori sistematicamente più elevati per la componente femminile. Il divario di genere risulta evidente e persistente in entrambi i contesti: le donne, pur a fronte di livelli di istruzione mediamente più elevati, sperimentano con maggiore frequenza condizioni di sovraistruzione, segnale di segregazione occupazionale e sottoutilizzo del capitale umano.

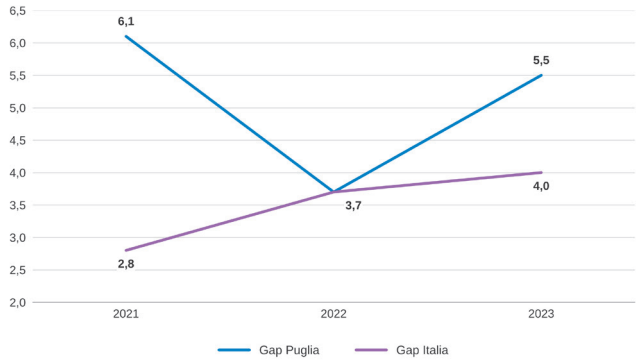


Fig. 3.6
Incidenza di occupati sovraistruiti per sesso. Anni 2021-2023. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes).
Elaborazioni: IPRES.

Nel **2021**, la Puglia presenta un gap pari a **6,1 punti**, significativamente superiore rispetto alla media nazionale (**2,8 punti**). Questo dato indica una maggiore distanza tra la componente femminile e quella maschile nel contesto regionale rispetto al quadro italiano.

Nel **2022**, il divario si riduce sensibilmente in Puglia, attestandosi a **3,7 punti**, valore che coincide con quello registrato a livello nazionale. Si osserva quindi una fase di convergenza tra il dato regionale e quello italiano.

Nel **2023**, il gap torna ad ampliarsi in Puglia, raggiungendo **5,5 punti**, mentre in Italia si attesta a **4,0 punti**. Sebbene entrambe le aree mostrino un incremento del divario rispetto all'anno precedente, l'aumento risulta più marcato nel contesto pugliese.

Dimissioni delle lavoratrici madri

In Puglia, il numero di convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri passa da 1.515 nel 2021 a 1.779 nel 2022, mantenendosi pressoché stabile nel 2023 (1.776) e diminuendo nel 2024 (1.440). Dopo l'incremento registrato tra il 2021 e il 2022, l'indicatore evidenzia una flessione nell'ultima annualità osservata.

A livello nazionale, le convalide aumentano da 35.397 nel 2021 a 43.284 nel 2022, per poi attestarsi a 43.031 nel 2023 e ridursi a 41.406 nel 2024. Pur in diminuzione rispetto ai valori massimi raggiunti nel biennio 2022-2023, l'indicatore si mantiene su livelli superiori a quelli del 2021.

Anni	Puglia	Italia
2021	1.515	35.397
2022	1.779	43.284
2023	1.776	43.031
2024	1.440	41.406

Tab. 3.7 - Numero di convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri. Valari assoluti.
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il confronto tra Puglia e Italia evidenzia una dinamica inizialmente analoga, caratterizzata da una crescita del fenomeno tra il 2021 e il 2023. Nel 2024 emerge tuttavia una differenza territoriale: in Puglia il numero delle convalide si riduce in misura più marcata rispetto al dato nazionale.

Il grafico evidenzia l'andamento del tasso di variazione percentuale del numero di convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri in Puglia e in Italia nel periodo 2022-2024. L'evoluzione del fenomeno appare caratterizzata da una forte crescita nel 2022, una sostanziale stabilità nel 2023 e una marcata riduzione nel 2024.

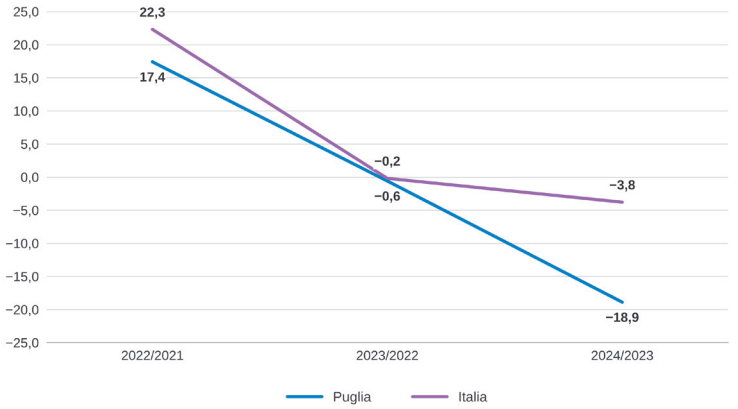


Fig. 3.7 - Numero di convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri. Tasso di variazione percentuale annuale. Puglia e Italia.

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro. **Elaborazioni**: IPRES.

Nel 2022, rispetto all'anno precedente, si registra un aumento molto significativo delle convalide delle dimissioni sia in Italia sia in Puglia. A livello nazionale la crescita raggiunge il 22,3%, mentre in Puglia si attesta al 17,4%.

Nel 2023, la situazione appare sostanzialmente stabile. Le variazioni risultano infatti molto contenute e negative sia in Puglia (-0,2%) sia in Italia (-0,6%). Dopo la forte crescita registrata l'anno precedente, il fenomeno sembra quindi aver raggiunto una fase di assestamento, senza evidenziare cambiamenti significativi nel numero delle dimissioni convalidate. Questo andamento suggerisce che le condizioni che influenzano la permanenza delle madri nel mercato del lavoro siano rimaste sostanzialmente invariate.

L'elemento più rilevante emerge nel 2024, quando si osserva una significativa inversione di tendenza. Le convalide delle dimissioni diminuiscono in entrambe le aree territoriali, ma con intensità molto diverse. In Italia il calo si attesta al -3,8%, mentre in Puglia raggiunge il -18,9%, un valore quasi cinque volte superiore a quello nazionale. La riduzione particolarmente marcata registrata nella regione suggerisce un netto ridimensionamento del fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri. Nel complesso, il grafico evidenzia che, dopo il forte incremento registrato nel 2022, il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri tende a ridursi, soprattutto in Puglia, dove il calo del 2024 suggerisce un possibile miglioramento delle condizioni che favoriscono la permanenza delle donne nel mercato del lavoro dopo la maternità.

DOMINIO "COMPETENZE"

Il dominio "Competenze" viene analizzato attraverso sette indicatori, per i quali sono presentati i dati più recenti disaggregati per genere e confrontati a livello territoriale (Puglia e Italia):

- competenze alfabetiche e numeriche non adeguate;
- competenze digitali di base;
- uscita precoce dal sistema educativo;
- NEET;
- scelte disciplinari e laureati/e;
- laureati/e nelle discipline STEM.

Competenza alfabetica e numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

Per quanto riguarda la competenza alfabetica, in Puglia la percentuale di studenti maschi che non raggiunge livelli adeguati passa dal 46,8% nel 2021 al 45,7% nel 2025. Nel corso del quinquennio il dato mostra oscillazioni contenute, mantenendosi costantemente attorno al 45-47%. Questo indica una sostanziale stabilità del fenomeno e suggerisce che quasi un ragazzo su due continui a presentare difficoltà significative nelle competenze linguistiche e di comprensione del testo.

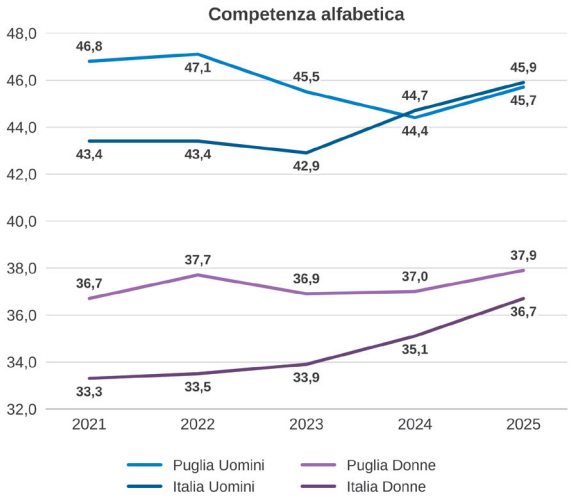
Tra le studentesse pugliesi la situazione appare leggermente migliore. La percentuale di competenze alfabetiche non adeguate cresce dal 36,7% nel 2021 al 37,9% nel 2025, pur registrando alcune variazioni intermedie. Sebbene il livello sia inferiore a quello maschile, oltre un terzo delle ragazze continua a non raggiungere gli standard considerati adeguati.

Il confronto con la media nazionale evidenzia una sostanziale convergenza nel 2025. I maschi pugliesi registrano un valore del 45,7%, molto vicino al dato nazionale del 45,9%, mentre tra le femmine il dato pugliese (37,9%) supera di poco quello italiano (36,7%). Ciò suggerisce che, almeno sul piano delle competenze alfabetiche, la Puglia presenta livelli di criticità in linea con quelli osservati nel resto del Paese.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Competenza alfabetica				
2021	46,8	36,7	43,4	33,3
2022	47,1	37,7	43,4	33,5
2023	45,5	36,9	42,9	33,9
2024	44,7	37,0	44,4	35,1
2025	45,7	37,9	45,9	36,7
Competenza numerica				
2021	47,5	51,2	42,9	46,2
2022	48,2	52,5	41,6	45,8
2023	46,5	52,7	41,5	46,9
2024	44,7	51,9	41,2	47,0
2025	44,4	51,2	41,4	47,3

Tab. 3.8 - Competenza alfabetica e numerica non adeguata.
(studenti classi III scuola secondaria primo grado). Valori percentuali. Anni 2021-2025.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Un elemento costante dell'intero periodo è il vantaggio femminile nelle competenze alfabetiche. In tutti gli anni osservati le ragazze presentano percentuali più basse di insufficienza rispetto ai ragazzi. Nel 2025, ad esempio, la distanza tra maschi e femmine in Puglia è pari a circa 7,8 punti percentuali (45,7% contro 37,9%).



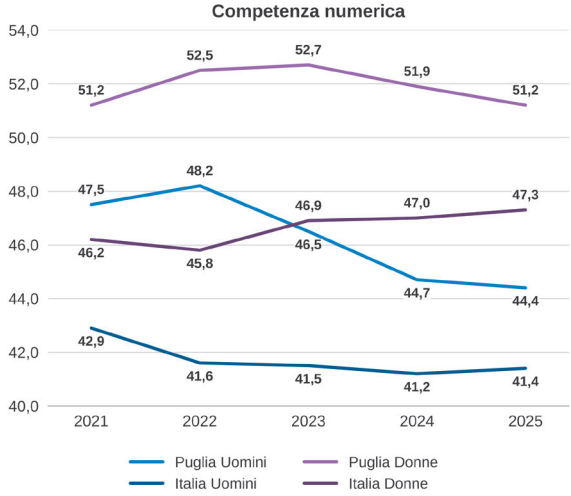


Fig. 3.8 - Competenza alfabetica e numerica non adeguata.
(studenti classi III scuola secondaria primo grado). Valori percentuali. Anni 2021-2025.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Più problematico appare il quadro relativo alle competenze numeriche. In Puglia la quota di studenti maschi con livelli non adeguati diminuisce dal 47,5% del 2021 al 44,4% del 2025. Pur trattandosi di un miglioramento apprezzabile, il dato rimane elevato e coinvolge ancora quasi la metà degli studenti.

Tra le ragazze pugliesi emergono criticità ancora maggiori. La percentuale di competenze numeriche non adeguate supera costantemente il 50% per tutto il quinquennio, passando dal 51,2% del 2021 al 51,2% del 2025 dopo aver raggiunto il massimo del 52,7% nel 2023. Ciò significa che oltre una studentessa su due non raggiunge gli standard ritenuti adeguati in matematica.

Il confronto con il dato nazionale evidenzia una situazione più critica per la Puglia. Nel 2025 gli studenti maschi pugliesi registrano un valore del 44,4%, superiore di 3 punti percentuali rispetto al dato italiano (41,4%). Ancora più significativo è il divario femminile: il 51,2% delle studentesse pugliesi presenta competenze numeriche non adeguate contro il 47,3% della media nazionale.

L'analisi delle competenze numeriche mette in evidenza una dinamica opposta rispetto a quella osservata nell'ambito alfabetico. In questo caso sono le ragazze a presentare percentuali più elevate di insufficienza rispetto ai ragazzi. Nel 2025 il divario di genere in Puglia raggiunge 6,8 punti percentuali (51,2% contro 44,4%).

Nel quinquennio esaminato si osservano miglioramenti limitati. Le competenze alfabetiche mostrano un andamento sostanzialmente stabile, mentre quelle numeriche evidenziano una lieve riduzione delle quote di studenti in difficoltà, soprattutto tra i maschi. Tuttavia, i livelli complessivi rimangono molto elevati e non indicano un cambiamento strutturale del fenomeno.

Particolarmente preoccupante risulta il fatto che, nel 2025, quasi la metà degli studenti pugliesi presenti competenze alfabetiche insufficienti e una quota analoga o addirittura superiore mostri carenze nelle competenze numeriche.

Competenze digitali almeno di base

Nel 2023, la quota di uomini pugliesi con competenze digitali almeno di base è pari al 40,9%, valore sostanzialmente stabile rispetto al 2021, quando si attestava al 41,2%. Il dato suggerisce che nel biennio considerato non si sono registrati progressi significativi nella diffusione delle competenze digitali tra la popolazione maschile regionale.

Tra le donne pugliesi si osserva invece un lieve miglioramento: la percentuale passa dal 35,9% nel 2021 al 37,0% nel 2023, con un incremento di 1,1 punti percentuali. Sebbene l'andamento sia positivo, la crescita appare ancora limitata e non sufficiente a colmare il ritardo accumulato rispetto ai livelli nazionali.

Nel complesso, i dati evidenziano come meno della metà della popolazione pugliese disponga di competenze digitali almeno di base, una situazione che segnala una diffusione ancora insufficiente delle conoscenze digitali necessarie per affrontare le trasformazioni tecnologiche in atto.

Il confronto con l'Italia mostra chiaramente una condizione di svantaggio per la Puglia. Nel 2023 gli uomini italiani con competenze digitali almeno di base rappresentano il 47,4% della popolazione, contro il 40,9% rilevato in Puglia. Il divario è quindi pari a 6,5 punti percentuali. Anche per la componente femminile il gap è significativo. Nel 2023 il dato nazionale raggiunge il 44,3%, mentre quello pugliese si ferma al 37,0%, con una distanza di 7,3 punti percentuali. La differenza rispetto alla media italiana risulta sostanzialmente stabile nel tempo e suggerisce che la regione non sta recuperando terreno con la stessa velocità osservata nel resto del Paese. Questo aspetto è particolarmente rilevante in un contesto in cui la transizione digitale richiede competenze sempre più diffuse e avanzate sia per accedere al lavoro sia per usufruire dei servizi pubblici e privati digitalizzati. I dati evidenziano inoltre un divario di genere a sfavore delle donne, sebbene tale differenza appaia meno marcata rispetto ad altri indicatori socioeconomici.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	41,2	35,9	48,3	43,2
2023	40,9	37,0	47,4	44,3

Tab. 3.9 - Competenze digitali almeno di base. Valori percentuali. Anni 2021 e 2023.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

L'evoluzione temporale mostra una sostanziale stagnazione delle competenze digitali di base in Puglia. Gli uomini registrano una lieve diminuzione (dal 41,2% al 40,9%), mentre le donne evidenziano un incremento modesto (dal 35,9% al 37,0%). Nel complesso, il livello regionale rimane pressoché invariato nel biennio osservato. Anche a livello nazionale le variazioni sono contenute: la quota maschile diminuisce leggermente dal 48,3% al 47,4%, mentre quella femminile aumenta dal 43,2% al 44,3%. Ciò suggerisce che il processo di diffusione delle competenze digitali procede lentamente e che il raggiungimento di livelli più elevati richiede interventi strutturali e continuativi

Nel 2021 la quota di uomini pugliesi con competenze digitali almeno di base era superiore di 5,3 punti percentuali rispetto a quella delle donne (41,2% contro 35,9%). Nel 2023 il differenziale si riduce a 3,9 punti percentuali (40,9% contro 37,0%), grazie al lieve miglioramento registrato dalla componente femminile e alla sostanziale stabilità di quella maschile. Anche a livello nazionale si osserva una situazione analoga: gli uomini presentano livelli di competenza digitale leggermente superiori alle donne, ma il divario tende progressivamente a ridursi.

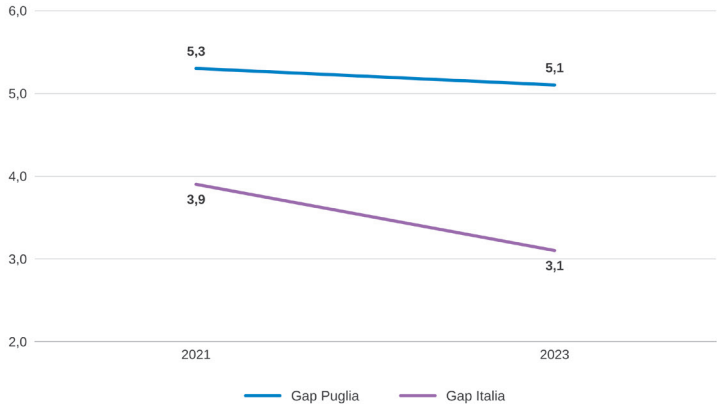


Fig. 3.9 - Competenze digitali almeno di base. Anni 2021 e 2023. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

La riduzione della distanza di genere rappresenta un elemento positivo, tuttavia, i livelli assoluti restano ancora relativamente bassi e segnalano la necessità di rafforzare ulteriormente le iniziative di formazione e alfabetizzazione digitale rivolte a tutta la popolazione.

Uscita precoce dal sistema educativo

Nel periodo 2021-2025 l'indicatore dell'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione mostra una significativa riduzione in Puglia per entrambi i

generi. Tra gli uomini il valore passa dal 19,6% nel 2021 all'11,3% nel 2025, mentre tra le donne diminuisce dal 15,6% al 5,8%.

Nel corso dell'intero periodo il fenomeno interessa maggiormente la componente maschile. Il differenziale di genere, pari a 4,0 punti percentuali nel 2021, raggiunge 5,5 punti percentuali nel 2025, in conseguenza di una riduzione più intensa dell'indicatore tra le donne.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	19,6	15,6	14,8	10,5
2022	17,1	12,0	13,6	9,1
2023	14,8	10,6	13,1	7,6
2024	11,9	7,9	12,2	7,1
2025	11,3	5,8	10,1	6,2

Tab. 3.10 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2021-2025. Valori percentuali.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Il confronto con il dato nazionale evidenzia una progressiva riduzione delle differenze territoriali. Nel 2021 i valori pugliesi risultavano superiori alla media italiana sia per gli uomini (19,6% contro 14,8%) sia per le donne (15,6% contro 10,5%). Nel 2025 la distanza si riduce a 1,2 punti percentuali per la componente maschile, mentre per quella femminile la Puglia registra un valore inferiore alla media nazionale (5,8% contro 6,2%).

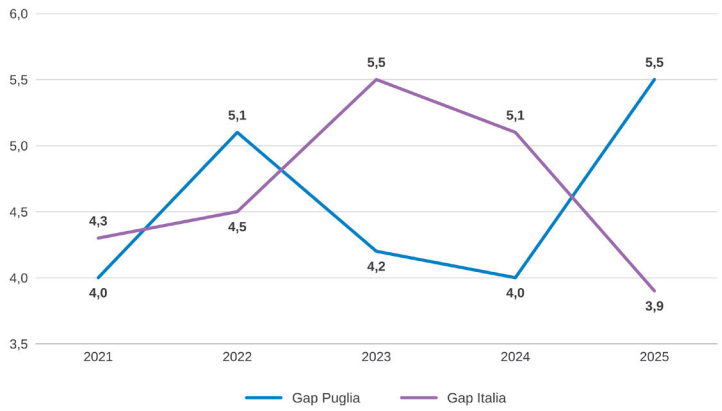


Fig. 3.10 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2021-2025. Gap Puglia e Italia.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Il divario di genere nell'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione si mantiene significativo sia in Puglia sia a livello nazionale durante tutto il periodo 2021-2025. In Puglia il gap oscilla tra 4,0 e 5,5 punti percentuali, raggiungendo il valore massimo nel 2025. A livello nazionale il divario cresce fino a 5,5 punti nel 2023 per poi ridursi a 3,9 punti nel 2025. Nel confronto territoriale, la Puglia presenta un gap superiore alla media nazionale nel 2022 e nel 2025, mentre negli altri anni il divario risulta più elevato a livello nazionale.

Nel complesso, i dati evidenziano un miglioramento dell'indicatore nel periodo considerato e una sostanziale convergenza della regione verso i livelli nazionali, particolarmente evidente per la componente femminile.

Neet (Not in education, employment or training)

L'indicatore NEET (Not in Employment, Education or Training) misura la quota di giovani che non lavorano, non studiano e non sono inseriti in percorsi di istruzione o formazione. Esso rappresenta una misura sintetica del grado di partecipazione delle giovani generazioni ai sistemi educativi e al mercato del lavoro e consente di individuare situazioni di potenziale vulnerabilità sociale ed economica.

In Puglia, nel periodo 2021-2025, l'incidenza dei NEET mostra una riduzione significativa per entrambi i generi. Tra gli uomini, il valore passa dal 29,3% al 18,3%, con una diminuzione di 11 punti percentuali. Il calo risulta particolarmente intenso tra il 2021 e il 2023, mentre negli anni successivi la riduzione prosegue con un ritmo più contenuto.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	29,3	32,0	21,2	25,0
2022	24,5	27,6	17,7	20,5
2023	19,8	24,8	14,4	17,8
2024	19,5	23,4	13,8	16,6
2025	18,3	19,7	11,8	14,9

Tab. 3.11 - Giovani che non studiano e non lavorano per genere. Anni 2021-2025. Valori percentuali. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Anche tra le donne si osserva un miglioramento rilevante. La quota di NEET diminuisce dal 32,0% nel 2021 al 19,7% nel 2025, con una riduzione di 12,3 punti percentuali. La contrazione registrata dalla componente femminile risulta leggermente più marcata rispetto a quella maschile, contribuendo alla progressiva riduzione delle differenze di genere. Durante l'intero periodo osservato, il fenomeno continua a interessare maggiormente le donne. In Puglia il divario di genere passa da 2,7 punti percentuali nel 2021 a 1,4 punti nel 2025, evidenziando una graduale convergenza tra le due componenti.

Il confronto con il dato nazionale mostra una riduzione delle distanze territoriali, pur in presenza di valori regionali ancora superiori alla media italiana. Nel 2025 il tasso di NEET è pari al 18,3% per gli uomini pugliesi e all'11,8% per gli uomini italiani; tra le donne i valori si attestano rispettivamente al 19,7% e al 14,9%. Rispetto al 2021, quando il differenziale superava gli 8 punti percentuali per entrambi i generi, il divario territoriale risulta significativamente ridotto.

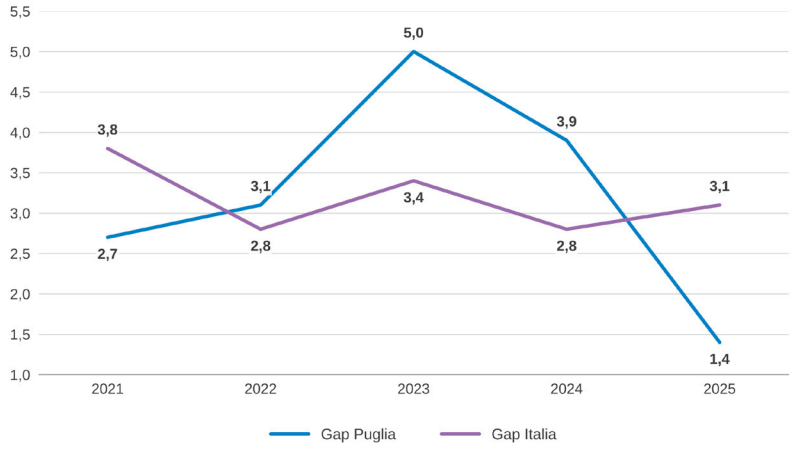


Fig. 3.11 - Giovani che non studiano e non lavorano per genere. Anni 2021-2025. Gap Puglia e Italia.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Nel periodo 2021-2025 il gender gap dei NEET evidenzia una riduzione delle disparità di genere in Puglia, a fronte di un andamento più stabile a livello nazionale. In particolare, il differenziale regionale passa da 2,7 punti percentuali nel 2021 a 1,4 nel 2025, dopo aver raggiunto il valore più elevato nel 2023 (5,0 punti). Il miglioramento registrato nell'ultimo biennio determina inoltre un posizionamento della Puglia più favorevole rispetto alla media nazionale, dove il gap si mantiene sostanzialmente stabile e pari a 3,1 punti percentuali nel 2025. La Puglia registra il gap di genere più contenuto dell'intero periodo osservato (1,4 punti percentuali), evidenziando un significativo processo di convergenza tra i sessi e un differenziale inferiore a quello nazionale.

Scelte disciplinari e laureati

L'analisi della distribuzione degli iscritti ai corsi di laurea per area disciplinare evidenzia la persistenza di una marcata segregazione formativa di genere, fenomeno che interessa sia la Puglia sia l'Italia. Nonostante la progressiva crescita della partecipazione femminile all'istruzione universitaria, le scelte formative continuano a essere fortemente differenziate tra uomini e donne, riflettendo orientamenti consolidati che tendono a riprodurre gli stereotipi di genere presenti nel mercato del lavoro e nella società. Nel complesso, le donne rappresentano la maggioranza degli iscritti universitari. Nell'anno accademico 2024/2025 esse costituiscono il 58,6% degli iscritti in Puglia e il 56,8% a livello nazionale. La presenza femminile risulta pertanto più elevata nella regione rispetto alla media italiana, confermando una maggiore propensione delle donne pugliesi a intraprendere percorsi di istruzione universitaria.

	2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Puglia							
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	1.374	1.373	1.306	1.264	1.280	1.303	1.223	1.237
Arts and humanities	3.003	8.688	3.171	8.566	3.187	8.541	3.220	8.262
Business, administration and law	6.942	8.918	6.473	8.331	6.314	8.079	6.136	8.023
Education	257	5.782	254	5.988	261	6.306	276	6.586
Engineering, manufacturing and construction	8.605	3.481	8.596	3.522	8.904	3.695	9.451	3.979
Health and welfare	4.376	9.258	4.607	9.488	4.813	10.204	5.017	10.815
Information and Communication Technologies (ICTs)	2.257	356	2.263	386	2.279	418	2.444	443
Natural sciences, mathematics and statistics	2.845	4.253	2.769	4.321	2.531	4.070	2.562	3.865
Services	1.495	999	1.586	961	1.705	1.012	1.825	1.047

	2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Puglia							
Social sciences, journalism and information	3.318	5.725	3.517	6.183	3.596	6.482	3.772	6.686
Totale	**34.472**	**48.833**	**34.542**	**49.010**	**34.870**	**50.110**	**35.926**	**50.943**
	Italia							
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	21.691	20.612	20.456	20.071	19.580	20.139	18.827	20.273
Arts and humanities	73.434	190.617	74.191	189.956	75.900	190.514	75.704	185.448
Business, administration and law	164.177	179.164	165.358	180.702	169.088	185.152	172.151	189.619
Education	9.057	110.287	9.167	114.634	9.562	123.549	9.979	130.301
Engineering, manufacturing and construction	214.113	86.461	215.740	88.563	221.868	93.108	226.112	96.694
Health and welfare	81.949	166.246	84.491	172.412	88.847	182.574	91.186	190.644
Information and Communication Technologies (ICTs)	33.938	5.851	36.478	6.831	39.946	8.015	43.075	8.828
Natural sciences, mathematics and statistics	67.501	91.410	67.794	91.403	68.465	91.420	69.685	90.971
Services	42.315	24.242	45.400	25.470	51.655	28.112	54.439	29.701
Social sciences, journalism and information	109.709	181.512	110.792	190.481	112.321	201.657	113.879	209.411
Totale	**817.884**	**1.056.402**	**829.867**	**1.080.523**	**857.232**	**1.124.240**	**875.037**	**1.151.890**

Tab. 3.12 - Distribuzione degli iscritti ai corsi di laurea per raggruppamenti di discipline, per genere. Anni 2021-2025. Valori assoluti. **Fonte**: Mur. **Elaborazioni**: IPRES.

L'analisi temporale mostra inoltre una sostanziale stabilità nella distribuzione di genere tra i diversi ambiti disciplinari. Le variazioni registrate tra il 2021/2022 e il 2024/2025 risultano generalmente contenute e non modificano significativamente il quadro complessivo. L'analisi per ambito disciplinare evidenzia tuttavia una forte concentrazione femminile in alcuni specifici settori. L'area dell'Education rappresenta il caso più evidente: in Puglia le donne costituiscono circa il 96% degli iscritti, un valore sostanzialmente analogo a quello nazionale (92,9%). Analogamente, una netta prevalenza femminile si osserva nei corsi di Arts and humanities (72,0%), Health and welfare (68,3%) e Social sciences, journalism and information (63,9%). Tali dati confermano il tradizionale orientamento delle studentesse verso percorsi formativi legati all'istruzione, alla cura, ai servizi sociali e alle discipline umanistiche.

Di contro, permane una significativa sottorappresentazione femminile nelle discipline tecnico-scientifiche. Nei corsi di Engineering, manufacturing and construction le donne rappresentano soltanto il 29,6% degli iscritti in Puglia, mentre nei corsi di Information and Communication Technologies (ICTs) la loro quota si riduce al 15,3%. Si tratta di valori molto simili a quelli nazionali, a dimostrazione del fatto che la scarsa presenza femminile nelle discipline STEM costituisce una criticità strutturale diffusa sull'intero territorio nazionale.

Particolarmente rilevante è il caso delle discipline ICT, dove il differenziale di genere risulta il più elevato dell'intero sistema universitario. Nell'anno accademico 2024/2025 gli uomini rappresentano circa l'84,7% degli iscritti pugliesi e l'83,0% di quelli italiani. Sebbene la quota femminile mostri un lieve incremento rispetto al 2021/2022, la crescita appare ancora insufficiente a modificare in maniera significativa la composizione di genere di questi percorsi formativi, oggi sempre più strategici nel contesto della transizione digitale.

Anche nelle discipline di Engineering, manufacturing and construction si osserva una lenta ma costante crescita della partecipazione femminile. In Puglia la quota delle donne passa dal 28,8% nel 2021/2022 al 29,6% nel 2024/2025. Sebbene il miglioramento sia modesto, esso segnala una graduale apertura delle studentesse verso ambiti tradizionalmente maschili, in linea con le tendenze osservate a livello nazionale.

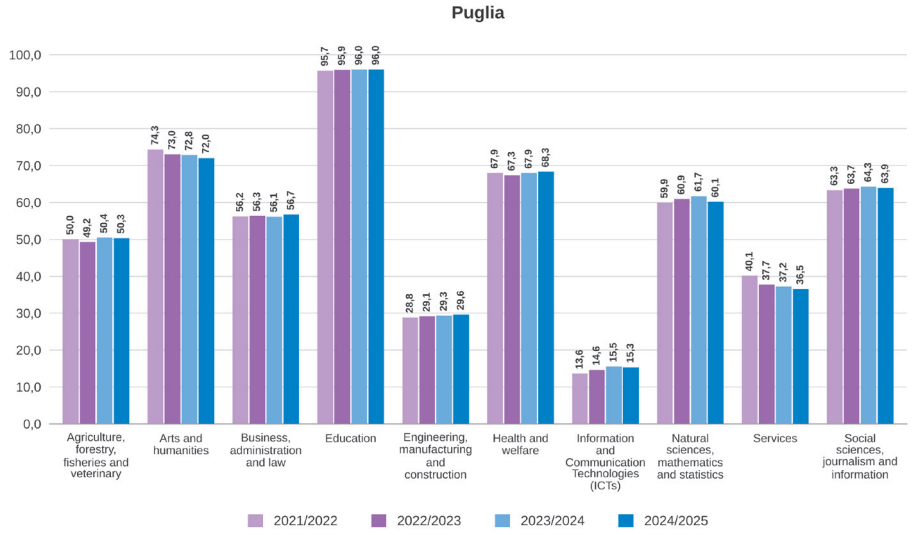


Fig. 3.12 - Incidenza percentuale delle donne iscritte ai corsi di laurea per raggruppamenti di discipline. Anni 2021/2022-2024/2025. Valori percentuali. **Fonte**: Mur. **Elaborazioni**: IPRES.

Un elemento interessante riguarda le discipline agricole e veterinarie. Nel periodo osservato si registra una progressiva convergenza tra uomini e donne, fino a raggiungere una situazione di sostanziale equilibrio. Nell'anno accademico 2024/2025 le donne rappresentano il 50,3% degli iscritti in Puglia, evidenziando il superamento della tradizionale prevalenza maschile che caratterizzava questo settore.

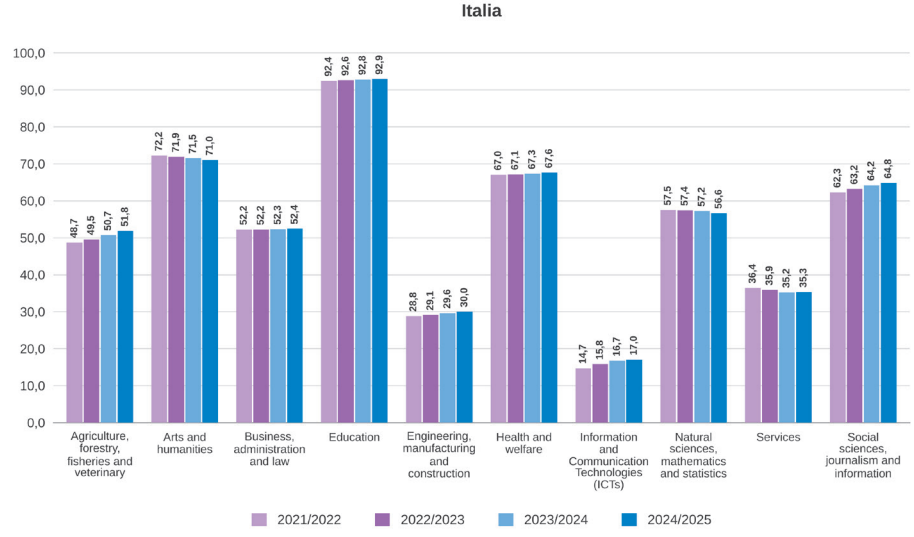


Fig. 3.13 - Incidenza percentuale delle donne iscritte ai corsi di laurea per raggruppamenti di discipline. Anni 2021/2022-2024/2025. Valori assoluti. **Fonte**: Mur. **Elaborazioni**: IPRES.

In conclusione, il quadro che emerge evidenzia una partecipazione femminile elevata all'università, ma ancora fortemente concentrata in specifiche aree disciplinari. La persistenza di ampi divari di genere nelle discipline tecnico-scientifiche e nei percorsi legati alla cura e all'educazione conferma che la parità di accesso all'istruzione non si traduce automaticamente in una piena parità nelle opportunità formative. La riduzione di tali divari rappresenta pertanto una delle principali sfide per le politiche educative e per la promozione dell'uguaglianza di genere.

Laureati e laureate nelle discipline STEM

Tra il 2021 e il 2024 il numero di laureati nelle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) in Puglia è aumentato, passando da 3.802 a 3.948 unità. Dopo una diminuzione registrata nel 2022, il dato è tornato a crescere nei due anni successivi, raggiungendo nel 2024 il valore più alto del periodo osservato.

La presenza maschile continua a essere predominante, ma si osservano segnali di un progressivo rafforzamento della componente femminile. Le laureate STEM sono passate da 1.452 nel 2021 a 1.559 nel 2024, con una crescita superiore a quella registrata dagli uomini. Di conseguenza, la quota femminile è aumentata dal 38,2% al 39,5%, mentre quella maschile si è ridotta dal 61,8% al 60,5%.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	2.350	1.452	48.729	33.752
2022	2.261	1.376	46.031	31.990
2023	2.386	1.475	48.044	33.892
2024	2.389	1.559	49.378	34.407

Tab. 3.13 - Laureati in discipline STEM. Anni 2021-2025. Valori assoluti.

Fonte: Almalaurea.

Nonostante il divario di genere resti significativo, l'aumento della partecipazione delle donne ai percorsi scientifici e tecnologici rappresenta un elemento positivo. La Puglia mostra infatti una tendenza verso una maggiore presenza femminile nelle discipline STEM, pur mantenendo valori leggermente inferiori alla media nazionale, dove nel 2024 le donne rappresentano il 41,1% dei laureati in questi ambiti.

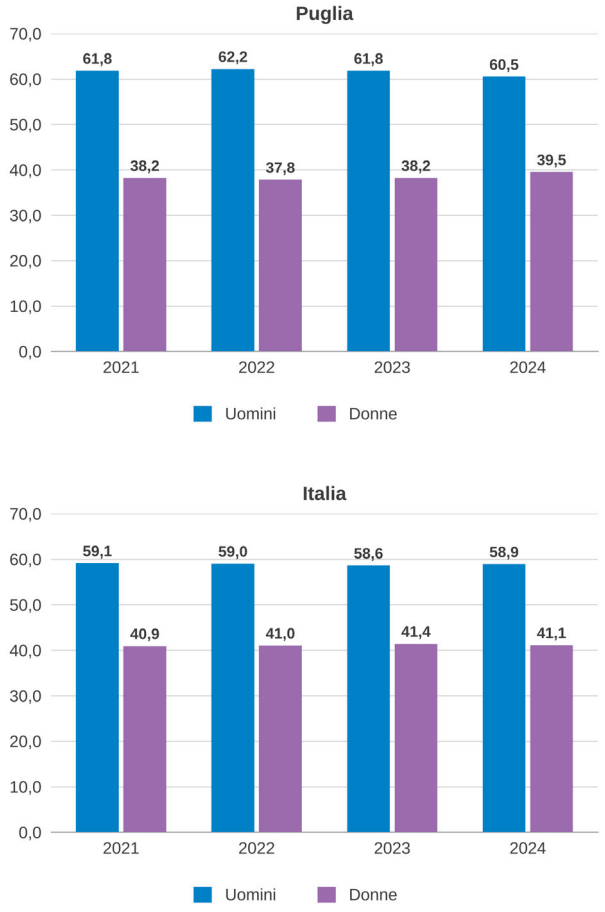


Fig. 3.14 - Laureati in discipline STEM, distribuzione percentuale per genere. Anni 2021-2025.
Fonte: Almalaurea. **Elaborazioni**: IPRES.

Nel complesso, i dati evidenziano una crescita dell'offerta di competenze scientifiche e tecnologiche e una graduale riduzione degli squilibri di genere, aspetti particolarmente rilevanti in un contesto in cui le professionalità STEM sono sempre più richieste dai processi di innovazione, digitalizzazione e transizione ecologica.

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[1]

Nel 2024, l'indicatore raggiunge il 63,8% tra gli uomini pugliesi, valore in crescita rispetto al 2023 (58,3%) e sostanzialmente in linea con quello registrato nel 2021 (63,5%). Nonostante il recupero osservato nell'ultimo anno, la partecipazione maschile in Puglia rimane leggermente inferiore alla media nazionale, pari al 65,0%. A livello italiano si osserva invece una progressiva diminuzione nel quadriennio considerato, passando dal 70,3% del 2021 al 65,0% del 2024.

Per quanto riguarda la componente femminile, nel 2024 la quota di partecipazione civica e politica si attesta al 47,4% in Puglia, valore stabile rispetto al 2022 ma superiore a quello del 2023 (45,3%). Anche in questo caso il dato regionale risulta significativamente inferiore alla media nazionale, che si colloca al 54,5%. Analogamente a quanto osservato per gli uomini, anche tra le donne italiane si registra una tendenza alla diminuzione nel periodo analizzato, con un calo di oltre cinque punti percentuali tra il 2021 (59,8%) e il 2024 (54,5%).

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	63,5	48,4	70,3	59,8
2022	57,1	47,4	68,4	58,7
2023	58,3	45,3	66,4	55,3
2024	63,8	47,4	65,0	54,5

Tab. 3.14 - Partecipazione civica e politica. Anni 2021-2024. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

L'analisi delle differenze di genere evidenzia inoltre un persistente divario a favore degli uomini. Nel 2024 tale scarto raggiunge 16,4 punti percentuali in Puglia (63,8% contro 47,4%) e 10,5 punti percentuali in Italia (65,0% contro 54,5%). Ciò suggerisce che la partecipazione delle donne alla vita civica e politica continui a rappresentare un ambito critico, soprattutto nel contesto pugliese, dove il gap di genere appare più pronunciato rispetto al dato nazionale.

[1] L'indicatore "Partecipazione civica e politica" misura la quota di persone di 14 anni e più che hanno preso parte ad almeno un'attività di impegno civico, sociale o politico nel corso dell'anno. La rilevazione è effettuata attraverso indagini campionarie e non mediante dati dei registri elettorali, in quanto l'indicatore intende cogliere l'insieme delle forme di partecipazione alla vita pubblica e non il solo esercizio del voto. Inoltre, i registri elettorali, disciplinati dal D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223, sono finalizzati alla gestione dell'elettorato attivo e non costituiscono una fonte statistica idonea a rilevare l'insieme delle dimensioni considerate dall'indicatore.

Nel complesso, i dati mostrano come la Puglia presenti livelli di partecipazione civica e politica inferiori alla media italiana per entrambi i generi. Tuttavia, nel 2024 si osservano segnali di recupero rispetto all'anno precedente, in particolare tra gli uomini, che contribuiscono a ridurre parzialmente la distanza con il dato nazionale. Rimane comunque evidente la necessità di promuovere una maggiore inclusione e partecipazione delle donne nei processi civici e politici, al fine di contenere i divari territoriali e di genere ancora presenti.

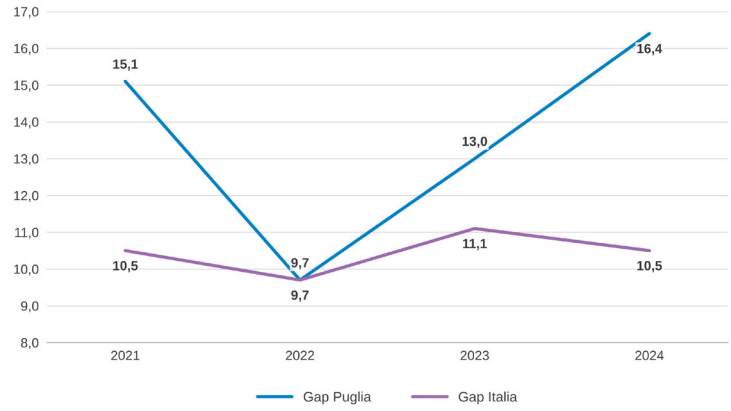


Fig. 3.15 - Partecipazione civica e politica. Anni 2021-2024. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Nel complesso, i dati delineano un quadro caratterizzato da una partecipazione civica e politica relativamente elevata tra gli uomini e più contenuta tra le donne, con differenze di genere che appaiono ancora marcate. Sebbene nel 2024 si osservi un recupero dei livelli di partecipazione in Puglia, soprattutto nella componente maschile, persistono significativi margini di miglioramento per favorire una più ampia inclusione delle donne nei processi di partecipazione sociale, civica e politica. In tale prospettiva, il rafforzamento delle opportunità di coinvolgimento, della rappresentanza e dell'accesso agli spazi decisionali potrebbe contribuire a ridurre i divari esistenti e a promuovere una partecipazione più equilibrata della popolazione alla vita pubblica.

Rappresentanza politica a livello locale

L'analisi dei dati relativi alla rappresentanza politica locale in Puglia evidenzia una persistente prevalenza della componente maschile sia tra i consiglieri sia tra gli assessori, pur in presenza di alcuni segnali di rafforzamento della partecipazione femminile nel corso del periodo osservato. I dati mostrano infatti che, tra il 2021 e il 2025, le donne continuano a essere sottorappresentate

rispetto agli uomini negli organi di governo locale, confermando la permanenza di un divario di genere nell'accesso alle cariche elettive e amministrative. A livello comunale, le disparità di genere nella rappresentanza politica permangono particolarmente accentuate. Nel 2025 si contano soltanto 25 donne alla guida di un'amministrazione comunale, a fronte di 220 sindaci uomini.

Nel complesso, i dati evidenziano una tendenza positiva verso una maggiore inclusione delle donne nella governance locale pugliese. Tuttavia, la persistenza di un divario tra uomini e donne nelle cariche politiche suggerisce che il percorso verso una piena parità di rappresentanza non sia ancora completato. La crescita della partecipazione femminile osservata nel periodo 2021-2025 costituisce un segnale incoraggiante, ma richiede ulteriori interventi volti a favorire l'accesso delle donne ai processi decisionali e alle posizioni di responsabilità politica.

Puglia				
Anni	Consiglieri		Assessore	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	2038	1019	459	394
2022	2039	1013	455	387
2023	2255	1110	577	454
2024	2221	1123	573	467
2025	2171	1112	560	459

Tab. 3.15 - Rappresentanza politica negli organi decisionali comunali (Giunte e Consiglio comunali). Anni 2021-2025. Valori assoluti.

Fonte: Ministero dell'Interno (Dipartimento per gli affari interni e territoriali) https://dait.interno.gov.it/elezioni/open-data/dati-amministratori-locali.

Per quanto riguarda i consiglieri comunali, il numero degli uomini passa da 2.038 unità nel 2021 a 2.171 nel 2025, mentre quello delle donne aumenta da 1.019 a 1.112 unità. Sebbene la presenza femminile registri una crescita in termini assoluti, essa rimane significativamente inferiore a quella maschile. Nel complesso, le donne rappresentano circa un terzo dei consiglieri eletti, una quota che evidenzia un miglioramento rispetto al passato ma che risulta ancora lontana da una piena parità di rappresentanza.

L'andamento mostra inoltre una fase di espansione particolarmente marcata nel 2023, anno in cui il numero complessivo dei consiglieri aumenta sensibilmente sia per la componente maschile sia per quella femminile. Negli anni successivi si registra una lieve contrazione, senza tuttavia tornare ai livelli iniziali del 2021. Tale dinamica suggerisce una sostanziale stabilità della struttura della rappresentanza locale, accompagnata da un graduale incremento della partecipazione delle donne.

Anche per quanto riguarda gli assessori comunali emerge una netta prevalenza maschile. Gli uomini passano da 459 incarichi nel 2021 a 560 nel 2025, mentre le donne aumentano da 394 a 459 unità nello stesso periodo. La crescita della componente femminile risulta significativa e contribuisce a ridurre il differenziale di genere, ma senza eliminarlo completamente. Nel 2025, infatti, il numero degli assessori uomini continua a superare quello delle donne di oltre cento unità.

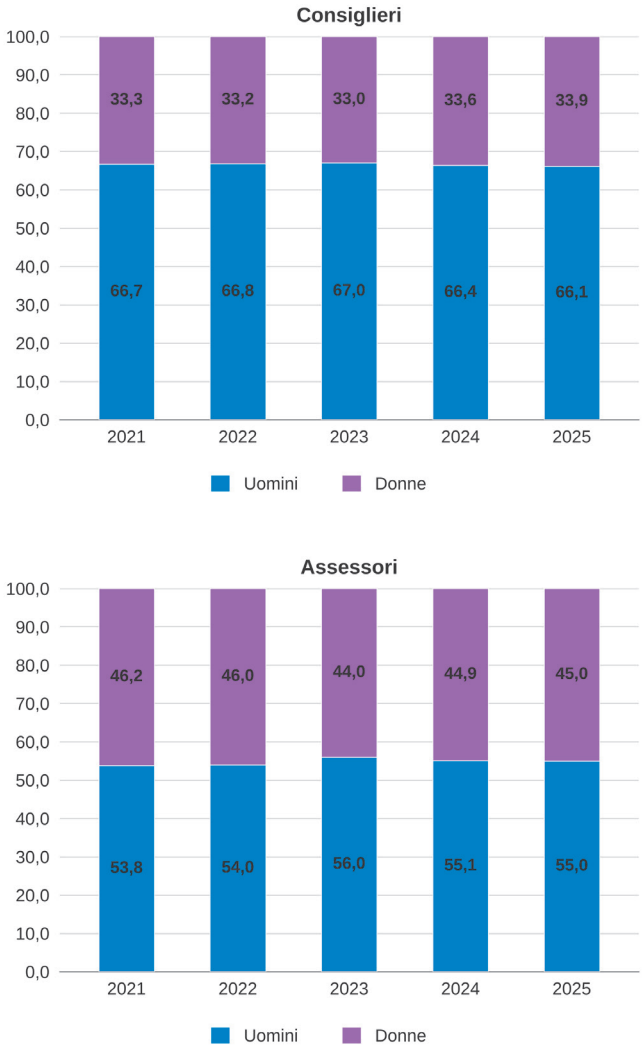


Fig. 3.16 - Numero di donne e uomini nei consigli e nelle giunte comunali in Puglia. Valori percentuali. Anni 2021-2025.

Fonte: Ministero dell'Interno (Dipartimento per gli affari interni e territoriali), https://dait.interno.gov.it/elezioni/open-data/dati-amministratori-locali. **Elaborazioni**: IPRES.

Tra i consiglieri comunali, la proporzione di genere rimane rigidamente polarizzata per tutto il quinquennio. Gli uomini rappresentano stabilmente circa i due terzi del totale (attorno al 66-67%), mentre le donne si attestano costantemente intorno a un terzo (33-34%). Il divario di genere (gender gap) nei consigli si mantiene quindi elevato e pressoché immobile, oscillando intorno ai 32-34 punti percentuali, a testimonianza della persistenza di barriere culturali, di accesso alle candidature e di preferenze di voto che penalizzano la componente femminile nei corpi elettivi. Il quadro cambia radicalmente quando si considerano gli assessori, ovvero i ruoli di governo nominati direttamente dai sindaci. In questo comparto, la presenza femminile raggiunge livelli molto più vicini alla parità, fluttuando tra il 44% e il 46% (con un picco del 46,2% nel 2021 e il 45,0% nel 2025). Il divario di genere in giunta si mantiene su valori decisamente più contenuti (tra i 7,6 e gli 11,9 punti percentuali)

In sintesi, il quadro che emerge è quello di una rappresentanza politica locale caratterizzata da una progressiva ma lenta riduzione delle disuguaglianze di genere, con un aumento della presenza femminile sia nelle assemblee elettive sia negli organi esecutivi, pur in un contesto in cui la componente maschile continua a mantenere una posizione prevalente.

DOMINIO "REDDITO"

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

Retribuzione lorda media

Nel periodo 2021-2023 la retribuzione lorda media per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti risulta più elevata per gli uomini rispetto alle donne sia in Italia sia in Puglia. Nel 2023 la retribuzione oraria media si attesta a 15,76 euro per gli uomini e 14,09 euro per le donne a livello nazionale, mentre in Puglia raggiunge rispettivamente 13,05 e 12,00 euro.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	13,07	11,95	15,36	13,94
2022	12,87	11,76	15,40	13,88
2023	13,05	12,00	15,76	14,09

Tab. 3.16 - Retribuzione lorda media per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti. Valori in euro. Anni 2021-2023. **Fonte**: Istat. **Elaborazioni**: IPRES.

Nel triennio considerato le retribuzioni mostrano una crescita moderata in Italia, mentre in Puglia si osserva una sostanziale stabilità dei livelli retributivi per entrambi i generi. Il differenziale retributivo di genere aumenta leggermente a livello nazionale, passando da 1,42 euro nel 2021 a 1,67 euro nel 2023, mentre in Puglia si riduce da 1,12 a 1,05 euro. Permane inoltre un divario territoriale: nel 2023 le retribuzioni medie orarie registrate in Puglia risultano inferiori a quelle nazionali sia per gli uomini sia per le donne. Le donne pugliesi presentano i valori più bassi tra i gruppi considerati.

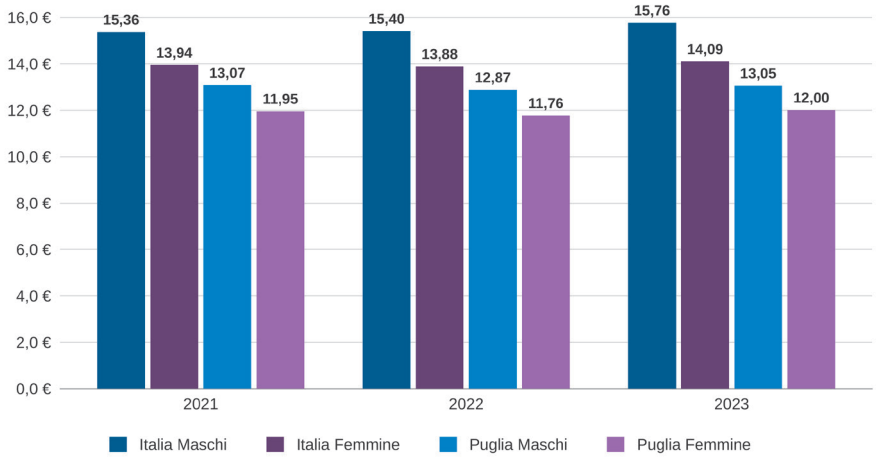


Fig. 3.17 - Distribuzione delle retribuzioni (€) lorda media per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti. Anni 2021-2023. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

DOMINIO "TEMPO"

Nell'ambito del dominio "Tempo", l'analisi, condotta secondo la consueta articolazione per genere e territorio, prende in esame gli indicatori relativi a:

- lavoro familiare non retribuito;
- soddisfazione per il tempo libero;
- attività di volontariato.

Tali indicatori, desunti dal cruscotto digitale open source utilizzato per la costruzione del Regional Gender Equality Index (RGEI), consentono di approfondire aspetti rilevanti del benessere individuale e dell'equilibrio tra responsabilità familiari, vita privata e attività lavorativa, offrendo elementi utili alla valutazione delle differenze di genere e territoriali. Il confronto tra i risultati osservati in Puglia e il corrispondente quadro nazionale permette, inoltre, di evidenziare specificità regionali, punti di forza e potenziali aree di criticità in relazione alla distribuzione e all'utilizzo del tempo.

Lavoro familiare non retribuito

I dati mostrano una marcata differenza di genere nella distribuzione del lavoro familiare non distribuito. **A livello nazionale (2023)**, le donne dedicano alla cura della casa e della famiglia una media di **4 ore e 21 minuti** al giorno, contro **1 ora e 54 minuti** degli uomini. In ambito regionale il divario si amplifica ulteriormente. Secondo le stime per il 2023, le donne pugliesi arrivano a dedicare **4 ore e 35 minuti** al giorno al lavoro familiare (+14 minuti rispetto alla media nazionale), mentre gli uomini vi dedicano solo **1 ora e 28 minuti** (-26 minuti)[2]. Questo significa che le donne pugliesi sobbarcano un carico domestico triplo rispetto ai loro coetanei maschi.

Questo dato evidenzia la persistenza di una forte disparità di genere nella ripartizione dei compiti di cura e suggerisce la necessità di interventi orientati a favorire una maggiore condivisione delle responsabilità familiari.

Soddisfazione per il tempo libero

L'indicatore relativo alla soddisfazione per il tempo libero mostra un miglioramento significativo tra il 2021 e il 2022 sia in Puglia sia a livello nazionale. In Puglia la quota di persone soddisfatte passa dal 51,1% al 59,6%, mentre in Italia cresce dal 56,1% al 62,8%. Negli anni successivi si osserva una lieve flessione in Puglia, con valori pari al 58,6% nel 2023 e al 57,5% nel 2024, mentre a livello nazionale il dato si mantiene più elevato e raggiunge il 63,5% nel 2024. La popolazione pugliese continua quindi a manifestare un livello di soddisfazione inferiore rispetto alla media italiana.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	56,1	51,1	59,0	54,3
2022	62,8	59,6	67,9	63,5
2023	62,4	58,6	70,2	66,2
2024	63,5	57,5	68,4	64,5

Tab. 3.17 - Soddisfazione tempo libero (Percentuale di persone soddisfatte per il tempo libero (popolazione 14+). Anni 2021-2024. Valori percentuali.

Fonte: Regional Gender Equality Index (RGEI).

[2] La disaggregazione regionale del dato relativo a questo indicatore è disponibile solo per il 2013: il valore 2023 per la Puglia è stato stimato mantenendo invariate le proporzioni rispetto al dato nazionale osservate nel 2013.

L'analisi per genere evidenzia che gli uomini presentano sistematicamente livelli di soddisfazione più elevati rispetto alle donne. Nel 2024 gli uomini pugliesi soddisfatti del proprio tempo libero raggiungono il 64,5%, mentre le donne si attestano al 57,5%. A livello nazionale il divario persiste, con il 68,4% degli uomini e il 63,5% delle donne che dichiarano di essere soddisfatti del proprio tempo libero. Tale differenza può essere collegata anche al maggiore carico di lavoro domestico e di cura sostenuto dalle donne, che riduce il tempo disponibile per attività ricreative e personali.

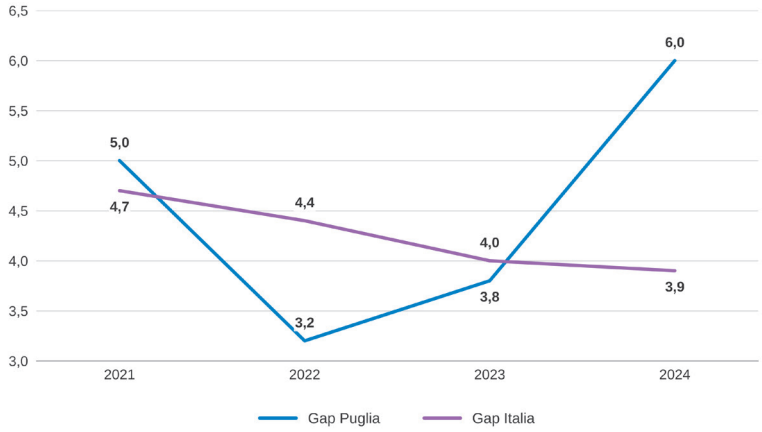


Fig. 3.18 - Soddisfazione tempo libero (Percentuale di persone soddisfatte per il tempo libero (popolazione 14+). Gap Puglia e Italia. Valori percentuali. Anni 2021-2024.

Fonte: Regional Gender Equality Index (RGEI). **Elaborazioni**: IPRES.

Il gender gap riflette lo svantaggio accumulato dalle donne nella disponibilità e nella qualità del tempo libero. In tutti gli anni considerati e in entrambi i contesti territoriali, gli uomini registrano tassi di soddisfazione per il tempo libero costantemente superiori rispetto alle donne. Il divario a livello nazionale si mantiene stabile attorno ai 3,9 – 4,7 punti percentuali. In Puglia, dopo una fase di temporaneo ravvicinamento nel 2022-2023 (intorno a 3,2-3,8 punti percentuali), il 2024 ha fatto registrare una netta **impennata del gap, che si attesta a ben 6 punti percentuali (63,5% per gli uomini contro il 57,5% delle donne).**

Attività di volontariato

La partecipazione dei lavoratori ad attività di volontariato o beneficenza almeno una volta al mese risulta molto contenuta. In Puglia il valore si mantiene stabile intorno allo 0,1% per tutto il periodo osservato, sostanzialmente in linea con il dato nazionale.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	0,00	0,10	0,10	0,10
2022	0,00	0,10	0,10	0,10
2023	0,10	0,10	0,10	0,10
2024	0,10	0,10	0,10	0,10

Tab. 3.18 - Attività di volontariato (lavoratori coinvolti in attività di volontariato o beneficenza, almeno una volta al mese (percentuali, lavoratori 15+).
Anni 2021-2024. Valori percentuali.
Fonte: Regional Gender Equality Index (RGEI). **Elaborazioni**: IPRES.

L'assenza di variazioni significative suggerisce una limitata diffusione delle attività di volontariato tra la popolazione lavorativa considerata. Sebbene il fenomeno mostri stabilità nel tempo, i livelli registrati indicano margini di miglioramento attraverso politiche di promozione dell'impegno civico e della partecipazione sociale

DOMINIO "SALUTE"

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

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

Speranza di vita alla nascita

Con riferimento alla speranza di vita alla nascita, si osserva un miglioramento costante nel periodo 2021-2025. In Puglia, la speranza di vita degli uomini aumenta da 79,9 anni nel 2021 a 81,5 anni nel 2025, mentre quella delle donne passa da 84,2 a 85,6 anni. Un'evoluzione analoga si registra a livello nazionale, dove la speranza di vita alla nascita cresce da 80,3 a 81,7 anni per gli uomini e da 84,8 a 85,7 anni per le donne.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	79,9	84,2	80,3	84,8
2022	80,6	84,6	80,6	84,8
2023	80,8	84,8	81,0	85,1
2024	81,3	85,4	81,5	85,6
2025	81,5	85,6	81,7	85,7

Tab. 3.19 - Speranza di vita alla nascita (numero medio di anni). Anni 2021-2025.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

I dati confermano il consolidato vantaggio femminile in termini di longevità. Nel 2025, le donne pugliesi presentano un'aspettativa di vita superiore di 4,1 anni rispetto agli uomini (85,6 contro 81,5 anni), mentre a livello nazionale il differenziale si attesta a 4,0 anni (85,7 contro 81,7 anni). Nel corso del periodo osservato tale divario mostra una lieve tendenza alla riduzione, riconducibile a una crescita relativamente più sostenuta della speranza di vita maschile.

Tali valori confermano il tradizionale vantaggio femminile in termini di longevità, pari a circa quattro anni rispetto agli uomini, sebbene tale differenza tenda progressivamente a ridursi nel tempo. Il confronto territoriale evidenzia inoltre come la Puglia presenti livelli di speranza di vita molto prossimi alla media nazionale. Nel 2025, la differenza tra la regione e l'Italia risulta limitata a 0,2 anni per gli uomini e a 0,1 anni per le donne, suggerendo una sostanziale convergenza delle condizioni demografiche regionali verso il quadro nazionale.

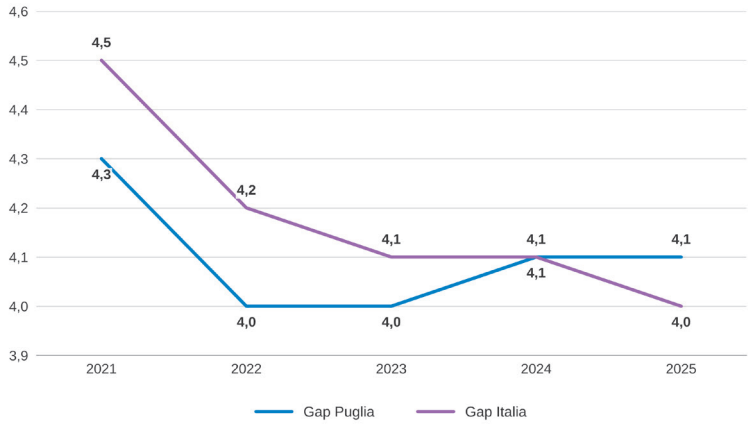


Fig. 3.19 - Distribuzione della speranza di vita alla nascita. Anni 2021-2025. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Nel complesso, il quadro delineato dall'indicatore restituisce un'evoluzione positiva della longevità della popolazione, caratterizzata da una crescita costante dell'aspettativa di vita e da un sostanziale allineamento della Puglia al contesto nazionale. Permane tuttavia il differenziale di genere a favore delle donne, elemento strutturale della dinamica demografica osservata sia a livello regionale sia nazionale. Tali risultati evidenziano l'importanza di politiche orientate non solo all'allungamento della vita, ma anche al miglioramento della qualità degli anni vissuti, promuovendo condizioni di salute e benessere lungo l'intero ciclo di vita.

Speranza di vita in buona salute alla nascita

Un quadro differente emerge dall'analisi della speranza di vita in buona salute alla nascita. Tale indicatore misura il numero medio di anni che una persona può aspettarsi di vivere senza limitazioni significative nelle attività quotidiane causate da problemi di salute. Nel periodo considerato si osserva una diminuzione dei valori sia in Italia sia in Puglia, particolarmente evidente tra il 2021 e il 2024. Gli uomini pugliesi passano da 60,3 anni in buona salute nel 2021 a 57,0 nel 2024, mentre le donne registrano una flessione ancora più marcata, da 58,8 a 53,9 anni. Nel 2025 si rileva una ripresa dell'indicatore, che raggiunge rispettivamente 59,1 anni per gli uomini e 56,4 anni per le donne, senza tuttavia recuperare completamente i livelli iniziali del 2021.

Anche a livello nazionale si osserva una dinamica analoga. La speranza di vita in buona salute degli uomini diminuisce da 61,9 anni nel 2021 a 59,8 nel 2024, per poi attestarsi a 60,2 anni nel 2025. Tra le donne si passa da 59,3 anni nel 2021 a 56,6 nel 2024 e a 58 anni nel 2025. I dati indicano dunque una contrazione generalizzata della quota di vita trascorsa in condizioni di buona salute, nonostante il contemporaneo aumento della longevità complessiva.

Particolarmente interessante risulta il confronto di genere. Sebbene le donne presentino una speranza di vita significativamente più elevata rispetto agli uomini, esse registrano valori inferiori nell'indicatore di buona salute. Nel 2025, ad esempio, una donna pugliese può attendersi di vivere mediamente 85,6 anni, contro gli 81,5 anni di un uomo, ma gli anni vissuti in buona salute risultano pari a 56,4 contro 59,1. La stessa situazione si riscontra a livello nazionale. Questo fenomeno, ampiamente documentato nella letteratura demografica ed epidemiologica, è noto come "paradosso della salute femminile": le donne vivono più a lungo ma trascorrono una quota maggiore della loro vita in condizioni caratterizzate da limitazioni o problemi di salute cronici.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	60,3	58,8	61,9	59,3
2022	59,5	57,8	61,2	59,1
2023	56,9	54,6	60,5	57,9
2024	57,0	53,9	59,8	56,6
2025	59,1	56,4	60,2	58,0

Tab. 3.20 - Speranza di vita in buona salute alla nascita (numero medio di anni). Anni 2021-2025.

Fonte: Istat (Bes).

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda il divario territoriale nella qualità della sopravvivenza. In tutti gli anni osservati, la popolazione pugliese presenta valori di speranza di vita in buona salute inferiori rispetto alla media nazionale. Nel 2025 il differenziale è pari a 1,1 anni per gli uomini e a 1,6 anni per le donne.

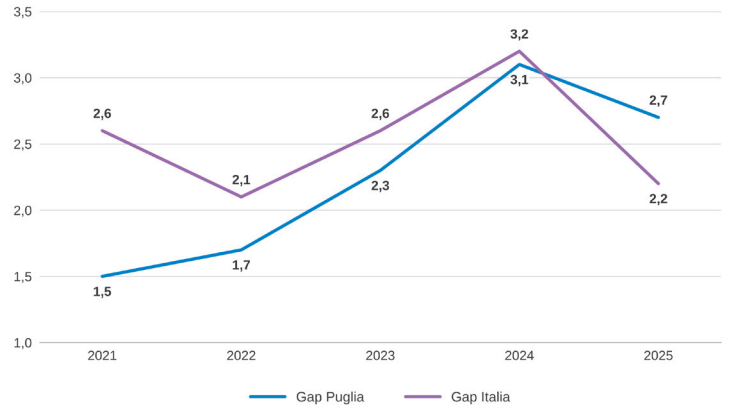


Fig. 3.20 - Distribuzione della speranza di vita in buona salute alla nascita. Gap Puglia e Italia. Anni 2021-2025. Valori percentuali.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Indice di salute mentale

Gli uomini presentano, lungo tutto l'arco temporale considerato, livelli di salute mentale mediamente superiori rispetto alle donne. In Puglia, l'indice passa da 69,9 punti nel 2021 a 70,7 nel 2025, dopo una lieve flessione registrata nel 2023, quando il valore scende a 69,1 punti. A livello nazionale, i valori risultano costantemente più elevati e si mantengono intorno ai 71 punti per gran parte del periodo osservato, mostrando una sostanziale stabilità e attestandosi a 70,8 punti nel 2025. Nel complesso, tali risultati delineano una condizione di benessere psicologico relativamente favorevole per la popolazione maschile, caratterizzata da variazioni contenute nel tempo.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	69,9	66,2	70,9	66,0
2022	69,8	67,1	71,0	67,0
2023	69,1	65,4	70,9	66,6
2024	69,5	65,5	70,9	66,5
2025	70,7	66,2	70,8	66,7

Tab. 3.21 - Indice di salute mentale (valore tra 0 e 100). Anni 2021-2025. Valori percentuali. **Fonte**: Istat (Bes).

Le donne registrano invece valori sistematicamente inferiori rispetto alla componente maschile. In Puglia, l'indice di salute mentale fra il 2021 e il 2025 resta stabile a 66,2 punti, ma con una significativa contrazione nel biennio 2023-2024, quando il valore scende rispettivamente a 65,4 e 65,5 punti. A livello nazionale si osserva una dinamica analoga, con valori compresi tra 66 e 67 punti e una variazione complessiva molto limitata nel periodo di osservazione.

L'analisi delle differenze di genere evidenzia l'esistenza di un divario persistente. Nel 2025, in Puglia, la differenza tra uomini e donne raggiunge i 4,5 punti (70,7 contro 66,2), mentre a livello nazionale il divario risulta pari a 4,1 punti (70,8 contro 66,7). Questo andamento conferma una maggiore vulnerabilità della popolazione femminile rispetto agli aspetti legati al benessere psicologico, fenomeno frequentemente osservato nella letteratura epidemiologica e sociale. Le differenze possono essere associate a una pluralità di fattori, tra cui il maggiore carico di responsabilità familiari e di cura, le disuguaglianze socioeconomiche e una più elevata esposizione a condizioni di stress e fragilità occupazionale.

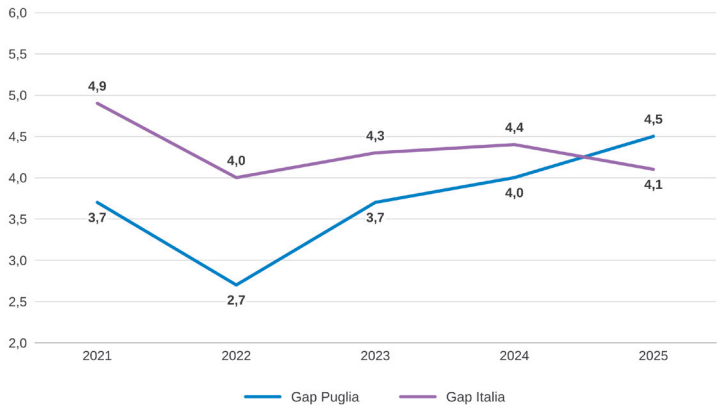


Fig. 3.21 - Andamento dell'indice di salute mentale. Anni 2021-2025. Gap Puglia e Italia. Valori percentuali. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Dal punto di vista territoriale, la Puglia presenta livelli di salute mentale leggermente inferiori alla media nazionale per entrambi i generi. Nel caso degli uomini, il differenziale rispetto alla media italiana oscilla tra 0,9 e 1,8 punti nel periodo considerato; per le donne, la distanza risulta generalmente più contenuta, pur mantenendosi quasi sempre sfavorevole alla regione. Nel 2025, ad esempio, gli uomini pugliesi registrano un indice inferiore di 0,1 punti rispetto alla media nazionale (70,7 contro 70,8), mentre tra le donne il divario è pari a 0,5 punti (66,2 contro 66,7). Ciò evidenzia una progressiva convergenza della Puglia verso i livelli medi nazionali, soprattutto nella componente maschile.

Particolarmente interessante risulta l'andamento osservato nel 2023, anno in cui sia gli uomini sia le donne residenti in Puglia registrano i valori più bassi dell'intera serie storica, rispettivamente pari a 69,1 e 65,4 punti. Tale diminuzione potrebbe riflettere gli effetti di fattori economici, sociali o sanitari che hanno inciso sulla percezione del benessere psicologico della popolazione. Sebbene il dataset non consenta di identificare le cause specifiche del fenomeno, il successivo recupero registrato tra il 2024 e il 2025 suggerisce un miglioramento delle condizioni generali di salute mentale.

Decessi per tumore

Con riferimento alla mortalità per tumore, i valori risultano più elevati tra gli uomini rispetto alle donne sia in Puglia sia in Italia. Tra il 2021 e il 2022 l'indicatore diminuisce da 8,9 a 8,6 in Puglia e da 8,3 a 8,0 a livello nazionale. Il dato evidenzia una riduzione della mortalità oncologica maschile nel periodo osservato.

Per quanto riguarda la componente femminile, il quadro appare differente. In Puglia il tasso di mortalità aumenta leggermente da 7,4 nel 2021 a 7,5 nel 2022, mentre a livello nazionale diminuisce da 7,4 a 7,1.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	8,9	7,4	8,3	7,4
2022	8,6	7,5	8,0	7,1

Tab. 3.22 - Decessi per tumore come causa iniziale di morte (valori assoluti per 10.000). Anni 2021 e 2022. **Fonte**: Istat (Bes).

L'analisi comparativa tra Puglia e Italia evidenzia inoltre un eccesso di mortalità nella regione per entrambi i generi. Nel 2022, gli uomini pugliesi registrano un valore superiore di 0,6 punti rispetto alla media nazionale (8,6 contro 8,0), mentre tra le donne il differenziale raggiunge 0,4 punti (7,5 contro 7,1). Anche nel 2021 la Puglia presenta valori più elevati, soprattutto tra gli uomini, indicando una persistente criticità nel contesto regionale.

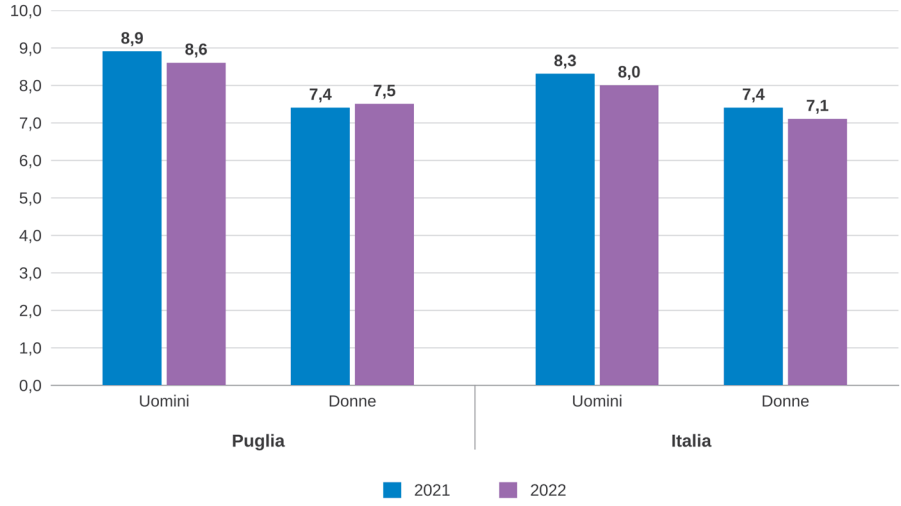


Fig. 3.22 - Andamento dei decessi per tumore come causa iniziale di morte (valori assoluti per 10.000). Anni 2021 e 2022.

Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Tale fenomeno può essere ricondotto a fattori epidemiologici e comportamentali che storicamente hanno interessato maggiormente la popolazione maschile, tra cui una più elevata diffusione di alcuni fattori di rischio, come il tabagismo, il consumo di alcol e l'esposizione professionale ad agenti nocivi. Tuttavia, la progressiva riduzione del divario osservata in alcuni contesti suggerisce la necessità di monitorare con attenzione l'evoluzione delle patologie oncologiche anche nella popolazione femminile.

L'andamento generale dei dati segnala quindi una moderata diminuzione della mortalità oncologica maschile sia in Italia sia in Puglia, mentre tra le donne emergono dinamiche meno favorevoli, soprattutto nel contesto regionale.

Sane abitudini e stili di vita

L'analisi degli indicatori relativi agli stili di vita evidenzia alcune differenze rilevanti tra la popolazione pugliese e quella nazionale, nonché tra uomini e donne.

I dati mostrano che la quota di persone con un'adeguata alimentazione è costantemente più bassa in Puglia rispetto alla media italiana e risulta più elevata tra le donne che tra gli uomini. Nel 2025, ad esempio, i valori regionali si attestano al 10,3% per gli uomini e al 13,8% per le donne, contro rispettivamente il 14,3% e il 18,6% a livello nazionale. Per quanto riguarda l'eccesso di peso, la situazione appare meno favorevole in Puglia, dove la prevalenza è sistematicamente superiore alla media italiana. Il fenomeno interessa soprattutto gli uomini: nel 2025 il 58,5% degli uomini pugliesi presenta eccesso di peso, contro il 54,0% della media nazionale. Anche tra le donne pugliesi il valore risulta più elevato rispetto al dato italiano (43,5% contro 35,9%).

L'indicatore relativo alla sedentarietà evidenzia un progressivo miglioramento nel periodo osservato, soprattutto in Puglia. Tuttavia, i livelli regionali restano più elevati rispetto alla media nazionale. Nel 2025 risultano sedentari il 37,2% degli uomini e il 43,5% delle donne pugliesi, contro rispettivamente il 27,3% e il 32,2% in Italia. Le donne mostrano livelli di inattività fisica superiori agli uomini in entrambi i contesti territoriali.

Con riferimento all'abitudine al fumo, emerge una maggiore diffusione tra gli uomini rispetto alle donne. In Puglia, nel 2025, fuma il 23,4% degli uomini e il 14,4% delle donne. I valori maschili risultano sostanzialmente in linea con la media nazionale, mentre quelli femminili sono inferiori al dato italiano.

Infine, il consumo di alcol a rischio coinvolge prevalentemente gli uomini e mostra una lieve crescita nel corso degli anni. Tuttavia, la Puglia registra livelli inferiori rispetto alla media nazionale: nel 2025 il fenomeno interessa il 18,4% degli uomini e l'8,3% delle donne pugliesi, contro il 22,0% e il 9,9% osservati in Italia.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Adeguata alimentazione				
2021	9,4	13,3	15,2	19,9
2022	10,3	14,8	14,4	19,0
2023	9,1	13,1	14,4	18,5
2024	8,7	12,6	13,9	18,3
2025	10,3	13,8	14,3	18,6
Eccesso di peso				
2021	58,6	41,0	53,6	35,7
2022	59,7	40,5	53,5	36,2
2023	58,5	44,0	53,5	36,2
2024	59,3	42,0	54,3	36,4
2025	58,5	43,5	54,0	35,9

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Persone che non praticano alcuna attività fisica (sedentarietà)				
2021	41,7	49,6	30,3	34,6
2022	50,2	56,5	33,7	38,8
2023	44,0	53,1	31,2	37,1
2024	42,1	51,0	30,3	35,0
2025	37,2	43,5	27,3	32,2
Persone che dichiarano di fumare				
2021	23,1	13,0	23,1	16,0
2022	26,0	14,6	24,2	16,3
2023	22,7	14,1	23,6	16,4
2024	26,0	14,3	23,8	17,4
2025	23,4	14,4	23,5	16,6
Persone che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol				
2021	14,9	6,3	20,5	9,2
2022	17,1	7,6	21,8	9,6
2023	17,1	7,0	21,8	9,8
2024	17,9	7,7	22,5	9,7
2025	18,4	8,3	22,0	9,9

Tab. 3.23 - Sane abitudini. Anni 2021-2025. Valori percentuali.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

In sintesi, il quadro regionale evidenzia alcune criticità legate all'eccesso di peso e alla sedentarietà, mentre risultano relativamente più contenuti il fumo femminile e i comportamenti a rischio nel consumo di alcol. Le donne mostrano generalmente abitudini alimentari migliori rispetto agli uomini, ma presentano livelli più elevati di inattività fisica.

Nel complesso, il quadro restituisce una popolazione caratterizzata da una crescente longevità, cui non corrisponde un analogo miglioramento delle condizioni di salute percepite e della qualità della sopravvivenza. Persistono inoltre differenziali di genere e territoriali che interessano la salute fisica, il benessere psicologico e gli stili di vita, evidenziando l'importanza di interventi orientati alla prevenzione, alla promozione della salute e alla riduzione delle disuguaglianze sanitarie.

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**.

I dati relativi alle case rifugio e ai centri antiviolenza mostrano una sostanziale stabilità dell'offerta di strutture di supporto in Puglia tra il 2021 e il 2024, a fronte di una crescita più evidente a livello nazionale. Nel caso delle case rifugio, la Puglia mantiene costantemente 17 strutture per tutto il periodo considerato, mentre in Italia il numero aumenta da 431 a 503.

Diversamente, i centri antiviolenza registrano in Puglia un lieve incremento, passando da 26 strutture nel 2021 a 29 nel 2024. Anche a livello nazionale si osserva una crescita, da 373 a 409 centri, segnale di un progressivo rafforzamento della rete di sostegno alle vittime di violenza.

Nel complesso, i dati evidenziano come la regione abbia mantenuto stabile la disponibilità delle case rifugio e potenziato, seppur moderatamente, i servizi di accoglienza e supporto offerti dai centri antiviolenza.

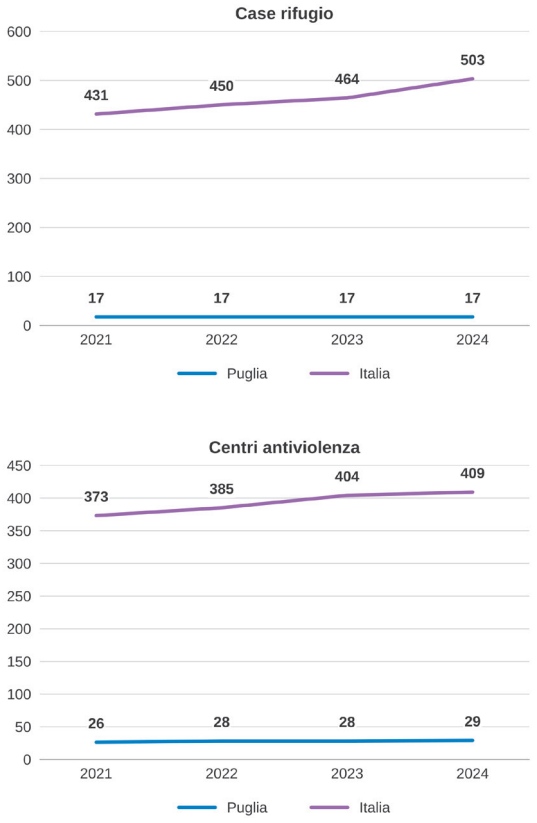


Fig. 3.23 - Andamento del numero di case rifugio e centri antiviolenza. Anni 2021-2025. Valori assoluti. **Fonte**: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

I dati relativi alle vittime di delitto evidenziano differenze significative sia per tipologia di reato sia per genere. Gli omicidi presentano valori contenuti nel periodo 2021-2024. In Puglia, le vittime maschili oscillano tra 16 e 23 casi annui, mentre quelle femminili tra 4 e 9 casi. A livello nazionale, la componente maschile registra valori sistematicamente superiori rispetto a quella femminile, con una lieve diminuzione nell'ultima annualità osservata.

Le percosse rappresentano la fattispecie più diffusa tra quelle considerate. In Puglia il numero delle vittime aumenta nel periodo osservato, passando da 757 casi complessivi nel 2021 a 830 nel 2024. La crescita interessa in particolare la componente femminile, che passa da 301 a 364 casi. Un andamento analogo si rileva a livello nazionale.

Lo stalking si conferma un fenomeno che interessa prevalentemente le donne. In Puglia le vittime femminili superano stabilmente le mille unità annue e passano da 1.049 casi nel 2021 a 1.181 nel 2024. Nello stesso periodo, a livello nazionale, le vittime donne aumentano da 12.601 a 14.002 unità.

Anche la violenza sessuale mostra una marcata prevalenza della componente femminile. In Puglia le vittime donne oscillano tra 203 e 252 casi annui, mentre quelle maschili si mantengono su livelli significativamente inferiori. A livello nazionale si osserva un incremento delle vittime femminili, che raggiungono 5.104 casi nel 2024.

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Omicidio				
2021	17	9	183	125
2022	23	4	204	128
2023	20	9	220	124
2024	16	9	215	113
Percosse				
2021	456	301	9.065	6.652
2022	441	356	9.631	7.153
2023	473	330	9.878	7.374
2024	466	364	10.801	7.866

Anni	Puglia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Stalking				
2021	376	1.049	4.502	12.601
2022	430	1.049	4.488	12.928
2023	395	1.147	4.553	13.601
2024	483	1.181	4.850	14.002
Violenza				
2021	18	204	379	4.213
2022	18	252	494	4.986
2023	21	203	473	4.931
2024	28	212	538	5.104

Tab. 3.24 - Vittime di delitto. Anni 2021-2024. Valori assoluti.
Fonte: Istat(Bes). **Elaborazioni**: IPRES.

Nel complesso, gli uomini risultano maggiormente coinvolti negli omicidi e nelle percosse, mentre le donne rappresentano la quota prevalente delle vittime di stalking e violenza sessuale. Per queste ultime tipologie di reato si osserva inoltre una crescita dei casi nel periodo considerato sia in Puglia sia in Italia.

Progressi in materia di uguaglianza di genere (Contesto esterno)

Considerati i sette domini EIGE e i relativi indicatori analizzati per il contesto esterno nel periodo 2021-2025, è possibile affermare che la Puglia registra i progressi più apprezzabili nei domini **Lavoro** e **Competenze**, sia rispetto all'andamento pluriennale sia nel confronto con il dato nazionale, verso il quale in diversi indicatori si osserva una progressiva convergenza. I domini **Tempo** e **Potere** restano invece quelli rispetto ai quali permangono i maggiori margini di miglioramento, per effetto dell'ineguale distribuzione dei carichi di cura e della persistente sottorappresentanza femminile nei processi decisionali. Segnali di arretramento si rilevano infine per alcuni indicatori dei domini **Salute** e **Violenza** e per i livelli retributivi del dominio **Reddito**. Il prospetto che segue offre una sintesi dello stato dell'arte rispetto agli indicatori che hanno registrato le variazioni più significative.

Migliore prestazione. La prestazione più favorevole della Puglia si registra nei domini **Lavoro** e **Competenze**. Nel dominio **Lavoro** spicca il rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli, salito dal 64,5% del 2021 all'85,7% del 2025 e ormai superiore alla media nazionale (75,1%). Molto significativa è anche la riduzione del tasso di part-time involontario femminile, sceso dal 22,9% al 14,0% (-8,9 punti percentuali), con una quasi completa convergenza verso il valore italiano. Nel dominio **Competenze** il risultato più rilevante riguarda l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, che per la componente femminile diminuisce dal 15,6% al 5,8%, portando la Puglia al di sotto della media nazionale (6,2%); cresce inoltre il numero di laureate nelle discipline STEM, da 1.452 a 1.559 unità, con una quota femminile in aumento dal 38,2% al 39,5%. Segnali favorevoli emergono anche dalle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri, scese in Puglia a 1.440 nel 2024 (da 1.776 del 2023) e riportatesi al di sotto del livello del 2021 (numero indice 95,0, base 2021=100), con una contrazione più marcata rispetto al dato nazionale, rimasto invece su valori superiori (117,0).	**Maggiori margini di miglioramento.** Le disuguaglianze più marcate permangono nei domini **Tempo** e **Potere**. Nel dominio **Tempo** il carico di lavoro domestico e di cura resta fortemente sbilanciato: le donne pugliesi vi dedicano mediamente 1.740 minuti settimanali contro i 437 degli uomini, con un divario più ampio rispetto alla media nazionale. Nel dominio **Potere** la partecipazione civica e politica femminile si ferma al 47,4% (2024) a fronte del 63,8% maschile — un divario di 16,4 punti, superiore a quello nazionale (10,5 punti) — e la rappresentanza politica locale continua a vedere una netta prevalenza maschile (nel 2025 si contano 25 donne alla guida di un'amministrazione comunale a fronte di 220 sindaci uomini).
Principali miglioramenti. I principali miglioramenti dell'intero periodo si registrano nel dominio **Competenze,** dove prosegue la crescita della partecipazione femminile all'istruzione universitaria (58,6% degli iscritti in Puglia) e una lenta ma costante apertura verso le discipline tecnico-scientifiche. Nel dominio **Lavoro**, invece, si segnala la riduzione dell'incidenza dei NEET, particolarmente intensa per la componente femminile (dal 32,0% al 19,7%, -12,3 punti percentuali), con un dimezzamento del divario di genere. Positivo anche l'andamento del tasso di mancata partecipazione al lavoro, che per le donne scende di oltre dieci punti percentuali.	**Un passo indietro.** Segnali di arretramento emergono soprattutto nel dominio **Salute**: la speranza di vita in buona salute alla nascita diminuisce nel periodo, in misura più marcata per le donne (da 58,8 a 56,4 anni tra il 2021 e il 2025), l'indice di salute mentale femminile resta stabile su livelli inferiori a quelli maschili (66,2 contro 70,7 punti nel 2025) e permangono criticità negli stili di vita, con valori femminili di eccesso di peso (43,5%) e di sedentarietà (43,5%) superiori alla media nazionale. Nel dominio **Violenza** si osserva una crescita delle vittime di percosse (da 301 a 364 casi femminili), di stalking (da 1.049 a 1.181) e di violenza sessuale, a fronte di un solo moderato potenziamento della rete dei centri antiviolenza (da 26 a 29 strutture). Nel dominio **Reddito**, infine, pur riducendosi lievemente il divario retributivo di genere (da 1,12 a 1,05 euro l'ora), le donne pugliesi continuano a presentare le retribuzioni orarie più basse, inferiori sia al dato maschile regionale sia alla media femminile nazionale.

3.2 Il contesto interno: l'amministrazione regionale allo specchio

In questa edizione del bilancio di genere il contesto interno viene analizzato approfondendo la prospettiva dell'Ente Regionale e delle Agenzie Regionali che rappresentano enti strumentali fondamentali per il buon funzionamento dell'Ente.

L'analisi è stata realizzata grazie alla collaborazione con il Dipartimento Personale e Organizzazione della Regione e delle stesse Agenzie. Le informazioni raccolte, sono disaggregate per genere e sono classificate per dominio EIGE. Laddove è stato possibile il documento offre una serie storica dal 2021 al 2025.

3.2.1 L'ente regionale

DOMINIO "LAVORO"

Gli indicatori scelti per approfondire questo dominio sono:

- la stabilità, il livello di inquadramento e la classe di età del personale dipendente;
- l'incidenza del lavoro part-time.

La stabilità, il livello di inquadramento e la classe di età del personale dipendente

I dati relativi al personale dipendente nel 2025 mostrano una leggera prevalenza maschile con un totale di 1.472 uomini rispetto a 1.398 donne L'analisi per il triennio 2023-2025 evidenzia chiare dinamiche evolutive e marcate differenze strutturali sia in termini di genere sia di distribuzione per fasce di età.

Nell'arco del triennio si osserva una crescita complessiva dell'organico, con la componente maschile che passa da 1.228 unità nel 2023 a 1.472 nel 2025, mantenendosi costantemente maggioritaria rispetto a quella femminile, la quale incrementa progressivamente da 1.013 a 1.398 unità nello stesso periodo.

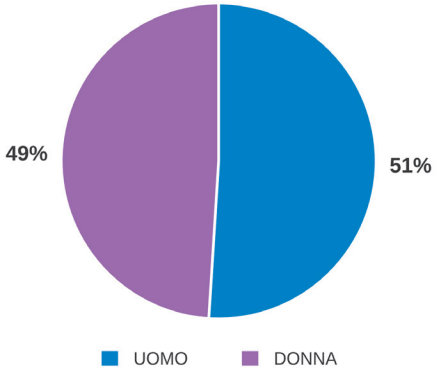


Fig. 3.24 - Personale dipendente della Regione Puglia.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Prestando particolare attenzione alla composizione demografica per genere, emerge una presenza maschile caratterizzata da un'età media più elevata, sebbene sia in atto un progressivo ricambio generazionale. Nel 2023, oltre la metà degli uomini si concentrava nelle fasce prossime alla quiescenza, con 357 individui sopra i 60 anni e 349 nella fascia tra i 51 e i 60 anni, a fronte di soli 17 giovani sotto i 30 anni. Entro il 2025 si assiste a una sensibile trasformazione: la quota di uomini oltre i 60 anni scende a 300 unità, mentre le fasce intermedie registrano un consistente rafforzamento, in particolare quella tra i 41 e i 50 anni (che cresce da 316 a 447 individui) e la fascia dei giovani sotto i 30 anni, che passa da 17 a 39 risorse.

Per quanto riguarda la componente femminile, si rileva una distribuzione anagrafica tendenzialmente più giovane o concentrata nelle fasce centrali. Nel 2023 la fascia maggiormente rappresentata tra le donne era quella dai 41 ai 50 anni con 382 unità, seguita dai 51-60 anni con 298 e dai 31-40 anni con 171, mentre le oltre sessantenni erano soltanto 144. Nel corso degli anni successivi, la presenza femminile si consolida in modo massiccio nella fascia centrale dei 41-50 anni, toccando le 528 unità nel 2025, e mostra una crescita costante anche nella fascia 31-40 anni (fino a 322 unità) e sotto i 30 anni (da 18 a 28 unità). Al contrario, la quota di donne con più di 60 anni rimane contenuta e sostanzialmente stabile, attestandosi a 151 unità nel 2025.

Incrociando l'età e il genere con i livelli di inquadramento, la maturità anagrafica maschile si traduce in una forte presenza nelle qualifiche di Operatori e Istruttori over 60, ma anche nelle posizioni apicali e dirigenziali, tradizionalmente presidiate da unità oltre i 40 o i 50 anni. La componente femminile, pur registrando una presenza significativamente più alta rispetto agli uomini nella qualifica di Funzionari ed Elevata Qualificazione (particolarmente nella fascia tra i 41 e i 50 anni), sconta ancora una presenza marginale nelle posizioni di vertice come Direttore di Dipartimento, ruolo che si conferma appannaggio prevalente delle fasce d'età più avanzate.

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												
Direttore di Dipartimento e Responsabili di strutture equiparate e/o con funzioni equiparate	0	0	2	7	3	**12**	0	0	2	3	1	**6**
Dirigente	0	1	9	37	6	**53**	0	1	18	29	8	**56**
Funzionari ed 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**
Collaboratore a T.D. Art. 90 Tuel	0	0	1	0	1	**2**	0	0	2	0	0	**2**
Totale	**17**	**189**	**316**	**349**	**357**	**1.228**	**18**	**171**	**382**	**298**	**144**	**1.013**
2024												
Direttore di Dipartimento	0	0	2	8	4	**14**	0	0	2	2	1	**5**
Dirigente	0	1	8	35	7	**51**	0	1	16	28	9	**54**
Funzionari ed 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**
Collaboratore a T.D. Art. 90 Tuel	0	0	1	0	1	**2**	0	0	2	0	0	**2**
Totale	**32**	**284**	**388**	**361**	**307**	**1.372**	**28**	**276**	**457**	**330**	**136**	**1.227**
2025												
Direttore di Dipartimento	0	0	2	5	6	**13**	0	0	2	2	1	**5**
Dirigente	0	0	9	35	10	**54**	0	1	10	36	9	**56**
Funzionari a Elevata Qualificazione	8	148	258	167	80	**661**	5	152	341	200	66	**764**
Istruttori	21	98	105	81	83	**388**	13	100	99	81	42	**335**
Operatori	9	58	72	87	119	**345**	10	69	73	46	33	**231**
Collaboratore a T.D. art. 90 Tuel	1	0	0	0	0	**1**	0	0	2	0	0	**2**
Altro	0	0	1	7	2	**10**	0	0	1	4	0	**5**
Totale	**39**	**304**	**447**	**382**	**300**	**1.472**	**28**	**322**	**528**	**369**	**151**	**1.398**

Tab. 3.25 - Personale stabile per livello di inquadramento, classe di età, genere. Anni 2023, 2024, 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Il grafico seguente (fig. 3.25) mostra una netta prevalenza della componente maschile tra il personale oltre i 60 anni, dove gli uomini rappresentano oltre due terzi del totale della fascia, pur mostrando un graduale calo nel triennio. Al contrario, nella classe fino a 30 anni si assiste a un'inversione di tendenza: l'incidenza maschile sul totale dei giovani cresce fino al 58,2% nel 2025, superando quella femminile. La componente femminile mantiene invece una maggioranza stabile nella fascia centrale tra i 41 e i 50 anni (pari a circa il 54% del totale di classe) e registra un incremento progressivo sia tra i 31 e i 40 anni sia tra le over 60.

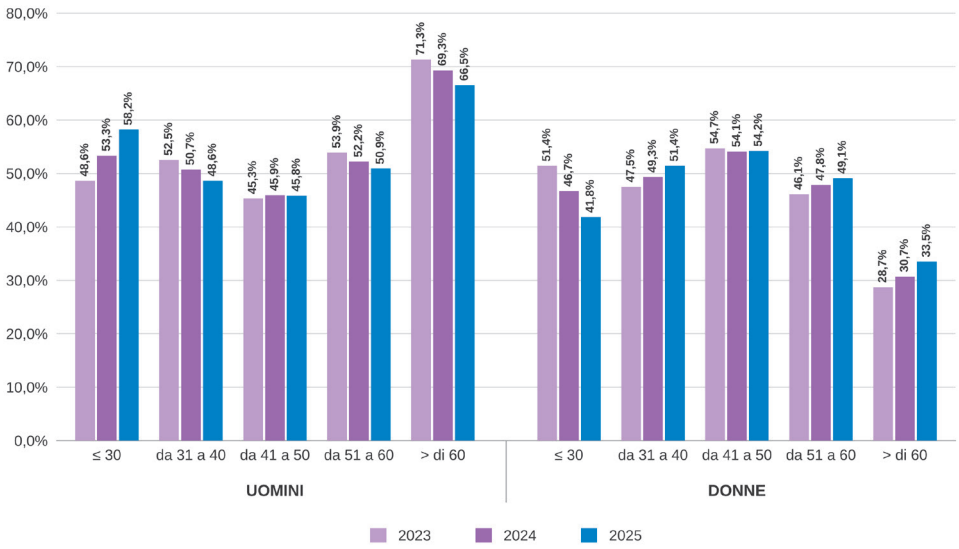


Fig. 3.25 - Distribuzione per classe di età del personale fatto pari a 100 il totale uomini + donne, per anno. Anni 2023, 2024, 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni:** Ipres.

L'incidenza del lavoro part-time

Dal 2021 al 2025 l'incidenza del lavoro part-time per genere è risultata costantemente più elevata tra gli uomini. Il divario di genere[3], inteso come differenza tra la percentuale maschile e quella femminile, si è mantenuto a favore degli uomini per tutto il periodo, registrando soltanto una lieve flessione nel 2025, anno in cui si è attestato al +0,16%.

[3] Il GAP (in termini assoluti o relativi) è da intendere sempre come la differenza tra il dato maschile e quello femminile.

	U	D	GAP
2021	2,60%	2,60%	0,00%
2022	1,10%	0,80%	0,30%
2023	0,60%	0,40%	0,20%
2024	1,00%	0,70%	0,30%
2025	1,02%	0,86%	0,16%

Tab. 3.26 - Incidenza del lavoro part-time per genere. Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "COMPETENZE"

Il dominio è indagato attraverso i seguenti indicatori:

- fruizione della formazione;
- giorni medi di formazione;
- fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità.

Fruizione della formazione

Dall'analisi della formazione fruita per genere emerge che nel periodo 2021-2024 la partecipazione femminile è stata costantemente superiore a quella maschile, con un divario compreso tra il 4% e il 7,5%. Nel 2025 si registra invece un'inversione di tendenza, con una leggera prevalenza della componente maschile (50,5% contro 49,5%), che porta il gap a favore degli uomini (+1%).

	U	D	GAP
2021	47,28%	52,72%	-5,43%
2022	46,26%	53,74%	-7,49%
2023	48,00%	52,00%	-4,00%
2024	46,60%	53,40%	-6,80%
2025	50,50%	49,50%	1,00%

Tab. 3.27 - Formazione fruita (ripartizione % per genere). Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Circa la formazione per modalità di fruizione per il 2025 si evince che quella on-line rappresenta nettamente il canale più utilizzato in assoluto, registrando una prevalenza maschile con un GAP positivo a favore degli uomini (+684 partecipanti). Al contrario, nelle modalità Misto e Presenza, la partecipazione femminile supera quella maschile, portando a un GAP negativo rispettivamente di -121 e -205.

In riferimento all'argomento, le Competenze giuridico-amministrative costituiscono la tematica con i volumi di partecipazione più elevati in tutte le modalità fruite, mostrando una costante prevalenza di donne sia nella modalità di fruizione mista che On-line e in Presenza.

ARGOMENTO		Misto			On-line			Presenza		
		D	GAP	U	D	GAP	U	D	GAP	U
Aggiornamento professionale	Non indicato	306	260	46	5.809	5.121	688	1.255	1.269	-14
	Accessibilità				3	7	-4	6	0	6
	Competenze amministrativo-contabili	98	107	-9	73	99	-26	111	182	-71
	Competenze giuridiche				40	49	-9	2	2	0
	Competenze giuridico-amministrative	915	1.066	-151	2.797	2.883	-86	325	430	-105
	Sostenibilità	74	81	-7	733	659	74	126	137	-11
Competenze linguistiche					778	798	-20	1	2	-1
Competenze manageriali		2	2	0	617	550	67	77	86	-9
Totale		**1.395**	**1.516**	**-121**	**10.850**	**10.166**	**684**	**1.903**	**2.108**	**-205**

Tab. 3.28 - Formazione per argomento, modalità di fruizione, per genere. Valori assoluti. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Nel dettaglio, le oscillazioni più marcate si rilevano per l'argomento Accessibilità, dove la presenza femminile domina nel formato misto (-40,0%), mentre quella maschile raggiunge la totalità nella fruizione in presenza (+100,0%). In aree come le Competenze amministrativo-contabili e quelle giuridico-amministrative, il divario evidenzia una costante e sensibile prevalenza femminile in tutte le modalità. Al contrario, i corsi erogati on-line relativi a Sostenibilità (+5,3%), Competenze manageriali (+5,7%) mostrano un maggiore coinvolgimento maschile.

Giorni medi di formazione

Tra il 2023 e il 2025 i giorni medi di formazione del personale regionale aumentano nettamente da circa 2 a 20 giorni pro capite. Il divario di genere passa da una sostanziale parità nel 2023 (+0,4% per gli uomini) a una prevalenza femminile nel 2024 (-7,5%), per poi ritornare a un lieve margine a favore degli uomini nel 2025 (+2,6%).

	U	D	GAP (v.a.)
2023	2,26	2,24	0,02
2024	4,98	5,79	-0,81
2025	20,00	19,00	1,00

Tab. 3.29 - Giorni medi di formazione anni 2023-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità

I dati relativi al 2025 sulla formazione in materia di genere e violenza di genere evidenziano una netta e costante prevalenza della partecipazione femminile in tutte le categorie e modalità fruite.

Come mostrano i valori assoluti della tabella, la gran parte dei partecipanti sceglie la modalità in Presenza, con un'affluenza di gran lunga superiore rispetto al canale On-line.

Il grafico evidenzia come il divario di genere (GAP) sia sempre favorevole alle donne, risultando particolarmente marcato nei corsi erogati on-line sulla violenza di genere, dove lo scarto percentuale raggiunge il -60%, a conferma dello *stereotipo* del coinvolgimento femminile ampiamente maggioritario su queste tematiche.

	On-line			Presenza		
	U	D	GAP	U	D	GAP
Competenze in materia di genere	11	13	-2	176	228	-52
Competenze in materia di violenza di genere	1	4	-3	16	28	-12

Tab. 3.30 - Formazione in materia di genere e violenza di genere, per genere. Valori assoluti. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

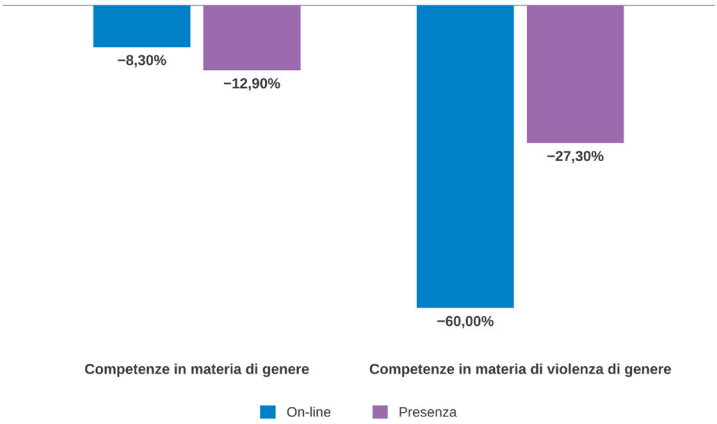


Fig. 3.26 - Formazione in materia di genere e violenza di genere, per genere. Valori percentuali fatto pari a 100 il totale uomini + donne. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "POTERE"

Per il dominio potere si considerano gli indicatori riferibili alla composizione di:

- cariche dirigenziali apicali;
- giunta regionale;
- consiglio regionale;
- organi di governo e controllo dell'Ente Regionale.

Cariche dirigenziali apicali[4]

Nella Giunta regionale per l'anno 2025 si rileva una netta prevalenza maschile nelle cariche apicali, dove gli uomini occupano 13 posizioni contro le 4 delle donne (GAP del 52,9%), mentre nel ruolo dirigenziale di sezione e servizio si registra una sostanziale parità di genere (49 uomini e 48 donne, GAP dell'1,0%). Al contrario, nel Consiglio regionale la presenza femminile risulta maggioritaria sia nella carica apicale, ricoperta da una sola donna (GAP del -100,0%), sia nei ruoli dirigenziali, che vedono 5 donne a fronte di 4 uomini (GAP del -11,1%).

[4] Nel Ruolo dirigenziale Giunta Regionale sono compresi:
1. dirigente fuori dotazione organica UOMO + 2 dirigenti fuori dotazione organica DONNE;
4. dirigenti a Tempo Determinato UOMINI + 1 Dirigente a Tempo Determinato DONNA.

Anno 2025	GIUNTA REGIONALE (direttori generali)			CONSIGLIO REGIONALE (direttori generali)		
	U	D	GAP (v.a.)	U	D	GAP (v.a.)
Cariche apicali	13	4	9	0	1	-1
Ruolo dirigenziale (sezione e servizio)	49	48	1	4	5	-1

Tab. 3.31 - Cariche apicali e ruoli dirigenziali in Giunta regionale e in Consiglio regionale.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Giunta regionale

Circa la composizione della Giunta regionale si evidenzia una prevalenza ampiamente maschile nel quinquennio 2021-2025. La componente femminile resta fissa a 3 unità, mentre gli uomini oscillano tra 7 e 8, mantenendo un GAP di genere costantemente elevato a favore della componente maschile, compreso tra il 40,0% e il 45,5%.

	U	D	GAP (v.a.)	U (%)	D (%)	GAP (%)
2021	7	3	4	70,0%	30,0%	40,0%
2022	8	3	5	72,7%	27,3%	45,5%
2023	8	3	5	72,7%	27,3%	45,5%
2024	8	3	5	72,7%	27,3%	45,5%
2025	7	3	4	70,0%	30,0%	40,0%

Tab. 3.32 - Componenti della Giunta regionale anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Consiglio Regionale

Anche nel Consiglio Regionale si registra un notevole sbilanciamento; tra il 2021 e il 2023 la presenza femminile si attesta su 7 consigliere a fronte di 43 consiglieri (GAP del 72,0%), registrando un marginale incremento a 8 donne nel biennio 2024-2025, che riduce lievemente il divario maschile al 68,0%.

	U	D	GAP (v.a.)	U (%)	D (%)	GAP (%)
2021	43	7	36	86,0%	14,0%	72,0%
2022	43	7	36	86,0%	14,0%	72,0%
2023	43	7	36	86,0%	14,0%	72,0%
2024	42	8	34	84,0%	16,0%	68,0%
2025	42	8	34	84,0%	16,0%	68,0%

Tab. 3.33 - Componenti del Consiglio Regionale anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Organi di governo e controllo dell'Ente Regionale

Nell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la presidenza è affidata a una donna, mentre i due componenti restanti sono uomini. Il Collegio dei revisori dei conti presenta invece una composizione interamente maschile, con 3 uomini complessivi suddivisi tra presidenza e componenti. In quest'ultimo caso il gap è totalmente a vantaggio del genere maschile.

	ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)		COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI	
	U	D	U	D
Presidente		1	1	
Componenti	2		2	
Totale	2	1	3	

Tab. 3.34 - Composizione O.I.V. e Collegio dei revisori dei conti. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "REDDITO"

Per valutare il tema relativo al Denaro si sono presi in considerazione i seguenti indicatori:

- incidenza lavoro straordinario;
- retribuzione media accessoria;
- titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione;
- incarichi Extra-Istituzionali ai sensi dell'art.53 d.lgs. 165/2001.

Incidenza lavoro straordinario

Nel lavoro straordinario si registra un netto e costante sbilanciamento a favore della componente maschile per tutte le qualifiche considerate. Il divario appare particolarmente accentuato tra gli Operatori (84,4% uomini contro 15,6% donne, con un GAP del 68,8%) e tra gli Istruttori (GAP del 42,0%), attestando il totale complessivo a una marcata maggioranza maschile pari al 74,5% a fronte del 25,5% femminile (GAP complessivo del 49,1%).

	INQUADRAMENTO	U (%)	D (%)	GAP (%)
LAVORO STRAORDINARIO	Funzionari	56,0%	44,0%	12,0%
	Istruttori	71,0%	29,0%	42,0%
	Operatori	84,4%	15,6%	68,8%
	Totale	**74,5%**	**25,5%**	**49,1%**

Tab. 3.35. Incidenza del lavoro straordinario. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

È possibile registrare un'evoluzione nel ricorso al lavoro straordinario nel quinquennio 2021-2025: nei primi tre anni la quota di donne coinvolte supera quella degli uomini, toccando il picco del 42,30% nel biennio 2022-2023 rispetto al 36,60% maschile. A partire dal 2024 la tendenza si inverte, con gli uomini che giungono ad un'incidenza del 30,40% nel 2025, mentre la componente femminile si porta al 21,50%.

	U	D
2021	14,30%	19,10%
2022	36,60%	42,30%
2023	36,60%	42,30%
2024	31,18%	21,31%
2025	30,40%	21,50%

Tab. 3.36 - Incidenza del lavoro straordinario (numero dipendenti) (percentuale sul totale dipendenti). Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Retribuzione media accessoria

Circa la retribuzione media accessoria si evidenzia una prevalenza femminile nella maggior parte dei livelli di inquadramento. Il divario a favore delle donne risulta più marcato tra i Dirigenti (GAP del -6,3%) e i Funzionari ad Elevata Qualificazione (GAP del -4,8%), estendendosi in misura minore anche alla categoria degli Operatori (GAP del -2,1%), mentre gli Istruttori rappresentano l'unico profilo in cui prevale la quota maschile, con un GAP del 3,4%.

	INQUADRAMENTO	U (%)	D (%)	GAP (%)
RETRIBUZIONE MEDIA ACCESSORIA	Dirigente	46,8%	53,2%	-6,3%
	Funzionari a Elevata Qualificazione	47,6%	52,4%	-4,8%
	Istruttori	51,7%	48,3%	3,4%
	Operatori	49,0%	51,0%	-2,1%

Tab. 3.37 - Retribuzione media accessoria, per inquadramento. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Titolarità di incarichi ad Elevata Qualificazione

Si rileva una generale prevalenza femminile tra i titolari di incarichi ad Elevata Qualificazione, con un totale del 54,6% di donne rispetto al 45,4% di uomini (GAP complessivo del -9,3%). In particolare, la quota femminile risulta maggioritaria e crescente all'aumentare delle fasce retributive più elevate, raggiungendo il 60,0% per gli incarichi da 18.000,00 € (GAP del -20,0%), mentre gli uomini prevalgono unicamente nella fascia economica più bassa da 9.000,00 €, dove costituiscono il 54,7% del totale (GAP del 9,4%).

	TIPOLOGIA	U (%)	D (%)	GAP (%)
TITOLARI DI INCARICHI E.Q.	18.000,00 €	40,0%	60,0%	-20,0%
	15.000,00 €	43,0%	57,0%	-14,0%
	12.000,00 €	45,9%	54,1%	-8,2%
	9.000,00 €	54,7%	45,3%	9,4%
	Totale	**45,4%**	**54,6%**	**-9,3%**

Tab. 3.38 - Titolari di incarichi E.Q., per tipologia. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Incarichi Extra-Istituzionali ai sensi dell'art.53 d.lgs. 165/2001

Osservando i dati concernenti gli incarichi extra-istituzionali del personale regionale si evince che per quelli svolti a titolo oneroso, la quota maschile si attesta al 54,8%, mentre quella femminile raggiunge il 45,2%, registrando un divario del 9,6%. La disparità si amplia in modo significativo negli incarichi a titolo gratuito, dove la percentuale degli uomini sale al 71,4% contro il 28,6% delle donne, determinando un gap del 42,9%. Appare evidente come gli impatti del gap di genere emersi con riferimento a questo indicatore abbiano ricadute anche sul dominio potere.

Tipologia incarico extra-istituzionale	U(%)	D(%)	GAP(%)
A titolo oneroso	54,8	45,2	9,6
A titolo gratuito	71,4	28,6	42,9

Tab. 3.39 - Incarichi extra-istituzionali, per tipologia. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "TEMPO"

Per il dominio tempo gli indicatori esaminati sono relativi a:

- giorni medi di assenza per genere;
- fruizione dello smart working/lavoro agile e telelavoro;
- giorni di assenza congedo maternità/paternità, congedo parentale, permessi per assistenza, lavoro agile/telelavoro, giorni per malattia figli/e.

Giorni medi di assenza per genere

Si registra una costante prevalenza femminile nei giorni medi di assenza per tutto l'arco temporale considerato. Il divario maggiore si rileva nel 2022, anno in cui le donne accumulano mediamente 112,9 giorni di assenza contro gli 86,54 degli uomini (GAP di -26,36). Negli anni successivi i valori si stabilizzano, evidenziando nel 2025 una media di 51,1 giorni per le donne e 45,19 per gli uomini, determinando un GAP di -5,91.

	U	D	GAP
2021	54,01	58,27	-4,26
2022	86,54	112,9	-26,36
2023	46,84	50,97	-4,13
2024	41,69	47,36	-5,67
2025	45,19	51,1	-5,91

Tab. 3.40 - Giorni medi di assenza per genere. Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Fruizione dello smart working/lavoro agile e telelavoro

Circa la percentuale di persone che usufruiscono dello smart working/lavoro agile i dati illustrano un progressivo incremento da parte della componente femminile tra il 2021 e il 2025. Se nel 2021 prevale leggermente la quota maschile (51,2% uomini contro 48,8% donne, GAP del 2,5%), a partire dal 2022 si consolida un sorpasso femminile che raggiunge il suo massimo nel biennio 2024-2025, in cui le donne costituiscono il 54,6% dei fruitori dello smart working a fronte del 45,4% maschile, registrando un GAP del -9,2%.

	U	D	GAP
2021	51,2%	48,8%	2,5%
2022	48,8%	51,2%	-2,5%
2023	47,7%	52,3%	-4,6%
2024	45,4%	54,6%	-9,2%
2025	45,4%	54,6%	-9,2%

Tab. 3.41 - Percentuale di persone che usufruiscono dello smart working/lavoro agile. Anni 2021-2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

La tabella seguente confronta i dati relativi al personale dipendente che usufruisce dello smart working e del telelavoro.

Dipendenti che usufruiscono di lavoro agile/telelavoro	U	D
numero di dipendenti che usufruiscono di lavoro agile (a)	**721**	**867**
numero di dipendenti che usufruiscono di telelavoro (b)	**2**	**2**

Tab. 3.42. Dipendenti che usufruiscono di lavoro agile/telelavoro. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

a) Per quanto concerne il lavoro agile, posto che, a seguito dell'adozione della DGR n. 1331/2023 è stata sospesa l'applicazione del suddetto istituto per i dirigenti, i presenti dati tengono conto dell'autorizzazione straordinaria disposta con DGR n. 516 del 16/04/2025 a seguito della chiusura parziale degli uffici collocati presso la sede di corso Sonnino.

b) Nei dati del telelavoro, istituto ad esaurimento ai sensi dell'art. 70 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019/2021, si è tenuto conto del lavoro da remoto, istituto che ha sostituito il primo ai sensi della vigente disciplina contrattuale.

Il telelavoro risulta uno strumento del tutto marginale (utilizzato da soli 4 dipendenti complessivi), mentre dal punto di vista dei profili professionali sono i Funzionari a Elevata Qualificazione, seguiti dagli Istruttori e dagli Operatori, a concentrare la quasi totalità del ricorso alle misure evidenziate.

Giorni di assenza congedo maternità/paternità, congedo parentale, permessi per assistenza, lavoro agile/telelavoro, giorni per malattia figli/e

In merito ai dati relativi all'utilizzo di congedi, permessi per l'assistenza, emerge una netta prevalenza femminile nella fruizione dei giorni di congedo parentale (2.375,56 giorni per le donne contro 685,09 per gli uomini) e dei permessi per malattia dei figli (1.024 giorni contro 298). Al contrario, i permessi ai sensi della Legge 104 per l'assistenza a persone con disabilità registrano volumi elevati per entrambi i sessi, con una lieve prevalenza maschile (5.060,73 giorni contro 4.709,62).

Congedo per maternità/paternità, permessi per assistenza persona con disabilità, dipendenti che usufruiscono di telelavoro, giorni di assenza per malattia figli di tutto il personale dirigente e di comparto.

Modalità di congedi e permessi	U	D
congedo obbligatorio maternità o paternità (artt. 16 e 27 d.lgs 151/2001)	0	54
congedo obbligatorio paternità (d.lgs 151/2001 art. 27 bis)	35	0
giorni di congedo parentale (art. 32 d.lgs 151/2001)(a)	685,09	2.375,56
permessi per assistenza persona con disabilità art. 33, comma 3, legge 104/92 (numero giorni) (b)	5.060,73	4.709,62
numero di giorni di assenza per malattia figli di tutto il personale dirigente e di comparto	298	1.024

Tab. 3.43. Modalità di congedi e permessi (dipendenti, giorni). Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

a) Per quanto concerne l'istituto del congedo parentale sono presenti valori decimali, in quanto la fruizione può essere sia giornaliera che oraria; naturalmente, si è voluto tenere conto di entrambe
b) Per quanto concerne l'istituto dei permessi ex lege n. 104/1992 sono presenti valori decimali, in quanto la fruizione può essere sia giornaliera che oraria; naturalmente, si è voluto tenere conto di entrambe.

I dati consentono di approfondire l'andamento dei giorni di assenza per maternità, paternità e congedi parentali nel periodo compreso tra il 2021 e il 2025. Si osserva una netta e costante prevalenza della componente femminile, la quale assorbe la maggior parte dei giorni di congedo fruiti, con quote che oscillano tra il 77,1% del 2025 e l'87,5% del 2024. Il divario di genere (GAP) si mantiene di conseguenza marcatamente a favore delle donne per tutto il periodo, raggiungendo il picco negativo del -75,0% nel 2024. Nel 2025 si evidenzia tuttavia un incremento significativo della quota maschile, che sale al 22,9% del totale (rispetto al 12,5% dell'anno precedente), determinando una riduzione del divario al -54,3%.

	U (%)	D (%)	GAP (%)
2021	13,9%	86,1%	-72,3%
2022	19,6%	80,4%	-60,9%
2023	15,9%	84,1%	-68,2%
2024	12,5%	87,5%	-75,0%
2025*	22,9%	77,1%	-54,3%

Tab. 3.44 - Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità e per congedi parentali. Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

* Congedo obbligatorio maternità o paternità (artt. 16 e 27 d.lgs 151/2001); congedo obbligatorio paternità (d.lgs 151/2001 art. 27 bis); giorni di congedo parentale (art. 32 d.lgs 151/2001).

DOMINIO "SALUTE"

Per questo dominio i dati esaminati fanno riferimento a:

- numero di visite mediche;
- giorni medi di assenza per malattia;
- numero procedimenti disciplinari.

Numero di visite mediche

I dati relativi alle visite di sorveglianza sanitaria mostrano una tendenza al progressivo riequilibrio di genere nel quinquennio compreso tra il 2021 e il 2025. Se nel 2021 la quota maschile risultava nettamente prevalente con il 61,0% a fronte del 39,0% femminile (con un gap di 21,9 punti percentuali), negli anni successivi si assiste a una riduzione della forbice. Dopo il picco di sostanziale parità raggiunto nel 2022, il divario si assesta su valori via via più contenuti, arrivando nel 2025 al 53,7% per gli uomini e al 46,3% per le donne, con un gap complessivo sceso al 7,4%.

	U (%)	D (%)	GAP (%)
2021	61,0%	39,0%	21,9%
2022	50,1%	49,9%	0,2%
2023	56,8%	43,2%	13,6%
2024	55,4%	44,6%	10,8%
2025	53,7%	46,3%	7,4%

Tab. 3.45 - Sorveglianza Sanitaria: numero dipendenti visitati. Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Giorni medi di assenza per malattia

Nel 2025 la media delle assenze si attesta a 4,96 giorni per gli uomini e a 5,21 giorni per le donne, evidenziando uno scarto minimo pari a -0,25 giorni (ossia una leggera prevalenza femminile, pari al 51,2% del totale dei giorni medi fruiti contro il 48,8% maschile), su una popolazione totale rilevata di 1.421 uomini e 1.355 donne. L'andamento delle assenze medie per malattia tra il 2021 e il 2025 evidenzia un comportamento altalenante ma sostanzialmente bilanciato tra i due generi. Ad eccezione del 2022, anno in cui si registra il picco massimo sia per gli uomini (9,58 giorni) sia per le donne (11,12 giorni con un divario di -1,54 a favore di queste ultime), il dato medio tende complessivamente a contrarsi.

	U (v.a.)	D (v.a.)	GAP (v.a.)	U (%)	D (%)	GAP (%)
Giorni medi di assenza per malattia	4,96	5,21	-0,25	48,8%	51,2%	-2,5%
Totale dipendenti	1.421	1.355	66	51,2%	48,8%	2,4%

Tab. 3.46 - Giorni medi di assenza per malattia. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

	U	D	GAP (v.a.)
2021	7,48	6,41	1,07
2022	9,58	11,12	-1,54
2023	6,35	5,97	0,38
2024	4,34	6,16	-1,82
2025	4,96	5,21	-0,25

Tab. 3.47 - Numero medio di giorni di assenza per malattia. Anni 2021-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Numero procedimenti disciplinari

I dati sui procedimenti disciplinari evidenziano una marcata sproporzione di genere. La quasi totalità dei procedimenti coinvolge il personale maschile, che rappresenta il 76,9% del totale dei casi registrati, a fronte di un ridotto 23,1% ascrivibile alla componente femminile, determinando così un divario di genere pari a 53,8 punti percentuali.

	U (%)	D (%)	GAP (%)
Procedimenti disciplinari	76,9%	23,1%	53,8%

Tab. 3.48 - Incidenza dei procedimenti disciplinari. Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

3.2.2 Le agenzie regionali

In questa sezione si approfondisce il contesto delle agenzie regionali prendendo in considerazione gli **enti strumentali** che compongono il Gruppo di Amministrazione Pubblica (GAP)[5].

Ogni anno infatti la Regione, ai fini della definizione del bilancio consolidato, definisce gli enti, le aziende e le società che fanno parte di tale gruppo identificando quali tra questi siano da ricomprendere nel perimetro di consolidamento.

La tabella che segue presenta gli enti e le società che rientrano nel suddetto perimetro. Si tratta di 20 Enti: il Consiglio Regionale; 5 società e 14 enti strumentali.

ORGANISMI STRUMENTALI	
1	Consiglio Regionale della Puglia
SOCIETÀ[6]	
2	Innovapuglia Spa
3	Puglia Sviluppo Spa
4	Puglia Valore Immobiliare Srl
5	Acquedotto Pugliese Spa
6	Aeroporti di Puglia Spa

[5] Insieme di società enti ed organismi che operano sotto la direzione e il controllo di un'amministrazione pubblica centrale o locale.

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

ENTI STRUMENTALI[7]	
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. 3.49 - Composizione Gruppo di Amministrazione Pubblica.
Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Le informazioni trasmesse dalle Agenzie Regionali sono disaggregate per genere e sono classificate per dominio EIGE. Si tratta di un primo lavoro di analisi che intende offrire i dati relativi al 2025 per poi proseguire con un aggiornamento periodico.

DOMINIO "LAVORO"

Come per l'ente regionale, gli indicatori scelti per approfondire questo dominio sono:

- la stabilità e il livello di inquadramento del personale dipendente;
- l'analisi generazionale;
- l'incidenza del lavoro part-time.

La stabilità e il livello di inquadramento del personale dipendente

L'analisi della distribuzione del personale a tempo indeterminato nelle Agenzie della Regione Puglia evidenzia talune criticità di genere, sia nei volumi com-

[7] 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.

plessivi di impiego sia nella composizione dei singoli livelli di inquadramento. A livello generale, la forza lavoro mostra una prevalenza maschile, con un totale di 1.460 uomini rispetto a 1.143 donne. Il gap registrato è superiore a quello dell'Ente Regionale e si attesta sui 12 punti percentuali.

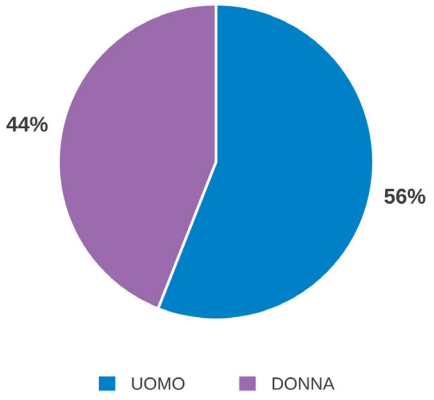


Fig. 3.27 - Personale dipendente Agenzie regionali.
Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Questa sproporzione risulta particolarmente accentuata nella categoria dei dirigenti e dei ruoli apicali. Nello specifico, per la qualifica di Dirigente si registra una chiara egemonia maschile con 38 uomini contro 29 donne, un divario che trova il suo picco in realtà come ARIF, dove figurano 2 dirigenti uomini e nessuna donna, e ARPA, che conta 19 dirigenti uomini a fronte di 12 donne. Anche nel ruolo di Direttore di Dipartimento il genere maschile prevale, seppur di misura, con 4 unità rispetto alle 3 femminili. Un ulteriore squilibrio a favore degli uomini si riscontra nei profili con qualifica di Operatori (87 uomini contro 46 donne) e soprattutto nella categoria *Altro*, dove la presenza maschile è nettamente dominante con 654 uomini a fronte di sole 194 donne. Questo sbilanciamento è guidato quasi interamente dai dati dell'agenzia ARIF, la quale impiega in questa categoria ben 523 uomini e appena 23 donne.

Al contrario, la presenza femminile risulta maggioritaria nelle qualifiche medie e negli inquadramenti amministrativi. La discrepanza più significativa a favore delle donne si rileva tra i Funzionari con EQ, dove la componente femminile raggiunge 367 unità contro i 263 uomini, spinta in modo determinante dall'apporto di ARPAL (216 donne e 131 uomini). Un andamento analogo si osserva tra gli Istruttori, livello in cui si contano 504 donne e 414 uomini, con una concentrazione femminile particolarmente marcata ancora una volta in ARPAL (360 donne contro 240 uomini) e in ARESS (26 donne rispetto a 13 uomini).

Il quadro complessivo delinea che gli uomini concentrano la propria presenza nelle posizioni di vertice e nelle mansioni operative/altri profili, mentre le donne risultano ampiamente maggioritarie nei ruoli di funzionariato e istruttoria.

Agenzie		Inquadramento							
		Direttore di Dipartimento	Dirigente	Funzionaria Elevata Qualificazione	Istruttori	Operatori	Collaboratore a T.D. art. 90 Tuel	Altro	Totale
ADISU	U	0	5	14	10	6	0	0	35
	D	0	2	13	25	4	0	0	44
Arca Capitanata	U	0	1	10	9	3	0	0	23
	D	0	0	14	9	5	0	0	28
Arca Ionica	U	1	0	9	0	1	0	0	11
	D	0	0	5	4	1	0	0	10
Arca Centrale	U	0	1	14	21	8	0	0	44
	D	0	2	29	12	4	0	0	47
Arca Sud Salento	U	0	1	7	9	3	0	0	20
	D	0	1	9	6	1	0	0	17
Arca Nord	U	0	0	3	6	0	0	0	9
	D	0	0	4	3	1	0	0	8
ARESS	U	0	6	0	13	3	0	0	22
	D	0	8	0	26	9	0	0	43
ARET	U	0	1	12	8	0	0	0	21
	D	0	0	25	7	0	0	0	32
ARIF	U	0	2	35	34	49	0	523	643
	D	0	0	24	14	13	0	23	74
ARPA	U	3	19	0	60	13	0	131	226
	D	3	12	0	35	2	0	171	223
ARPAL	U	0	1	131	240	1	0	0	373
	D	0	4	216	360	6	0	0	586
ARTI	U	0	0	5	0	0	0	0	5
	D	0	0	6	0	0	0	0	6
ASSET	U	0	0	19	1	0	0	0	20
	D	0	0	19	2	0	0	0	21
IPRES	U	0	1	4	3	0	0	0	8
	D	0	0	3	1	0	0	0	4
TOTALE	**U**	**4**	**38**	**263**	**414**	**87**	**0**	**654**	**1460**
	D	**3**	**29**	**367**	**504**	**46**	**0**	**194**	**1143**

Tab. 3.50 - Distribuzione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per genere, per inquadramento. Anno 2025.
Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

L'analisi generazionale

Osservando i dati per inquadramento professionale e livello generazionale emerge una netta prevalenza delle fasce d'età intermedie e avanzate, a fronte di una presenza marginale di giovani lavoratori sotto i 30 anni. Tra gli uomini, la fascia d'età più rappresentata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni con 451 unità, seguita da quella da 41 a 50 anni con 389 e da quella con più di 60 anni con 322 dipendenti, mentre la fascia fino a 30 anni conta appena 24 persone. Per la componente femminile, il gruppo più numeroso si colloca nella fascia tra i 41 e i 50 anni con 438 unità, seguito dalla fascia tra i 31 e i 40 anni con 367 e da quella tra i 51 e i 60 anni con 223 lavoratrici, con sole 40 giovani sotto i 30 anni.

Osservando i livelli apicali e dirigenziali, la presenza di lavoratori con meno di 40 anni è quasi assente. I Direttori di Dipartimento si concentrano esclusivamente tra gli ultra-cinquantenni. Anche nel ruolo di Dirigente la quasi totalità del personale si colloca dai 41 anni in su, con 38 uomini su 38 complessivi e 27 donne su 29 aggregate nelle fasce superiori ai 40 anni.

Nelle qualifiche intermedie e operative come i Funzionari ed Elevata Qualificazione e gli Istruttori, la distribuzione risulta maggiormente bilanciata. I Funzionari sono prevalentemente concentrati tra i 31 e i 50 anni in entrambi i sessi. Gli Istruttori registrano i picchi più elevati nella fascia 31-40 anni e in quella 41-50 anni. Per quanto riguarda il profilo degli Operatori e la categoria Altro, la componente maschile registra numeri elevati nelle classi di età più mature.

Inquadramento	Uomini						Donne					
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT.	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT.
Direttore di Dipartimento	0	0	0	1	3	4	0	0	0	0	3	3
Dirigente	0	0	13	16	9	38	0	2	10	13	4	29
Funzionari ed Elevata Qualificazione	7	83	102	58	13	263	6	120	157	68	16	367
Istruttori	15	147	133	84	35	414	27	205	187	61	24	504
Operatori	2	5	12	34	34	87	1	6	7	19	13	46
Collaboratore a T.D. Art. 90 Tuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	39	129	258	228	654	6	34	77	62	15	194
Totale	**24**	**274**	**389**	**451**	**322**	**1460**	**40**	**367**	**438**	**223**	**75**	**1143**

Tab. 3.51 - Distribuzione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per genere, per inquadramento, per classe di età. Anno 2025.
Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Nel complesso, su un totale di 1.460 uomini e 1.143 donne, la gran parte dell'organico dell'ente si attesta sopra i 40 anni di età, evidenziando uno sbilanciamento anagrafico verso le fasce senior del personale.

L'incidenza del lavoro part-time

Circa la distribuzione del personale a tempo parziale delle Agenzie della Regione Puglia per l'anno 2025, il dato complessivo evidenzia un totale di 85 dipendenti in regime di part time, con una spiccata prevalenza del genere maschile (63 uomini) rispetto a quello femminile (22 donne). Analizzando le qualifiche professionali, la gran parte del personale si concentra nella categoria degli Istruttori (57 unità totali, di cui 47 uomini e 10 donne) e dei Funzionari a EQ (12 unità totali, divise tra 7 uomini e 5 donne). A livello di singoli enti, l'agenzia ARIF rappresenta il nucleo principale dell'impiego a tempo parziale, contando da sola 66 dipendenti (57 uomini e 9 donne), quasi tutti inquadrati come Istruttori. Diverse agenzie, tra cui ADISU, Arca Sud Salento, Arca Nord Salento, ARTI e IPRES, non figurano affatto personale con contratto a tempo parziale.

Agenzie regionali	U	D
ADISU	0	0
Arca Capitanata	0	3
Arca Ionica	0	1
Arca Centrale	0	1
Arca Sud Salento	0	0
Arca Nord Salento	0	0
ARESS	1	0
ARET	1	0
ARIF	57	9
ARPA	2	4
ARPAL	0	2
ARTI	0	0
ASSET	2	2
IPRES	0	0
TOTALE	**63**	**22**

Tab. 3.52 - Distribuzione del personale part time delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per genere. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "COMPETENZE"

Il dominio è indagato attraverso i seguenti indicatori:

- fruizione della formazione;
- giorni medi di formazione;
- fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità

Fruizione della formazione

Circa la fruizione di percorsi formativi si evince un sostanziale equilibrio di genere, con una leggera prevalenza femminile pari al 50,8% (3.622 donne) rispetto al 49,2% degli uomini (3.507), evidenziando un divario globale contenuto al -1,6%.

Emergono differenze marcate nelle singole modalità di fruizione. La formazione in presenza registra una netta sproporzione a favore dei lavoratori uomini, che rappresentano il 74,4% dei fruitori (1.316 individui) contro il 25,6% delle donne (453 individui), determinando un divario significativo del 48,8%. Al contrario, le modalità a distanza vedono una prevalenza femminile. Nella formazione da remoto, le donne costituiscono il 59,2% del totale (2.976 presenze) a fronte del 40,8% maschile (2.055 presenze), con un divario di -18,3%. Un andamento del tutto analogo si osserva per la modalità mista (Remoto/Presenza), dove le lavoratrici rappresentano il 58,7% (193 presenze) e gli uomini il 41,3% (136 presenze), segnando un gap del -17,3%.

Modalità formazione	U	D	U (%)	D (%)	GAP (%)
Presenza	1.316	453	74,4%	25,6%	48,8%
Remoto	2.055	2.976	40,8%	59,2%	-18,3%
Remoto/Presenza	136	193	41,3%	58,7%	-17,3%
Totale	**3.507**	**3.622**	**49,2%**	**50,8%**	**-1,6%**

Tab. 3.53 -Distribuzione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per modalità di fruizione nel processo formativo, per genere. Valori assoluti e percentuali. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Giorni medi di formazione

Circa la distribuzione dei giorni medi di formazione per il personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia nel 2025, emerge un quadro di sostanziale parità di genere. Gli uomini registrano una media di 299,3 giorni di formazione, corrispondenti al 49,9% del totale, mentre le donne

si attestano su un valore leggermente superiore, con 300,4 giorni di formazione, pari al 50,1%. Il divario risultante è minimo e pari al -0,2% a favore della componente femminile

	U	D	U(%)	D(%)	GAP(%)
Giorni medi di formazione	299,3	300,4	49,9%	50,1%	-0,2%

Tab. 3.54 - Giorni medi di formazione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità

In merito alla distribuzione dei giorni medi di fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità si evince, un marcato divario di genere. Gli uomini registrano una media di 83,3 giorni di formazione, rappresentando il 32,8% del totale, mentre le donne raggiungono una media nettamente superiore di 170,5 giorni, pari al 67,2%. Questa marcata sproporzione si traduce in un divario del -34,4% a favore della componente femminile.

	U	D	U(%)	D(%)	GAP(%)
Giorni medi di fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità	83,3	170,5	32,8%	67,2%	-34,4%

Tab. 3.55 - Giorni medi di formazione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia in percorsi formativi specifici in materia di parità. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "POTERE"

Per il dominio potere si considerano gli indicatori riferibili alla composizione di:

- cariche dirigenziali apicali;
- incarichi dirigenziali;
- organi di governo e controllo delle Agenzie.

La distribuzione per genere nelle cariche apicali e negli organi di governo e controllo delle Agenzie della Regione Puglia per l'anno 2025, evidenzia una diffusa prevalenza maschile nei ruoli di vertice.

Cariche dirigenziali apicali

Nell'ambito delle cariche apicali, l'asimmetria appare particolarmente marcata: la figura di Presidente è ricoperta esclusivamente da uomini (100%), mentre tra le direzioni generali o figure equiparate le donne rappresentano il 6,7% (1 sola presenza a fronte di 14 uomini), determinando un totale complessivo del 94,4% di presenza maschile nelle cariche di vertice e un gap di genere pari all'88,9%.

TIPOLOGIA/ DENOMINAZIONE	RUOLO RICOPERTO IN SENO ALL'ORGANO (Presidente, consigliere ecc..)	U	D	U (%)	D (%)	GAP (%)
CARICHE APICALI	Presidente	3	0	100,0%	0,0%	100,0%
	Direttore/Direttrice generale o figura equiparata	14	1	93,3%	6,7%	86,7%
	Totale	**17**	**1**	**94,4%**	**5,6%**	**88,9%**

Tab. 3.56 - Carche dirigenziali apicali delle Agenzie regionali della Regione Puglia. Anno 2025.
Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Incarichi dirigenziali

La distribuzione del personale dirigenziale a tempo indeterminato nelle Agenzie regionali della Regione Puglia per l'anno 2025, evidenziando un quadro complessivo a maggioranza maschile con un totale di 38 uomini (56,7%) e 29 donne (43,3%), che determina un divario di genere pari al 13,4%.

A livello complessivo, l'agenzia con la quota più consistente di dirigenti è ARPA, che conta 31 unità totali mantenendo una prevalenza maschile con 19 uomini (61,3%) e 12 donne (38,7%, GAP del 22,6%). Una sproporzione a favore degli uomini si osserva in ADISU, dove la componente maschile raggiunge il 71,4% (5 uomini e 2 donne, GAP del 42,9%), oltre che in strutture come Arca Capitanata, ARET, ARIF e IPRES, nelle quali la presenza femminile è del tutto assente (100% uomini).

Al contrario, la presenza femminile risulta prevalente in agenzie come ARPAL, dove le donne rappresentano l'80,0% dei dirigenti (4 donne su 5 totali, GAP del -60,0%), ARESS con il 57,1% (8 donne e 6 uomini) e Arca Centrale con il 66,7% (2 donne e 1 uomo). In Arca Sud Salento si registra invece una perfetta parità, con un dirigente uomo e una dirigente donna (50,0%). Infine, agenzie quali Arca Ionica, Arca Nord, ARTI e ASSET non presentano personale dirigenziale a tempo indeterminato in organico.

Agenzie	U	D	U (%)	D (%)	GAP (%)
ADISU	5	2	71,4	28,6	42,9
Arca Capitanata	1	0	100,0	0,0	100,0
Arca Ionica	0	0	.	.	.
Arca Centrale	1	2	33,3	66,7	-33,3
Arca Sud Salento	1	1	50,0	50,0	0,0
Arca Nord	0	0	-	-	-
ARESS	6	8	42,9	57,1	-14,3
ARET	1	0	100,0	0,0	100,0
ARIF	2	0	100,0	0,0	100,0
ARPA	19	12	61,3	38,7	22,6
ARPAL	1	4	20,0	80,0	-60,0
ARTI	0	0	.	.	.
ASSET	0	0	.	.	.
IPRES	1	0	100,0	0,0	100,0
Totale	**38**	**29**	**56,7**	**43,3**	**13,4**

Tab. 3.57 - Distribuzione del personale dirigenziale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per genere. Valori assoluti e percentuali. Anno 2025.

Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Organi di governo e controllo delle Agenzie

Una situazione di esclusiva presenza maschile si riscontra anche negli organi amministrativi monocratici, costituiti al 100% da uomini (3 su 3).

Passando agli organi collegiali, nel Consiglio di Amministrazione gli uomini costituiscono il 67,7% dei componenti totali contro il 32,3% di donne (10 su 31), mantenendo la maggioranza sia nel ruolo di Presidente (75,0%) sia tra i/le consiglieri/e (66,7%).

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) presenta una composizione maggiormente bilanciata, con un totale del 58,3% di uomini e il 41,7% di donne, grazie alla presenza tra i/le componenti di una prevalenza femminile al 63,6% (7 su 11); la presidenza dell'O.I.V. resta tuttavia prevalentemente maschile (76,9%).

Infine, nel Collegio dei Revisori dei Conti, la componente maschile rappresenta il 68,4% del totale (26 uomini su 38 membri complessivi), registrando una maggioranza sia tra i Presidenti (78,6%) sia tra i componenti effettivi (62,5%).

TIPOLOGIA/ DENOMINAZIONE	RUOLO RICOPERTO IN SENO ALL'ORGANO (Presidente, consigliere ecc..)	U	D	U (%)	D (%)	GAP (%)
ORGANO AMMINISTRATIVO MONOCRATICO	Amministratore unico	3	0	100,0%	0,0%	100,0%
ORGANO AMMINISTRATIVO COLLEGIALE/CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Presidente	3	1	75,0%	25,0%	50,0%
	Componenti/ consiglieri/e	18	9	66,7%	33,3%	33,3%
	Totale	**21**	**10**	**67,7%**	**32,3%**	**35,5%**
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)	Presidente/monocratico	10	3	76,9%	23,1%	53,8%
	Componenti	4	7	36,4%	63,6%	-27,3%
	Totale	**14**	**10**	**58,3%**	**41,7%**	**16,7%**
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI	Presidente	11	3	78,6%	21,4%	57,1%
	Componenti	15	9	62,5%	37,5%	25,0%
	Totale	**26**	**12**	**68,4%**	**31,6%**	**36,8%**

Tab. 3.58 - Distribuzione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per ruoli apicali, per genere. Valori assoluti e percentuali. Anno 2025
Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "REDDITO"

Per valutare il tema relativo al Denaro si sono presi in considerazione i seguenti indicatori:

- incidenza lavoro straordinario;
- retribuzione media accessoria;
- titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione.

Incidenza lavoro straordinario

Per quanto concerne il reddito da lavoro straordinario, la componente maschile prevale nettamente in tutte le categorie professionali, attestandosi a un totale del 63,5% contro il 36,5% delle donne e un divario di genere globale del 27,1%. Tale discrepanza raggiunge una quota elevata tra gli Operatori, con una presenza maschile dell'88,6% (gap del 77,2%). Nei ruoli di Funzionari e Istruttori la presenza maschile si attesta rispettivamente al 59,1% e al 58,8%.

	INQUADRAMENTO	U (%)	D (%)	GAP (%)
LAVORO STRAORDINARIO	Funzionari	59,1%	40,9%	18,3%
	Istruttori	58,8%	41,2%	17,6%
	Operatori	88,6%	11,4%	77,2%
	Altro	94,6%	5,4%	89,3%
	Totale	**63,5%**	**36,5%**	**27,1%**

Tab. 3.59 - Incidenza del lavoro straordinario per personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Retribuzione media accessoria

Relativamente alla retribuzione media accessoria, si rileva una prevalenza maschile complessiva pari al 53,1% a fronte del 46,9% femminile, con un divario di genere del 6,2%. Il gap a favore degli uomini risulta più pronunciato nelle posizioni di Dirigente, dove raggiungono il 65,3% (gap del 30,6%), e nella categoria "Altro", in cui toccano il 65,2% (gap del 30,5%). Anche tra gli Istruttori (54,0%) e gli Operatori (53,9%) la quota maschile supera quella femminile. L'unica eccezione riguarda la categoria dei Funzionari a EQ/Funzionari, in cui la componente femminile risulta maggioritaria con il 56,5% rispetto al 43,5% degli uomini, registrando un divario del -13,1%.

	INQUADRAMENTO	U (%)	D (%)	GAP (%)
RETRIBUZIONE MEDIA ACCESSORIA	Dirigente	65,3%	34,7%	30,6%
	Funzionari a EQ/ Funzionari	43,5%	56,5%	-13,1%
	Istruttori	54,0%	46,0%	8,0%
	Operatori	53,9%	46,1%	7,9%
	Altro	65,2%	34,8%	30,5%
	Totale	**53,1%**	**46,9%**	**6,2%**

Tab. 3.60 - Retribuzione media accessoria, del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione

Infine, l'analisi sulla titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) evidenzia una maggioranza femminile in tutte le fasce retributive, con un to-

tale complessivo del 59,0% di donne titolari contro il 41,0% di uomini (divario del -17,9%). La sproporzione a favore del genere femminile è particolarmente marcata nella fascia intermedia compresa tra 9.500 e 14.000 euro, dove le donne raggiungono il 63,4% (gap del -26,7%). Anche nelle fasce di retribuzione compresa tra 7.000 e 9.500 euro e oltre 14.000 euro le donne rappresentano rispettivamente il 56,3% e il 55,6% dei titolari.

	Fasce retributive	U (%)	D (%)	GAP (%)
TITOLARI DI INCARICHI E.Q.	7.000-9.500 euro	43,8%	56,3%	-12,5%
	9,500-14,000 euro	36,6%	63,4%	-26,7%
	oltre 14.000 euro	44,4%	55,6%	-11,1%
	Totale	**41,0%**	**59,0%**	**-17,9%**

Tab. 3.61 - Reddito del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia; retribuzione media accessoria, per lavoro straordinario, per titolarità di EQ, per genere. Valori percentuali. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "TEMPO"

Per il dominio tempo gli indicatori esaminati sono relativi a:

- giorni medi di assenza per genere;
- fruizione dello smart working/telelavoro;
- giorni di assenza congedo maternità/paternità, congedo parentale, permessi per assistenza, lavoro agile/telelavoro, giorni per malattia figli/e.

Giorni medi di assenza per genere

La distribuzione dei giorni medi di assenza del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia per l'anno 2025, evidenzia un divario moderato a favore del genere maschile in termini di minori giornate di assenza. Gli uomini registrano una media di 765,4 giorni, corrispondenti al 47,1% del totale, mentre le donne si attestano su un valore più elevato di 858,9 giorni, pari al 52,9%. Il divario risultante è pari al -5,8%.

	U	D	U (%)	D (%)	GAP (%)
Giorni medi di assenza	765,4	858,9	47,1%	52,9%	-5,8%

Tab. 3.62 - Distribuzione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, per giorni medi di assenza genere. Valori assoluti e percentuali. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Fruizione dello smart working/telelavoro

Riguardo al lavoro agile/telelavoro, il totale dei dipendenti fruitori è di 312 donne e 244 uomini. La fruizione è diffusa in tutti i livelli di inquadramento, compresi i Direttori di Dipartimento (2 donne e 1 uomo) e i Dirigenti (12 donne e 11 uomini), pur registrando i numeri più alti tra Istruttori (104 donne e 82 uomini) e Funzionari a Elevata Qualificazione (103 donne e 75 uomini).

	U	D
Dipendenti che usufruiscono di lavoro agile/telelavoro	244	312

Tab. 3.63 - Dipendenti delle Agenzie regionali della Regione Puglia che usufruiscono di lavoro agile/telelavoro. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Giorni di assenza congedo maternità/paternità, congedo parentale, permessi per assistenza, lavoro agile/telelavoro, giorni per malattia figli/e

In merito al congedo obbligatorio di maternità o paternità, la fruizione per maternità riguarda 66 casi totali, concentrati tra Funzionari a Elevata Qualificazione (30), Istruttori (29). Per quanto concerne il congedo obbligatorio di paternità, la fruizione con 28 casi, si registra principalmente tra i Dirigenti (9), gli Istruttori (9), i Funzionari a Elevata Qualificazione (5).

I giorni di congedo parentale evidenziano un sensibile sbilanciamento a favore delle donne, le quali usufruiscono di 4.637 giorni complessivi a fronte dei 1.204 giorni richiesti dagli uomini. In entrambi i generi, il maggior numero di giornate si concentra nelle categorie degli Istruttori (2.356 giorni per le donne e 752 per gli uomini) e dei Funzionari a Elevata Qualificazione (1.613 giorni per le donne e 170 per gli uomini).

I permessi per l'assistenza a persone con disabilità (ex art. 33, c. 3, L. 104/92) presentano invece un sostanziale equilibrio tra i sessi, con 5.902 giorni fruiti dagli uomini e 5.855 dalle donne. Per le lavoratrici prevalgono i giorni presi nella categoria Istruttori (2.959) e Funzionari a Elevata Qualificazione (1.672), mentre tra i lavoratori maschi si registrano numeri elevati anche tra gli Istruttori (2.004) e i Funzionari a Elevata Qualificazione (1.281).

Infine, per i giorni di assenza per malattia dei figli, il carico risulta prevalentemente sostenuto dal personale femminile, che cumula 1.963 giorni d'assenza rispetto ai 440 giorni registrati per il personale maschile. La maggioranza di tali giornate si rileva tra le Funzionarie a Elevata Qualificazione (797 giorni) e le Istruttrici (872 giorni).

Modalità di congedi e permessi	U	D
congedo obbligatorio maternità o paternità (artt. 16 e 27 d.lgs 151/2001)	-	66
congedo obbligatorio paternità (d.lgs 151/2001 art. 27 bis)	28	-
giorni di congedo parentale (art. 32 d.lgs 151/2001)	1.204	4.637
permessi per assistenza persona con disabilità art. 33, comma 3, legge 104/92 (numero giorni)	5.902	5.855
n. di giorni di assenza per malattia figli di tutto il personale dirigente e di comparto	440	1.963

Tab. 3.64 - Distribuzione del personale a tempo indeterminato delle Agenzie regionali della Regione Puglia, modalità di congedi, permessi, assenza, per genere. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

DOMINIO "SALUTE"

Per questo dominio i dati esaminati fanno riferimento a:

- numero di visite mediche;
- giorni medi di assenza per malattia;
- numero procedimenti disciplinari.

Numero di visite mediche

In merito al numero di dipendenti sottoposti a visite mediche, si osserva una prevalenza della componente maschile, che costituisce il 65,1% del totale rispetto al 34,9% espresso dalle donne, generando un divario di genere pari al 30,3%.

	U (%)	D (%)	GAP (%)
Dipendenti sottoposti a visite mediche	65,1%	34,9%	30,3%

Tab. 3.65 - Dipendenti delle Agenzie regionali della Regione Puglia sottoposti a visite mediche. Anno 2025. **Fonte**: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Giorni medi di assenza per malattia

L'indicatore sul numero medio dei giorni di assenza per malattia mostra un sostanziale equilibrio tra i generi, determinando un gap negativo di appena lo 0,1%.

	U (%)	D (%)	GAP (%)
Media dei giorni di assenza per malattia	49,9%	50,1%	-0,1%

Tab. 3.66 - Numero medio dei giorni di assenza per malattia dei dipendenti delle Agenzie regionali della Regione Puglia. Anno 2025.

Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Numero procedimenti disciplinari

Nell'ambito dei procedimenti disciplinari, la maggioranza dei casi riguarda il personale maschile con l'81,8%, mentre la quota femminile si attesta al 18,2%, delineando un gap di genere del 63,6%.

	U (%)	D (%)	GAP (%)
Procedimenti disciplinari	81,8%	18,2%	63,6%

Tab. 3.67 - Procedimenti disciplinari dei dipendenti delle Agenzie regionali della Regione Puglia sottoposti a visite mediche. Anno 2025.

Fonte: Agenzie regionali. **Elaborazioni**: Ipres.

Progressi in materia di uguaglianza di genere (Contesto interno)

Considerati i domini EIGE e i relativi indicatori analizzati per il contesto interno — riferiti sia al personale delle Agenzie regionali sia al personale regionale nel triennio 2023-2025 — la migliore performance dell'Ente si registra nel dominio **Lavoro**, dove la componente femminile del personale stabile è cresciuta in misura particolarmente marcata. Apprezzabili anche i progressi nei domini **Reddito** e **Competenze**, in cui le donne risultano maggioritarie negli incarichi di Elevata Qualificazione e nella fruizione della formazione. I domini **Potere** e, in parte, **Tempo** restano quelli rispetto ai quali sussistono i maggiori margini di miglioramento. Il prospetto che segue offre una sintesi dello stato dell'arte rispetto agli indicatori più significativi.

Migliore prestazione. La migliore prestazione dell'Ente riguarda il dominio **Lavoro**. Nel triennio 2023-2025 il personale regionale stabile di sesso femminile è cresciuto in modo particolarmente significativo, passando da 1.013 a 1.398 unità, con un incremento superiore in termini relativi a quello maschile (salito da 1.228 a 1.472 unità). La dinamica si accompagna a un ricambio generazionale che vede le donne consolidarsi nelle fasce centrali d'età — 528 unità nella classe 41-50 anni nel 2025 — e crescere nella fascia 31-40 anni. Anche l'incidenza del lavoro part-time evidenzia una sostanziale parità di genere, con un divario ridotto allo 0,16% nel 2025.	**Maggiori margini di miglioramento.** I maggiori margini di miglioramento si concentrano nel dominio **Potere**. Nelle direzioni di dipartimento la presenza femminile resta ferma a 3 unità su 12 (il 25% del totale); nella Giunta regionale le donne si mantengono stabili a 3 componenti, mentre nel Consiglio regionale salgono a 8 su 50, riducendo solo lievemente lo squilibrio (84% uomini). Ancora più accentuata è l'asimmetria nelle Agenzie regionali, dove la carica di Presidente è ricoperta esclusivamente da uomini e i Direttori generali sono per il 94,4% uomini; un maggiore equilibrio si osserva soltanto nella dirigenza di sezione e servizio della Giunta (49 uomini e 48 donne). Nel dominio Tempo permane un forte sbilanciamento dei carichi di cura, con i congedi parentali fruiti in larga prevalenza dalle donne (2.375 giorni contro 685 degli uomini) e un ricorso allo smart working a maggioranza femminile.
Principali miglioramenti. Tra i principali miglioramenti si segnala, nel dominio **Reddito**, la prevalenza femminile tra i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (54,6% del totale, con una quota crescente nelle fasce retributive più elevate, fino al 60% oltre i 18.000 euro) e nella retribuzione media accessoria delle qualifiche dirigenziali e di funzionariato. Nel dominio **Competenze** la fruizione della formazione si mantiene a prevalenza femminile per gran parte del periodo, con un coinvolgimento particolarmente ampio delle donne nei percorsi in materia di genere e violenza di genere. Un segnale incoraggiante emerge inoltre nel dominio **Tempo**: nel 2025 la quota maschile dei congedi per maternità/paternità e parentali sale dal 12,5% al 22,9%, riducendo il divario e indicando una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali. Nel dominio **Salute**, infine, prosegue il riequilibrio di genere nella sorveglianza sanitaria (con un divario sceso dal 21,9% del 2021 al 7,4% del 2025) e si registra una sostanziale parità nei giorni medi di assenza per malattia.	**Un passo indietro.** Alcuni indicatori segnalano invece un arretramento nel periodo. Nel dominio **Competenze** la fruizione della formazione, storicamente a prevalenza femminile (fino al 53,7% nel biennio 2022-2023), si inverte nel 2025, quando la componente maschile torna maggioritaria (50,5% contro 49,5%). Nel dominio **Reddito** permane un forte squilibrio nel lavoro straordinario, i cui compensi restano appannaggio quasi esclusivo degli uomini (74,5% del totale, con un divario del 49,1% che sale al 68,8% tra gli Operatori), a conferma di un accesso diseguale alle voci retributive accessorie. Nel dominio **Potere**, infine, il divario nelle direzioni di dipartimento si è ulteriormente ampliato, passando dal 40% del 2021 al 50% del 2025, per effetto di una presenza femminile rimasta stabile a fronte della crescita di quella maschile.



4. L'ANALISI DEL RENDICONTO

L'analisi del rendiconto regionale per il quadriennio 2022-2025 consente di leggere in chiave diacronica l'evoluzione delle entrate accertate e delle spese impegnate dalla Regione Puglia, in una prospettiva che ne evidenzia le tendenze strutturali. Come emerge dal grafico seguente, sia le entrate che le spese mostrano un andamento complessivamente crescente nell'arco del periodo considerato, sebbene con dinamiche interne assai diverse.

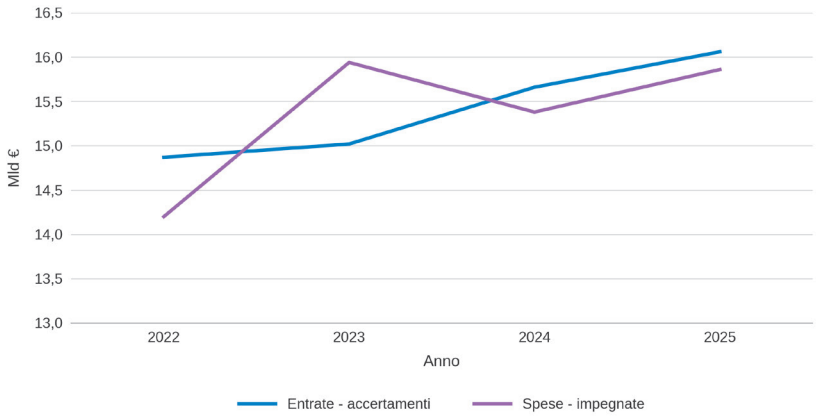


Fig. 4.1 – Entrate accertate e spese impegnate (valori in euro). Anni 2022-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Il confronto tra le due curve evidenzia un andamento sostanzialmente parallelo: le entrate crescono dell'8,1% e le spese dell'11,9% nel periodo 2022-2025, con un avanzo positivo (entrate superiori alle spese) nel 2022, nel 2024 e nel 2025, e un disavanzo solo nel 2023, anno in cui si è verificato un picco di spesa riconducibile principalmente alla fase di chiusura della Programmazione 2014-2020, che ha concentrato in quell'annualità un volume eccezionale di pagamenti a valere sui fondi strutturali europei.

4.1 L'analisi delle entrate

L'analisi delle entrate accertate dalla Regione Puglia nel quadriennio 2022-2025 evidenzia una traiettoria complessiva di crescita, con il totale che passa da 14,87 miliardi di euro nel 2022 a 16,06 miliardi nel 2025, registrando un incremento dell'8,1% sull'intero periodo. Tale dinamica positiva non è tuttavia omogenea nelle sue componenti, ma riflette una significativa trasformazione strutturale della composizione delle entrate regionali.

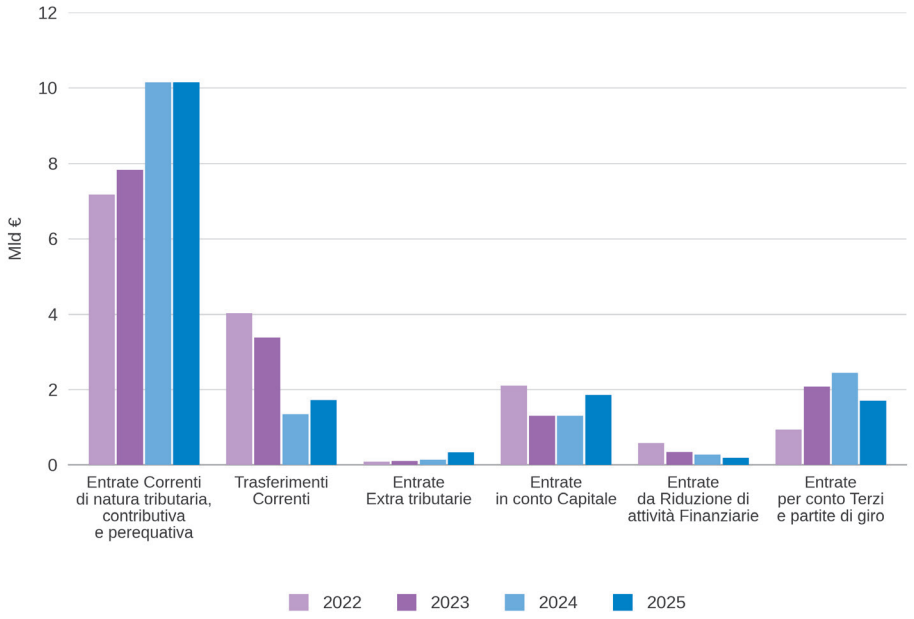


Fig. 4.2 – Entrate accertate per titolo (valori in euro). Anni 2022-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Titolo	Entrate accertate 2025	Var. 2022-2025
1. Entrate Correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	10.149.084.288,80 €	+41,69%
2. Trasferimenti Correnti	1.709.894.595,40 €	-57,49%
3. Entrate Extra tributarie	324.683.732,82 €	+293,09%
4. Entrate in conto Capitale	1.848.705.931,46 €	-11,73%
5. Entrate da Riduzione di attività Finanziarie	184.872.439,51 €	-67,93%
7. Anticipazioni da istituto Tesoriere/ Cassiere	141.551.445,33 €	––
9. Entrate per conto Terzi e partite di giro	1.705.619.839,72 €	+84,12%
Totale	**16.064.412.273,04 €**	**+8,06%**

Tab. 4.1 – Entrate accertate per titolo (valori in euro e var. % rispetto al 2022). Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

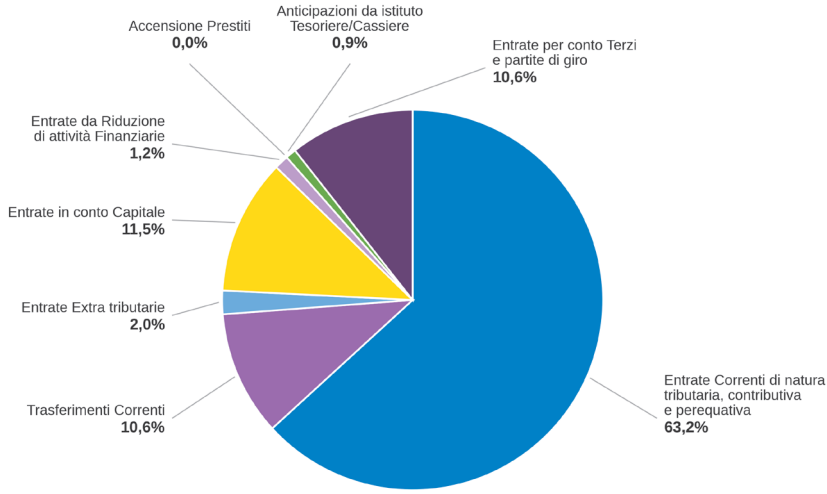


Fig. 4.3 – Entrate accertate per titolo (incidenza %). Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Il dato più rilevante del quadriennio è la profonda ricomposizione tra le tipologie di entrata. Le entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa – la componente strutturalmente più stabile – registrano un balzo eccezionale: dai 7.163 milioni del 2022 ai 10.149 milioni del 2025, con un incremento del 41,7%. La loro incidenza sul totale sale dal 48,2% al 63,2%, segnando un cambiamento strutturale nel finanziamento dell'ente regionale.

Parallelamente, i trasferimenti correnti subiscono una contrazione drastica: dai 4.023 milioni del 2022 ai 1.346 milioni del 2024, con una riduzione del 57,5% sull'intero arco temporale, parzialmente recuperata nel 2025 (1.710 milioni). Le entrate in conto capitale mostrano un andamento altalenante: dopo il picco del 2022 (2.094 milioni), si contraggono nel biennio 2023-2024 attestandosi intorno a 1.310 milioni, per poi recuperare a 1.849 milioni nel 2025. Le entrate da riduzione di attività finanziarie segnano invece una tendenza discendente strutturale, passando da 577 a 185 milioni (-67,9%).

Degna di nota è la notevole crescita delle entrate extra tributarie, che quasi quadruplicano nel quadriennio (da 83 a 325 milioni, +293,1%). La voce relativa alle entrate per conto terzi e partite di giro, infine, registra forti oscillazioni nel quadriennio.

Nel quadriennio 2022–2025 la struttura delle entrate regionali si è profondamente ridisegnata: la dipendenza dai trasferimenti correnti – scesi dal 27% all'11% del totale – ha lasciato spazio alle entrate tributarie, che oggi rappresentano i due terzi delle entrate complessive. Questo spostamento strutturale rafforza l'autonomia finanziaria della Regione ma richiede, al contempo, un'attenta lettura diacronica per evitare di attribuire a variazioni congiunturali una portata che è invece di natura sistemica.

4.2 L'analisi delle spese

Le spese impegnate dalla Regione Puglia nel quadriennio 2022-2025 mostrano un incremento complessivo dell'11,9%, passando da 14.178 milioni di euro nel 2022 a 15.865 milioni nel 2025. Il profilo temporale non è lineare: il 2023 segna un picco di spesa (15.962 milioni), seguito da una contrazione nel 2024 (15.377 milioni) e da un nuovo rialzo nel 2025.

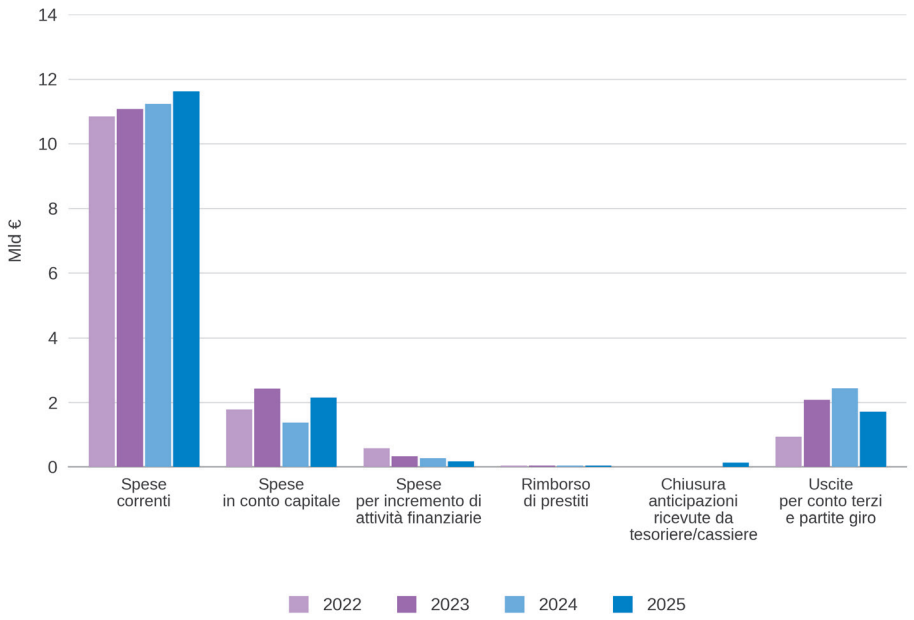


Fig. 4.4 – Spese impegnate per titolo (valori in euro). Anni 2022-2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Titolo	Spese impegnate 2025	Var 2022-2025
1. Spese correnti	11.627.093.795,69 €	+7,2%
2. Spese in conto capitale	2.155.491.497,76 €	+21,4%
3. Spese per incremento di attività finanziarie	184.010.159,55 €	-68,0%
4. Rimborso di prestiti	51.189.223,12 €	-15,4%
6. Chiusura anticipazioni ricevute da tesoriere/cassiere	141.551.445,33 €	––
7. Uscite per conto terzi e partite di giro	1.705.619.839,72 €	+84,1%
Totale	**15.864.955.961,17 €**	**+11,9%**

Tab. 4.2 – Spese impegnate per titolo (valori in euro e var. % rispetto al 2022). Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

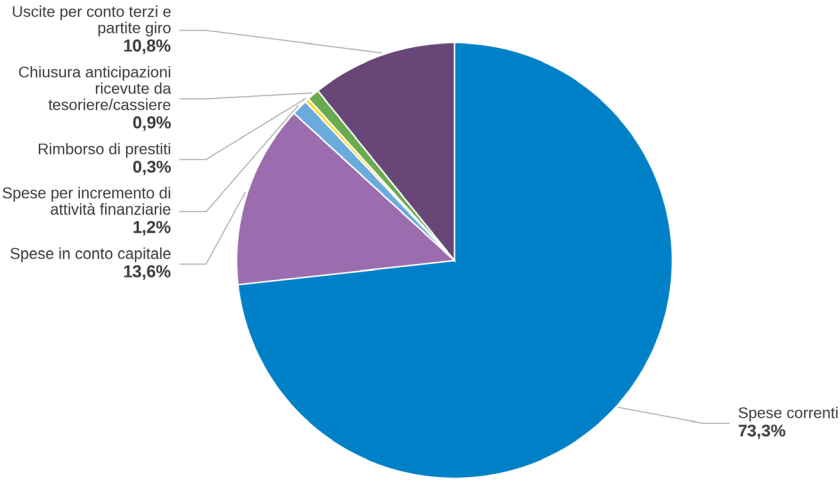


Fig. 4.5 – Spese impegnate per titolo (incidenza %). Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Analizzando i singoli titoli di spesa emergono tendenze strutturali significative. Le spese correnti crescono con continuità e regolarità lungo tutto il quadriennio, passando da 10.842 a 11.627 milioni (+7,2%). Le spese in conto capitale, invece, mostrano un'elevata volatilità: dopo il picco del 2023 (2.414 milioni), si contraggono drasticamente nel 2024 (1.381 milioni, -42,8% sul 2023), per poi recuperare nel 2025 (2.155 milioni). Le spese per il rimborso di prestiti seguono un sentiero di lenta ma costante riduzione (da 60,5 a 51,2 milioni, -15,4%), indicatore di un progressivo alleggerimento del debito regionale.

L'analisi per missioni consente di leggere con maggiore granularità la distribuzione della spesa rispetto alle priorità di policy regionale, come illustrato nella tabella seguente.

Missioni	Spese impegnate				Var. 2022-2025
	2022	2023	2024	2025	
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	924.532.449,87 €	646.232.742,00 €	578.655.362,89 €	536.660.715,19 €	-42,0%
03 - Ordine Pubblico e sicurezza	160.000,00 €	200.000,00 €	224.000,00 €	320.000,00 €	+100,0%
04 - Istruzione e Diritto allo Studio	151.140.974,77 €	104.788.244,77 €	164.504.047,41 €	152.194.871,70 €	+0,7%
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	55.638.947,09 €	83.906.605,98 €	60.054.997,07 €	83.756.818,55 €	+50,5%
06 - Politiche Giovanili, Sport e tempo Libero	9.997.908,22 €	14.883.655,43 €	13.298.149,46 €	21.511.153,57 €	+115,2%
07 - Turismo	30.283.123,65 €	52.658.603,40 €	36.333.629,05 €	44.680.760,07 €	+47,5%
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	147.368.246,56 €	74.309.153,93 €	67.188.358,55 €	88.839.425,80 €	-39,7%
09 - Sviluppo Sostenibile e tutela di Territorio e Ambiente	290.723.027,65 €	286.038.686,54 €	169.411.649,07 €	353.975.898,57 €	+21,8%
10 - Trasporti e Diritto alla mobilità	1.013.639.934,55 €	1.211.379.244,74 €	1.220.730.176,15 €	1.112.703.739,39 €	+9,8%
11 - Soccorso Civile	28.783.260,87 €	45.061.415,35 €	33.151.575,98 €	29.464.480,61 €	+2,4%
12 - Diritti Sociali, Politiche sociali e famiglie	308.598.304,70 €	372.979.098,05 €	305.829.665,55 €	352.297.108,08 €	+14,2%
13 - Tutela della Salute	9.326.318.140,24 €	10.040.468.269,61 €	9.538.386.110,72 €	10.010.188.571,68 €	+7,3%
14 - Sviluppo Economico e Competitività	450.255.021,49 €	397.971.504,55 €	299.068.524,81 €	718.394.140,45 €	+59,6%
15 - Politiche per il Lavoro e la Formazione professionale	170.175.560,84 €	182.919.644,72 €	240.000.242,59 €	306.218.663,62 €	+79,9%
16 - Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca	238.828.279,01 €	213.387.095,18 €	146.203.147,16 €	125.808.050,54 €	-47,3%
17 - Energia e diversificazione delle altre fonti energetiche	22.584.596,67 €	17.632.308,36 €	4.625.174,19 €	7.432.957,30 €	-67,1%
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	8.398.752,09 €	65.072.984,24 €	22.488.217,67 €	18.660.034,70 €	+122,2%
19 - Relazioni Internazionali	40.554.334,97 €	40.766.939,41 €	9.266.088,09 €	20.679.128,10 €	-49,0%
20 - Fondi e accantonamenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	––
50 - Debito Pubblico	33.998.158,20 €	33.998.158,20 €	33.998.158,20 €	33.998.158,20 €	0,0%
60 - Anticipazioni finanziarie	0,00 €	0,00 €	0,00 €	141.551.445,33 €	––
99 - Servizi Per Conto Terzi	926.381.221,70 €	2.077.007.347,80 €	2.433.587.039,77 €	1.705.619.839,72 €	+84,1%
Totale	**14.178.360.243,14 €**	**15.961.661.702,26 €**	**15.377.004.314,38 €**	**15.864.955.961,17 €**	**+11,9%**

Tab. 4.3 – Spese impegnate per missioni (valori in euro e var. %). Anni 2022-2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni** IPRES.

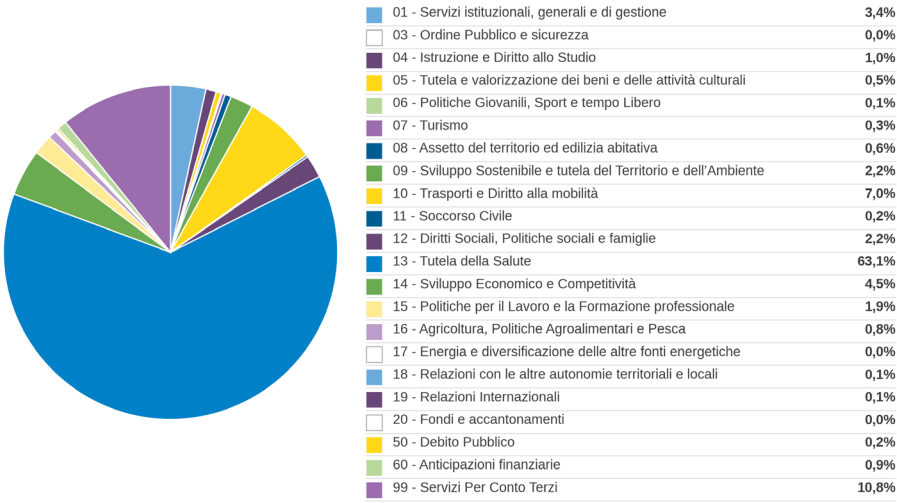


Fig. 4.6 – Spese impegnate per missione (incidenza %). Anno 2025.
Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

La Missione 13 – Tutela della Salute – continua a rappresentare la voce assolutamente dominante del bilancio regionale, con una spesa che oscilla tra 9.326 e 10.010 milioni e un'incidenza stabile intorno al 62-66% del totale, riflesso degli obblighi di finanziamento del Servizio Sanitario Regionale.

Al di là della Salute, emergono alcune dinamiche di particolare interesse nel quadriennio. La Missione 14 – Sviluppo Economico e Competitività – registra un andamento a "V": dopo la contrazione dal 2022 (450 milioni) al 2024 (299 milioni), si impenna nel 2025 a 718 milioni (+59,6% sull'intero quadriennio. Analoga traiettoria positiva, ma più costante, segna la Missione 15 – Politiche per il Lavoro e la Formazione professionale, che cresce da 170 a 306 milioni (+79,9%).

La Missione 12 – Diritti Sociali, Politiche sociali e famiglie – mostra una discreta stabilità strutturale, oscillando tra 306 e 373 milioni nel quadriennio con una crescita complessiva del 14,2%. La Missione 9 – Sviluppo Sostenibile e Tutela dell'Ambiente – registra un notevole recupero nel 2025 (354 milioni, dopo il minimo di 169 nel 2024), mentre la Missione 1 – Servizi Istituzionali – segna una riduzione persistente (-42%). Sul versante delle missioni in contrazione, spiccano Agricoltura (-47,3%), Energia (-67,1%) e Relazioni Internazionali (-49,0%), a fronte di Politiche Giovanili e Sport (+115,2%) e Relazioni con le autonomie locali (+122,2%, ma con valori assoluti modesti).

Per offrire una lettura ancora più puntuale dell'allocazione delle risorse, la tabella seguente riporta il dettaglio della spesa impegnata nel 2025 per missione e programma, ovvero al livello di articolazione più fine previsto dalla classificazione di bilancio.

Tab. 4.4 – Spese impegnate per Missioni e programmi (valori in euro). Anno 2025.

Missioni	Programmi		Spese impegnate
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1	Organi istituzionali	45.295.979,79 €
	2	Segreteria generale	3.363.020,30 €
	3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	233.363.877,06 €
	4	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	9.108.325,78 €
	5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	4.965.930,01 €
	6	Ufficio tecnico	7.046.281,88 €
	7	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	14.095.224,61 €
	8	Statistica e sistemi informativi	12.878.870,26 €
	9	Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	- €
	10	Risorse umane	69.332.064,18 €
	11	Altri servizi generali	86.101.520,61 €
	12	Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione	51.109.620,71 €
	Totale		**536.660.715,19 €**
03 - Ordine pubblico e sicurezza	1	Polizia locale e amministrativa	- €
	2	Sistema integrato di sicurezza urbana	220.000,00 €
	3	Politica regionale unitaria per l'ordine pubblico e la sicurezza	100.000,00 €
	Totale		**320.000,00 €**
04 - Istruzione e diritto allo studio	1	Istruzione prescolastica	1.303.419,68 €
	2	Altri ordini di istruzione non universitaria	1.353.082,17 €
	3	Edilizia scolastica	811.385,99 €
	4	Istruzione universitaria	10.431.771,19 €
	5	Istruzione tecnica superiore	594.473,44 €
	6	Servizi ausiliari all'istruzione	2.581.250,44 €
	7	Diritto allo studio	33.008.499,26 €
	8	Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio	102.110.989,53 €
	Totale		**152.194.871,70 €**
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1	Valorizzazione dei beni di interesse storico	22.673.131,99 €
	2	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	31.111.188,40 €
	3	Politica regionale unitaria per la tutela dei beni e delle attività culturali	29.972.498,16 €
	Totale		**83.756.818,55 €**

Missioni	Programmi		Spese impegnate
06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	1	Sport e tempo libero	9.388.087,88 €
	2	Giovani	3.828.371,25 €
	3	Politica regionale unitaria per i giovani, lo sport e il tempo libero	8.294.694,44 €
	Totale		**21.511.153,57 €**
07 - Turismo	1	Sviluppo e la valorizzazione del turismo	19.165.887,41 €
	2	Politica regionale unitaria per il turismo	25.514.872,66 €
	Totale		**44.680.760,07 €**
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1	Urbanistica e assetto del territorio	10.328.618,76 €
	2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	70.485.721,64 €
	3	Politica regionale unitaria per l'assetto del territorio e l'edilizia abitativa	8.025.085,40 €
	Totale		**88.839.425,80 €**
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1	Difesa del suolo	15.582.038,85 €
	2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	5.418.987,66 €
	3	Rifiuti	1.286.592,18 €
	4	Servizio idrico integrato	10.097.387,65 €
	5	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	4.428.199,20 €
	6	Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	19.558.558,60 €
	8	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	18.482.131,72 €
	9	Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente	279.122.002,71 €
	Totale		**353.975.898,57 €**
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1	Trasporto ferroviario	615.937.309,51 €
	2	Trasporto pubblico locale	239.255.328,41 €
	3	Trasporto per vie d'acqua	3.262.329,77 €
	4	Altre modalità di trasporto	3.919.499,55 €
	5	Viabilità e infrastrutture stradali	37.069.625,99 €
	6	Politica regionale unitaria per i trasporti e il diritto alla mobilità	213.259.646,16 €
	Totale		**1.112.703.739,39 €**
11 - Soccorso civile	1	Sistema di protezione civile	20.834.345,66 €
	2	Interventi a seguito di calamità naturali	6.423.870,53 €
	3	Politica regionale unitaria per il soccorso e la protezione civile	2.206.264,42 €
	Totale		**29.464.480,61 €**

Missioni	Programmi		Spese impegnate
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1	Interventi per l'infanzia e i minori	6.683.912,51 €
	2	Interventi per la disabilità	69.168.021,39 €
	3	Interventi per gli anziani	56.379.978,09 €
	4	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	49.115.597,98 €
	5	Interventi per le famiglie	8.409.678,55 €
	6	Interventi per il diritto alla casa	689.984,72 €
	7	Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	2.013.103,46 €
	8	Cooperazione e associazionismo	1.927.015,46 €
	10	Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia	157.909.815,92 €
	Totale		**352.297.108,08 €**
13 - Tutela della salute	1	Servizio sanitario regionale - finanziamento ordinario corrente per la garanzia dei LEA	9.214.636.812,22 €
	2	Servizio sanitario regionale - finanziamento aggiuntivo corrente per livelli di assistenza superiori ai LEA	- €
	3	Servizio sanitario regionale - finanziamento aggiuntivo corrente per la copertura dello squilibrio di bilancio corrente	- €
	4	Servizio sanitario regionale - ripiano di disavanzi sanitari relativi ad esercizi pregressi	115.937.483,19 €
	5	Servizio sanitario regionale - investimenti sanitari	360.960.162,94 €
	7	Ulteriori spese in materia sanitaria	264.246.218,30 €
	8	Politica regionale unitaria per la tutela della salute	54.407.895,03 €
	Totale		**10.010.188.571,68 €**
14 - Sviluppo economico e competitività	1	Industria, PMI e Artigianato	16.958.108,74 €
	2	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	4.844.509,55 €
	3	Ricerca e innovazione	2.332.793,85 €
	4	Reti e altri servizi di pubblica utilità	168.599,43 €
	5	Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività	694.090.128,88 €
	Totale		**718.394.140,45 €**
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	1	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	78.478.130,50 €
	2	Formazione professionale	181.192.289,75 €
	3	Sostegno all'occupazione	24.399.009,29 €
	4	Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale	22.149.234,08 €
	Totale		**306.218.663,62 €**

Missioni	Programmi		Spese impegnate
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1	Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	78.041.643,72 €
	2	Caccia e pesca	5.217.376,92 €
	3	Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca	42.549.029,90 €
	Totale		**125.808.050,54 €**
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1	Fonti energetiche	2.852.746,96 €
	2	Politica regionale unitaria per l'energia e la diversificazione delle fonti energetiche	4.580.210,34 €
	Totale		**7.432.957,30 €**
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	1	Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	18.660.034,70 €
	Totale		**18.660.034,70 €**
19 - Relazioni internazionali	1	Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	1.258.663,18 €
	2	Cooperazione territoriale	19.420.464,92 €
	Totale		**20.679.128,10 €**
20 - Fondi e accantonamenti	1	Fondo di riserva	- €
	2	Fondo crediti di dubbia esigibilità	- €
	3	Altri fondi	- €
	Totale		**- €**
50 - Debito pubblico	1	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	13.124.102,10 €
	2	Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	20.874.056,10 €
	Totale		**33.998.158,20 €**
60 - Anticipazioni finanziarie	1	Restituzione anticipazioni di tesoreria	141.551.445,33 €
	Totale		**141.551.445,33 €**
99 - Servizi per conto terzi	1	Servizi per conto terzi - Partite di giro	747.173.950,49 €
	2	Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale	958.445.889,23 €
	Totale		**1.705.619.839,72 €**
Totale impegni di spesa			**15.864.955.961,17 €**

Fonte: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

L'analisi per programma evidenzia, in numerosi casi, una forte concentrazione della spesa per missioni in uno o pochi programmi specifici. Nella Missione 1 – Servizi istituzionali – il programma "Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato" assorbe da solo 233,4 milioni, pari al 43,5% della missione. Nella Missione 10 – Trasporti – il "Trasporto ferroviario" rappresenta 615,9 milioni, oltre il 55% della missione e la seconda voce di spesa più rilevante dell'intero bilancio dopo il finanziamento sanitario per i LEA (9.214,6

milioni, pari al 92,1% della Missione 13). Analogamente, nella Missione 14 – Sviluppo Economico – il programma "Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività" concentra 694,1 milioni, il 96,6% della missione.

Dal punto di vista della prospettiva di genere, meritano attenzione in particolare i programmi della Missione 12 – Diritti sociali – quali "Interventi per la disabilità" (69,2 milioni) e "Interventi per le famiglie" (8,4 milioni), e il programma "Formazione professionale" della Missione 15 (181,2 milioni, pari al 59,2% della missione), che costituiscono i principali canali attraverso i quali le politiche di settore possono concorrere, direttamente o indirettamente, alla riduzione del divario di genere.

4.3 La riclassificazione delle spese nella prospettiva di genere: un'analisi sistemica del bilancio regionale

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 sull'intero bilancio regionale.

Per la riclassificazione degli impegni di competenza del Rendiconto 2025 è stato utilizzato il sistema di intelligenza artificiale generativa Claude, sviluppato dalla società Anthropic, che ha consentito di processare in modo sistematico e riproducibile l'intero universo degli impegni rilevati — oltre 100.000 record contabili per un valore complessivo di circa 15,9 miliardi di euro.

Il processo di classificazione automatica ha integrato tre livelli di analisi. Il primo ha applicato i criteri dell'Allegato 1 alla Circolare MEF-RGS n. 11 del 2026, recante le Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere — Rendiconto dello Stato 2025, che articola la spesa pubblica nelle quattro categorie previste: diretta a ridurre le diseguaglianze di genere (codice 1), sensibile al genere (codice 2), da approfondire (codice 0*) e neutrale al genere (codice 0), con particolare attenzione alle differenze tra bilancio statale e bilancio regionale nell'applicazione degli esempi esplicativi della Tavola 1. Il secondo ha integrato gli ambiti di intervento diretto e indiretto definiti dalla DGR 1295/2024 della Regione Puglia, che declina sul piano regionale i criteri di analisi di genere con riferimento a dieci ambiti diretti — tra cui l'occupazione femminile, l'imprenditoria, la parità salariale, la conciliazione vita-lavoro e il contrasto alla violenza di genere — e quattro ambiti indiretti relativi all'accesso alla formazione, ai servizi di welfare, al trasporto pubblico locale e all'assistenza sanitaria. Il terzo ha considerato la tipologia del beneficiario di ciascun impegno — classificato in persona fisica, ente pubblico, impresa privata, cooperativa, terzo settore, istituzione scolastica/di ricerca o ente religioso — come elemento informativo aggiuntivo per affinare la classificazione, in conformità

con il principio delle linee guida MEF secondo cui le spese erogate direttamente a individui presentano per natura una diversa propensione all'impatto di genere rispetto ai trasferimenti a soggetti istituzionali.

La classificazione automatica così prodotta è stata successivamente sottoposta a verifica, a seguito della quale sono state apportate correzioni su quasi 4mila impegni. Le modifiche più numerose hanno riguardato spese di funzionamento ordinario per le quali il campo relativo al beneficiario riportava un codice identificativo numerico corrispondente a dipendenti regionali: rimborsi di trasferta e di missione del personale, spese postali e di cancelleria, manutenzione ordinaria, competenze dell'Avvocatura regionale e quote di cofinanziamento di programmi europei (POC 2014-2020, INTERREG, FEAMP). Trattandosi di spese strumentali all'adempimento della prestazione lavorativa del personale interno, esse sono state correttamente ricondotte alla categoria "neutrale" in analogia con quanto previsto dall'allegato 1 per le spese per il personale dell'amministrazione. Ulteriore modifica ha riguardato i rimborsi di spese di missione del personale dei Servizi per il Lavoro pubblici (Missione 15), che sono stati parimenti ricondotti da "sensibile" (codice 2) a "neutrale" (codice 0) per la medesima ragione. In senso opposto: le spese per l'attività della Consigliera Regionale di Parità e il finanziamento del suo Ufficio, riconducibili agli ambiti diretti della DGR 1295/2024 e all'articolo 15 del d.lgs. 198/2006, e un impegno in Missione 4 relativo a iniziative formative con esplicita valenza di genere sono state elevate a "diretto a ridurre le diseguaglianze di genere" (codice 1); un ulteriore impegno relativo al funzionamento degli Osservatori regionali per la legalità (Missione 3) è stato elevato da "da approfondire" (codice 0*) a "sensibile" (codice 2), per il potenziale collegamento con il contrasto alla violenza di genere (DGR 1295/2024, ambito diretto j).

La classificazione definitiva adottata nel presente Bilancio di Genere risulta pertanto dal raccordo tra il primo screening automatico condotto tramite intelligenza artificiale e la revisione qualitativa effettuata dai responsabili tecnici regionali, in conformità con quanto previsto dall'Allegato 1 alla Circolare MEF-RGS n. 11/2026, che sottolinea come la classificazione definitiva richieda la conoscenza diretta delle strutture amministrative competenti e l'analisi degli atti attuativi sottostanti a ciascun piano gestionale.

L'esito dell'applicazione di tale metodologia restituisce una fotografia in cui la componente potenzialmente rilevante ai fini delle politiche di genere è largamente maggioritaria. Le spese "sensibili al genere" (codice 2) ammontano a 10,75 miliardi di euro, il 67,8% del totale; quelle da approfondire (codice 0*) a 3,00 miliardi (18,9%); le spese "neutrali" (codice 0) a 2,10 miliardi (13,3%); infine, le spese "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere" (codice 1) si attestano a 11,9 milioni di euro, lo 0,1% del totale. Quest'ultimo dato, apparentemente contenuto, va letto correttamente: nella metodologia MEF-RGS il codice 1 identifica esclusivamente gli interventi esplicitamente e primariamente finalizzati alla riduzione del gender gap — quali le misure antiviolenza o quelle per l'oc-

cupazione femminile — mentre la gran parte delle politiche che incidono sul benessere di genere agisce in modo indiretto e viene perciò ricondotta alla categoria "sensibile".

L'analisi per Dipartimento evidenzia come la spesa "da approfondire" si concentri nelle strutture a vocazione economico-infrastrutturale — in primo luogo il Dipartimento Mobilità (1,11 miliardi, il 7,0% del bilancio) e il Dipartimento Sviluppo Economico (732 milioni) — mentre le spese "dirette" (codice 1) fanno capo quasi esclusivamente al Dipartimento Welfare (9,3 milioni su 11,9 totali), coerentemente con la titolarità delle politiche sociali e antiviolenza.

La classificazione per categoria economica chiarisce la struttura del dato aggregato: i "trasferimenti correnti" rappresentano da soli il 65,2% dell'intero bilancio (10,34 miliardi) e assorbono il 91,7% di tutte le spese sensibili, riflettendo il peso preponderante dei trasferimenti al sistema sanitario regionale. I "contributi agli investimenti" (2,07 miliardi, 13,0%) confluiscono invece per la maggior parte nella categoria "da approfondire" (1,64 miliardi), trattandosi di interventi infrastrutturali il cui impatto di genere richiede una valutazione caso per caso. Le "uscite per partite di giro" e i "redditi da lavoro dipendente", per loro natura prive di impatto differenziale, ricadono integralmente tra le spese neutrali.

La disaggregazione per missione è la più eloquente sul piano delle politiche. La "Tutela della salute" domina il quadro con 10,01 miliardi di euro (il 63,1% del bilancio), di cui 9,97 miliardi classificati come sensibili: da sola, questa missione spiega la quasi totalità della spesa sensibile complessiva, in ragione della diversa propensione di accesso e fruizione dei servizi sanitari tra uomini e donne. Seguono, tra le missioni a più alta incidenza sensibile, i "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (338 milioni sensibili su 352 complessivi) e le "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" (294 milioni sensibili). Sul versante opposto, le missioni "Trasporti e diritto alla mobilità" (1,11 miliardi) e "Sviluppo economico e competitività" (718 milioni) sono quasi integralmente classificate come "da approfondire", confermando che le spese infrastrutturali ed economiche costituiscono il principale bacino di voci da sottoporre a verifica di dettaglio. Le spese "dirette" si distribuiscono soprattutto tra "Diritti sociali" (10,6 milioni) e "Politiche per il lavoro" (0,2 milioni).

L'analisi per fondo mostra che l'84,9% della spesa riclassificata è finanziata da risorse ordinarie di bilancio (voce "NO F.S.C.", 13,46 miliardi), che comprendono anche il finanziamento del servizio sanitario e assorbono quindi la parte prevalente della spesa sensibile. Tra i fondi vincolati emergono il PNRR (701 milioni, con una significativa quota sensibile di 449 milioni legata agli investimenti sanitari della Missione 6) e i fondi strutturali FESR 2021-2027 (624 milioni), questi ultimi orientati prevalentemente al sostegno delle attività economiche e dunque concentrati nella categoria "da approfondire". Il fondo FSE+ 2021-2027, per sua vocazione dedicato al capitale umano e all'inclusione, presenta la più alta incidenza relativa di spesa sensibile (130 milioni su 135 complessivi).

La classificazione per categoria di beneficiario riflette l'architettura dei flussi finanziari regionali. Gli enti pubblici ricevono il 73,4% degli impegni (11,64 miliardi) e concentrano il 90,8% della spesa sensibile, in quanto principali erogatori finali dei servizi sanitari, sociali e formativi per conto della Regione. Le imprese private (1,89 miliardi, 11,9%) assorbono invece oltre la metà della spesa "da approfondire", trattandosi di beneficiari di contributi economici e infrastrutturali. È significativo che le spese "dirette" a ridurre le diseguaglianze presentino la più alta incidenza relativa proprio verso il terzo settore (18,6%) e le cooperative (12,8%), soggetti tipicamente attuatori delle politiche antiviolenza e di inclusione sociale. Si segnala infine che la categoria "non classificato/fittizio" (1,35 miliardi) coincide in larga parte con la spesa neutrale (1,18 miliardi): come illustrato nella nota metodologica, si tratta prevalentemente di impegni il cui beneficiario è identificato tramite codice numerico corrispondente al personale regionale.

La distribuzione territoriale conferma il forte radicamento regionale della spesa: l'80,6% degli impegni (12,79 miliardi) è destinato a beneficiari con sede nelle province pugliesi, con Bari in posizione preminente (37,4% del totale). Le altre regioni italiane assorbono l'8,6% (1,37 miliardi), la spesa estera si limita allo 0,04% (7,1 milioni) e la quota non classificabile per provincia si attesta al 10,7% (1,69 miliardi). Le province pugliesi concentrano inoltre il 91,4% della spesa sensibile e l'87,9% di quella diretta, a conferma che le politiche a più diretta incidenza sul genere si dispiegano prevalentemente sul territorio regionale.

Nel complesso, lo studio sull'intero bilancio regionale mostra come oltre due terzi della spesa pugliese abbia una rilevanza, almeno potenziale, rispetto alle diseguaglianze di genere, con un peso determinante della spesa sanitaria. La quota "da approfondire", pari a circa un quinto del bilancio, individua le aree — trasporti, sviluppo economico, agricoltura, ambiente — su cui concentrare i futuri approfondimenti metodologici e la raccolta di informazioni disaggregate sui beneficiari finali, condizione necessaria per affinare progressivamente la lettura di genere del bilancio regionale nelle prossime edizioni.

Classificazione e struttura	Importo impegnato 2025	% spese
Diretta a ridurre le diseguaglianze di genere	**11.935.483,97 €**	**0,1%**
02 - GABINETTO DEL PRESIDENTE	413.991,00 €	0,0%
03 - SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA	696.800,00 €	0,0%
10 - DIPARTIMENTO BILANCIO AFFARI GENERALI E INFRASTRUTTURE	230.000,00 €	0,0%
15 - DIPARTIMENTO PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE ANIMALE	1.095.779,19 €	0,0%
17 - DIPARTIMENTO WELFARE	9.281.967,75 €	0,1%
18 - DIPARTIMENTO PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE	46.608,00 €	0,0%
19 - DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE	170.338,03 €	0,0%
Sensibile al genere	**10.752.550.074,63 €**	**67,8%**
02 - GABINETTO DEL PRESIDENTE	1.879.058,00 €	0,0%
03 - SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA	8.219.293,66 €	0,1%
10 - DIPARTIMENTO BILANCIO AFFARI GENERALI E INFRASTRUTTURE	10.794.133,39 €	0,1%
11 - DIPARTIMENTO AMBIENTE, PAESAGGIO E QUALITÀ URBANA	689.984,72 €	0,0%
12 - DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	367.172,35 €	0,0%
13 - DIPARTIMENTO TURISMO, ECONOMIA DELLA CULTURA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	321.499,69 €	0,0%
15 - DIPARTIMENTO PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE ANIMALE	9.969.162.524,16 €	62,8%
17 - DIPARTIMENTO WELFARE	323.334.080,28 €	2,0%
18 - DIPARTIMENTO PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE	1.492.430,29 €	0,0%
19 - DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE	436.289.898,09 €	2,8%
Neutrale al genere	**2.102.932.164,15 €**	**13,3%**
02 - GABINETTO DEL PRESIDENTE	4.850.275,36 €	0,0%
03 - SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA	11.275.369,41 €	0,1%
05 - AVVOCATURA REGIONALE	2.143.921,41 €	0,0%
10 - DIPARTIMENTO BILANCIO AFFARI GENERALI E INFRASTRUTTURE	1.821.552.491,00 €	11,5%
11 - DIPARTIMENTO AMBIENTE, PAESAGGIO E QUALITÀ URBANA	2.436.286,61 €	0,0%
12 - DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	3.883.545,81 €	0,0%
13 - DIPARTIMENTO TURISMO, ECONOMIA DELLA CULTURA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	1.080.975,76 €	0,0%
14 - DIPARTIMENTO AGRICOLTURA, SVILUPPO RURALE ED AMBIENTALE	3.390.855,63 €	0,0%
15 - DIPARTIMENTO PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE ANIMALE	67.359.951,78 €	0,4%
16 - DIPARTIMENTO MOBILITÀ	2.604.220,61 €	0,0%
17 - DIPARTIMENTO WELFARE	489.157,20 €	0,0%
18 - DIPARTIMENTO PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE	179.420.344,82 €	1,1%
19 - DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE	773.625,52 €	0,0%

Classificazione e struttura	Importo impegnato 2025	% spese
20 - DIPARTIMENTO PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	1.577.986,04 €	0,0%
21 - DIPARTIMENTO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	93.157,19 €	0,0%
Da approfondire	**2.997.538.238,42 €**	**18,9%**
02 - GABINETTO DEL PRESIDENTE	220.231.505,67 €	1,4%
03 - SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA	18.128.988,40 €	0,1%
05 - AVVOCATURA REGIONALE	2.705.993,01 €	0,0%
10 - DIPARTIMENTO BILANCIO AFFARI GENERALI E INFRASTRUTTURE	467.165.845,43 €	2,9%
11 - DIPARTIMENTO AMBIENTE, PAESAGGIO E QUALITÀ URBANA	121.042.729,77 €	0,8%
12 - DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	731.539.862,36 €	4,6%
13 - DIPARTIMENTO TURISMO, ECONOMIA DELLA CULTURA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	120.475.334,78 €	0,8%
14 - DIPARTIMENTO AGRICOLTURA, SVILUPPO RURALE ED AMBIENTALE	143.479.187,54 €	0,9%
15 - DIPARTIMENTO PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE ANIMALE	16.257.173,43 €	0,1%
16 - DIPARTIMENTO MOBILITÀ	1.113.224.000,45 €	7,0%
17 - DIPARTIMENTO WELFARE	2.903.988,13 €	0,0%
18 - DIPARTIMENTO PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE	9.234.343,76 €	0,1%
19 - DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE	5.033.060,79 €	0,0%
20 - DIPARTIMENTO PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	25.802.293,62 €	0,2%
21 - DIPARTIMENTO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	313.931,28 €	0,0%
Totale complessivo	**15.864.955.961,17 €**	**100,0%**

Tab. 4.5 – Spese impegnate per classificazione di genere e struttura amministrativa (valori in euro e percentuali sul totale). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Titolo	Importo impegnato 2025				
	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
Trasferimenti correnti	11.820.870,94 €	9.859.824.822,32 €	5.308.595,12 €	460.032.174,92 €	**10.336.986.463,30 €**
Contributi agli investimenti	40.000,00 €	423.495.333,89 €	3.996.561,48 €	1.638.036.159,52 €	**2.065.568.054,89 €**
Uscite per partite di giro			1.694.513.659,77 €		**1.694.513.659,77 €**
Acquisto di beni e servizi	74.613,03 €	441.513.095,87 €	544.235,58 €	589.236.109,55 €	**1.031.368.054,03 €**
Altre spese per incremento di attività finanziarie				181.964.037,62 €	**181.964.037,62 €**
Redditi da lavoro dipendente			159.568.638,62 €		**159.568.638,62 €**
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere			141.551.445,33 €		**141.551.445,33 €**
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni		25.542.569,53 €		38.174.627,34 €	**63.717.196,87 €**
Rimborsi e poste correttive delle entrate		773.194,84 €	9.046.647,64 €	46.474.141,92 €	**56.293.984,40 €**
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine			51.189.223,12 €		**51.189.223,12 €**
Altri trasferimenti in conto capitale				26.206.246,00 €	**26.206.246,00 €**
Interessi passivi			26.090.266,14 €		**26.090.266,14 €**
Imposte e tasse a carico dell'ente		1.401.058,18 €	16.711,40 €	9.897.941,62 €	**11.315.711,20 €**
Uscite per conto terzi			11.106.179,95 €		**11.106.179,95 €**
Altre spese correnti				5.470.678,00 €	**5.470.678,00 €**
Concessione crediti di breve termine				2.046.121,93 €	**2.046.121,93 €**
Totale complessivo	**11.935.483,97 €**	**10.752.550.074,63 €**	**2.102.932.164,15 €**	**2.997.538.238,42 €**	**15.864.955.961,17 €**

Tab. 4.6 – Spese impegnate per titolo e classificazione di genere (valori in euro). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Titolo	% spese				
	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
Trasferimenti correnti	99,0%	91,7%	0,3%	15,3%	**65,2%**
Contributi agli investimenti	0,3%	3,9%	0,2%	54,6%	**13,0%**
Uscite per partite di giro			80,6%		**10,7%**
Acquisto di beni e servizi	0,6%	4,1%	0,0%	19,7%	**6,5%**
Altre spese per incremento di attività finanziarie				6,1%	**1,1%**
Redditi da lavoro dipendente			7,6%		**1,0%**
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere			6,7%		**0,9%**
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni		0,2%		1,3%	**0,4%**
Rimborsi e poste correttive delle entrate		0,0%	0,4%	1,6%	**0,4%**
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine			2,4%		**0,3%**
Altri trasferimenti in conto capitale				0,9%	**0,2%**
Interessi passivi			1,2%		**0,2%**
Imposte e tasse a carico dell'ente		0,0%	0,0%	0,3%	**0,1%**
Uscite per conto terzi			0,5%		**0,1%**
Altre spese correnti				0,2%	**0,0%**
Concessione crediti di breve termine				0,1%	**0,0%**
Totale complessivo	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Tab. 4.7 – Spese impegnate per titolo e classificazione di genere (valori in % sul totale). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Missione	Importo impegnato 2025				
	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
Tutela della salute	1.095.779,19 €	9.971.593.238,73 €	37.499.553,76 €		10.010.188.571,68 €
Servizi per conto terzi			1.705.619.839,72 €		1.705.619.839,72 €
Trasporti e diritto alla mobilità			3.321.925,49 €	1.109.381.813,90 €	1.112.703.739,39 €
Sviluppo economico e competitività			2.509.903,54 €	715.884.236,91 €	718.394.140,45 €
Servizi istituzionali, generali e di gestione	46.608,00 €		110.764.028,92 €	425.850.078,27 €	536.660.715,19 €
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente			7.999.340,21 €	345.976.558,36 €	353.975.898,57 €
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	10.622.758,75 €	338.322.804,47 €	3.351.544,86 €		352.297.108,08 €
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	170.338,03 €	293.769.540,19 €	12.278.785,40 €		306.218.663,62 €
Istruzione e diritto allo studio		148.844.491,24 €	3.350.380,46 €		152.194.871,70 €
Anticipazioni finanziarie			141.551.445,33 €		141.551.445,33 €
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca			6.904.366,98 €	118.903.683,56 €	125.808.050,54 €
Assetto del territorio ed edilizia abitativa			3.412.233,94 €	85.427.191,86 €	88.839.425,80 €
Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali			2.288.364,70 €	81.468.453,85 €	83.756.818,55 €
Turismo			639.760,71 €	44.040.999,36 €	44.680.760,07 €
Debito pubblico			33.998.158,20 €		33.998.158,20 €
Soccorso civile			5.124.861,30 €	24.339.619,31 €	29.464.480,61 €
Politiche giovanili, sport e tempo libero			581.081,10 €	20.930.072,47 €	21.511.153,57 €
Relazioni internazionali			1.905.562,27 €	18.773.565,83 €	20.679.128,10 €
Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali			18.660.034,70 €		18.660.034,70 €
Energia e diversificazione delle fonti energetiche			1.170.992,56 €	6.261.964,74 €	7.432.957,30 €
Ordine pubblico e sicurezza		20.000,00 €		300.000,00 €	320.000,00 €
Totale complessivo	**11.935.483,97 €**	**10.752.550.074,63 €**	**2.102.932.164,15 €**	**2.997.538.238,42 €**	**15.864.955.961,17 €**

Tab. 4.8 – Spese impegnate per missione e classificazione di genere (valori in euro). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Missione	% spese				
	Dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
Tutela della salute	9,2%	92,7%	1,8%		**63,1%**
Servizi per conto terzi			81,1%		**10,8%**
Trasporti e diritto alla mobilità			0,2%	37,0%	**7,0%**
Sviluppo economico e competitività			0,1%	23,9%	**4,5%**
Servizi istituzionali, generali e di gestione	0,4%		5,3%	14,2%	**3,4%**
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente			0,4%	11,5%	**2,2%**
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	89,0%	3,1%	0,2%		**2,2%**
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	1,4%	2,7%	0,6%		**1,9%**
Istruzione e diritto allo studio		1,4%	0,2%		**1,0%**
Anticipazioni finanziarie			6,7%		**0,9%**
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca			0,3%	4,0%	**0,8%**
Assetto del territorio ed edilizia abitativa			0,2%	2,8%	**0,6%**
Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali			0,1%	2,7%	**0,5%**
Turismo			0,0%	1,5%	**0,3%**
Debito pubblico			1,6%		**0,2%**
Soccorso civile			0,2%	0,8%	**0,2%**
Politiche giovanili, sport e tempo libero			0,0%	0,7%	**0,1%**
Relazioni internazionali			0,1%	0,6%	**0,1%**
Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali			0,9%		**0,1%**
Energia e diversificazione delle fonti energetiche			0,1%	0,2%	**0,0%**
Ordine pubblico e sicurezza		0,0%		0,0%	**0,0%**
Totale complessivo	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Tab. 4.9 – Spese impegnate per missione e classificazione di genere (valori in % sul totale). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Fondi di finanziamento	Importo impegnato 2025				
	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
NO F.S.C. - FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	11.888.875,97 €	9.986.334.294,91 €	2.094.479.160,47 €	1.371.116.379,18 €	**13.463.818.710,53 €**
PNRR	46.608,00 €	449.181.044,79 €	417.712,26 €	251.429.370,30 €	**701.074.735,35 €**
FESR 2021-2027		76.694.024,30 €		547.602.695,39 €	**624.296.719,69 €**
FESR 2014 - 2020				173.581.942,38 €	**173.581.942,38 €**
F.S.C. - FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE				158.507.517,83 €	**158.507.517,83 €**
POC 2021-2027 - ACCORDO COESIONE		99.266.396,00 €		54.513.747,87 €	**153.780.143,87 €**
PSC		1.448.054,09 €		142.949.587,99 €	**144.397.642,08 €**
FSE+ 2021-2027		130.387.233,54 €	3.664.573,50 €	579.524,32 €	**134.631.331,36 €**
FSC 2021-2027 - ACCORDO COESIONE		745.841,00 €		105.629.496,04 €	**106.375.337,04 €**
POC		3.868.300,00 €	113.245,11 €	90.353.639,72 €	**94.335.184,83 €**
PN JTF ITALIA 2021-2027		4.624.886,00 €		41.448.842,22 €	**46.073.728,22 €**
INTERREG			1.187.422,37 €	17.522.595,19 €	**18.710.017,56 €**
PAC-FEASR 2021 - 2027			1.523.297,32 €	16.499.234,74 €	**18.022.532,06 €**
FEASR 2014 - 2020			70.673,51 €	14.665.189,53 €	**14.735.863,04 €**
FEAMPA 2021-2027			478.237,94 €	8.063.480,28 €	**8.541.718,22 €**
FESR 2007 - 2013				2.160.857,94 €	**2.160.857,94 €**
ALTRO 2014 - 2020 QUOTA 100%			976.246,42 €	731.028,72 €	**1.707.275,14 €**
FEAMP 2014 - 2020				109.035,79 €	**109.035,79 €**
ALTRO 2014 - 2020 QUOTA 85%				72.229,09 €	**72.229,09 €**
ALTRO 2014 - 2020 QUOTA 90%			21.595,25 €	1.481,60 €	**23.076,85 €**
PROGETTO 01 - QUOTA 100%				362,30 €	**362,30 €**
Totale complessivo	**11.935.483,97 €**	**10.752.550.074,63 €**	**2.102.932.164,15 €**	**2.997.538.238,42 €**	**15.864.955.961,17 €**

Tab. 4.10 – Spese impegnate per fondo di finanziamento e classificazione di genere (valori in euro). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Fondi di finanziamento	% spese				
	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
NO F.S.C. - FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	99,6%	92,9%	99,6%	45,7%	**84,9%**
PNRR	0,4%	4,2%	0,0%	8,4%	**4,4%**
FESR 2021-2027		0,7%		18,3%	**3,9%**
FESR 2014 - 2020				5,8%	**1,1%**
F.S.C. - FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE				5,3%	**1,0%**
POC 2021-2027 - ACCORDO COESIONE		0,9%		1,8%	**1,0%**
PSC		0,0%		4,8%	**0,9%**
FSE+ 2021-2027		1,2%	0,2%	0,0%	**0,8%**
FSC 2021-2027 - ACCORDO COESIONE		0,0%		3,5%	**0,7%**
POC		0,0%	0,0%	3,0%	**0,6%**
PN JTF ITALIA 2021-2027		0,0%		1,4%	**0,3%**
INTERREG			0,1%	0,6%	**0,1%**
PAC-FEASR 2021 - 2027			0,1%	0,6%	**0,1%**
FEASR 2014 - 2020			0,0%	0,5%	**0,1%**
FEAMPA 2021-2027			0,0%	0,3%	**0,1%**
FESR 2007 - 2013				0,1%	**0,0%**
ALTRO 2014 - 2020 QUOTA 100%			0,0%	0,0%	**0,0%**
FEAMP 2014 - 2020				0,0%	**0,0%**
ALTRO 2014 - 2020 QUOTA 85%				0,0%	**0,0%**
ALTRO 2014 - 2020 QUOTA 90%			0,0%	0,0%	**0,0%**
PROGETTO 01 - QUOTA 100%				0,0%	**0,0%**
Totale complessivo	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Tab. 4.11 – Spese impegnate per fondo di finanziamento e classificazione di genere (valori in % sul totale). Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Categoria beneficiario	Importo impegnato 2025				
	Dirette a ridurre le diseguaglian-ze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
Ente pubblico	5.364.730,99 €	9.762.035.101,58 €	769.613.586,94 €	1.102.098.215,58 €	**11.639.111.635,09 €**
Impresa privata	966.299,40 €	133.680.145,22 €	150.359.860,03 €	1.605.611.864,24 €	**1.890.618.168,89 €**
Istruzione e ricerca	910.200,90 €	557.467.876,60 €	2.844.053,82 €	42.405.468,62 €	**603.627.599,94 €**
Persona fisica	608.809,51 €	57.692.443,72 €	2.451.835,76 €	141.743.437,95 €	**202.496.526,94 €**
Terzo settore	2.224.914,41 €	78.822.134,48 €	320.251,73 €	59.895.686,80 €	**141.262.987,42 €**
Cooperativa	1.523.307,57 €	25.177.396,81 €	7.478,00 €	11.146.952,20 €	**37.855.134,58 €**
Ente religioso		675.940,69 €		2.386.996,06 €	**3.062.936,75 €**
Non classificato / fittizio	337.221,19 €	136.999.035,53 €	1.177.335.097,87 €	32.249.616,97 €	**1.346.920.971,56 €**
Totale complessivo	**11.935.483,97 €**	**10.752.550.074,63 €**	**2.102.932.164,15 €**	**2.997.538.238,42 €**	**15.864.955.961,17 €**

Tab. 4.12 – Spese impegnate per categoria di beneficiario e classificazione di genere. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

Provincia beneficiario	Importo impegnato 2025				
	Dirette a ridurre le dise-guaglianze di genere	Sensibili al genere	Neutrali al genere	Da approfondire	TOTALE
Province pugliesi	10.490.385,03 €	9.828.133.367,99 €	692.613.262,19 €	2.262.959.983,37 €	**12.794.196.998,58 €**
BA	4.743.752,95 €	3.604.181.441,75 €	679.880.889,09 €	1.649.687.525,72 €	**5.938.493.609,51 €**
LE	1.093.121,87 €	1.793.210.094,96 €	2.590.490,54 €	164.232.030,98 €	**1.961.125.738,35 €**
FG	1.063.411,15 €	1.630.489.235,32 €	7.191.220,45 €	170.071.671,82 €	**1.808.815.538,74 €**
TA	1.156.719,33 €	1.232.038.124,66 €	1.327.765,23 €	133.083.787,92 €	**1.367.606.397,14 €**
BR	1.167.971,56 €	810.559.667,41 €	1.096.719,92 €	88.198.914,29 €	**901.023.273,18 €**
BT	1.265.408,17 €	757.654.803,89 €	526.176,96 €	57.686.052,64 €	**817.132.441,66 €**
Altre regioni ita-liane	776.540,94 €	421.639.648,77 €	226.680.936,34 €	722.421.675,05 €	**1.371.518.801,10 €**
Estero	- €	- €	5.447.710,38 €	1.666.475,75 €	**7.114.186,13 €**
n.c.	668.558,00 €	502.777.057,87 €	1.178.190.255,24 €	10.490.104,25 €	**1.692.125.975,36 €**
Totale complessivo	**11.935.483,97 €**	**10.752.550.074,63 €**	**2.102.932.164,15 €**	**2.997.538.238,42 €**	**15.864.955.961,17 €**

Tab. 4.13 – Spese impegnate per provincia del beneficiario e classificazione di genere. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

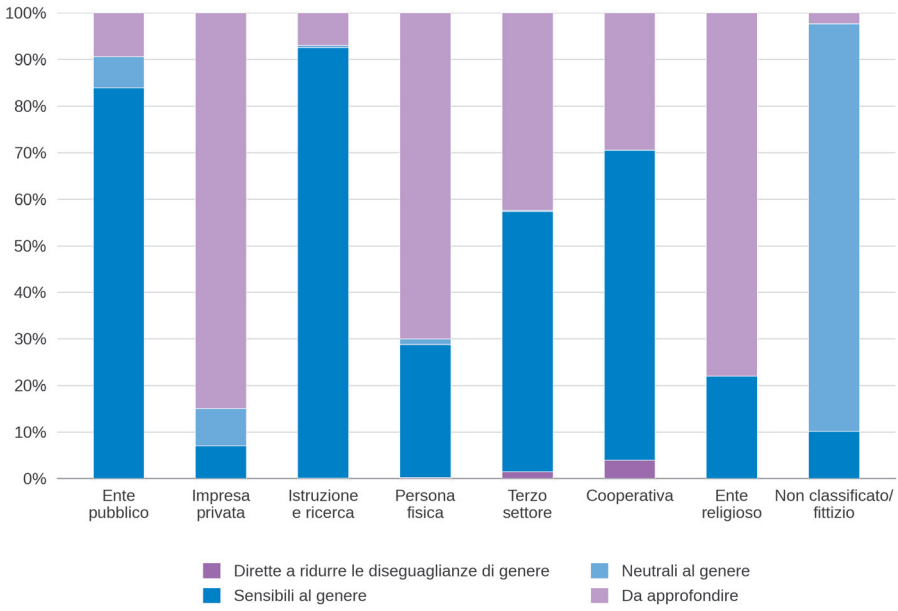


Fig. 4.7 – Spese impegnate per categoria di beneficiario e classificazione di genere. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.

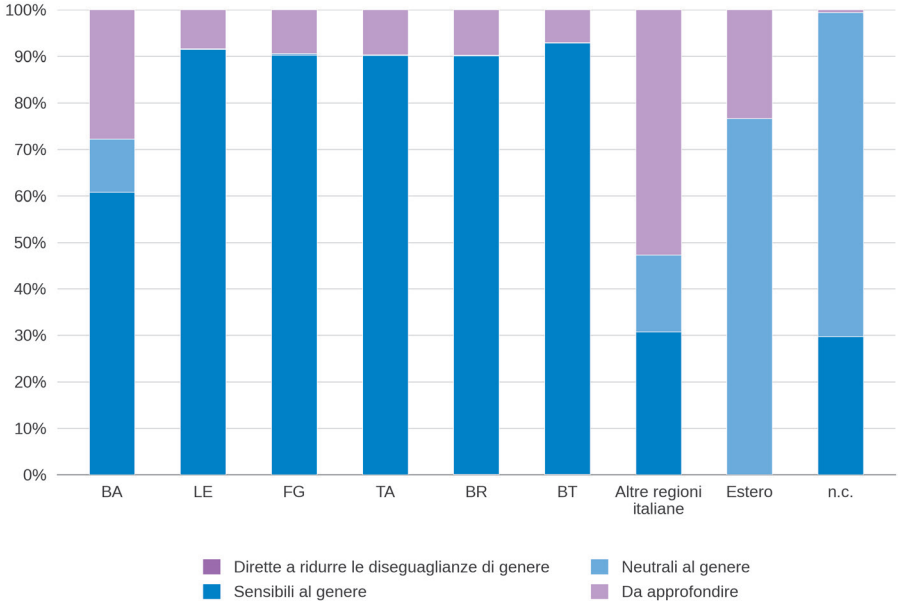


Fig. 4.8 – Spese impegnate per provincia del beneficiario e classificazione di genere. Anno 2025. **Fonte**: Regione Puglia. **Elaborazioni**: Ipres.



5. LE INIZIATIVE REGIONALI PER LA RIDUZIONE DEI DIVARI DI GENERE

5.1 Le azioni della Giunta regionale per la parità di genere

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.

Per favorire una consultazione agevole del documento e garantire un'esposizione sistematica e rigorosa, la trattazione di queste iniziative è articolata nei seguenti **paragrafi di approfondimento**:

a) Lo stato di attuazione della strategia per la parità di genere: una sezione dedicata al monitoraggio e all'avanzamento complessivo (per macroaree e per dipartimenti) degli interventi previsti dall'Agenda di Genere.

b) Gli interventi dei Dipartimenti: un'analisi dettagliata delle specifiche misure, delle risorse impegnate e dei beneficiari per ciascuna delle aree tematiche della strategia.

c) Le azioni di sistema: l'approfondimento relativo agli strumenti trasversali di *gender mainstreaming* adottati dall'Ente (come la Valutazione di Impatto di Genere, la formazione del personale e il Bilancio di Genere).

d) I progetti pilota: la rendicontazione delle sperimentazioni innovative sul territorio volte a promuovere la cultura della parità (tra cui *"Genere in Comune"*, *"No Women No Panel"* e l'elaborazione dell'Index Regionale).

5.1.1 Lo stato di attuazione della strategia per la parità di genere

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 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. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.
6. Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa.

Con riferimento a tali aree di intervento sono stati previsti complessivamente 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 (5.1) 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.

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

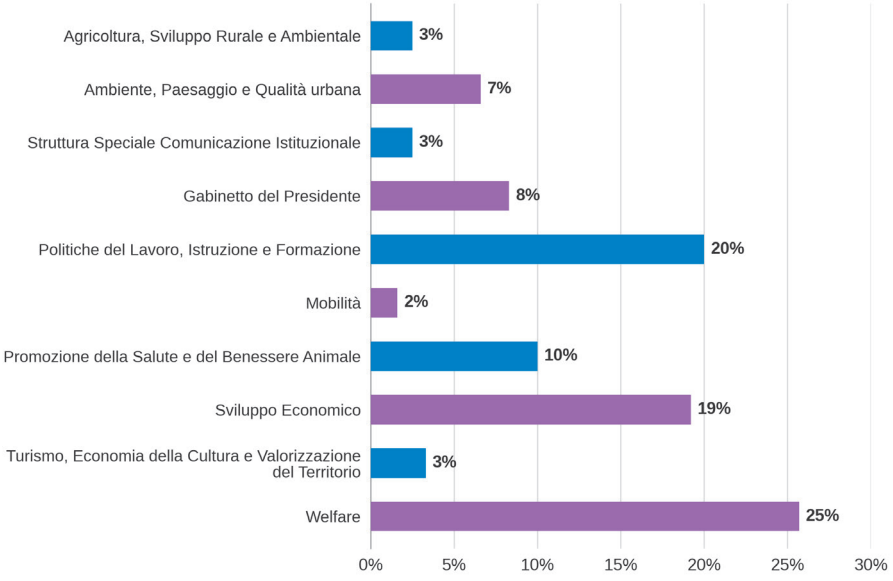


Fig. 5.1 - Coinvolgimento dei dipartimenti nell'Agenda di genere in relazione al numero di interventi previsti.

Il monitoraggio dello stato di avanzamento, basato sui dati comunicati dalle strutture dipartimentali coinvolte, classifica gli interventi in tre categorie principali:

- **Azioni finanziate e realizzate** ovvero interventi per i quali risulta un impegno di spesa a valere sull'annualità 2025.
- **Azioni in corso** in presenza di atti propedeutici all'attuazione (es. tavoli tecnici, incontri istruttori, accordi o approvazione di protocolli) in cui non si è ancora definito l'impegno contabile finale o il beneficiario.
- **Azioni da programmare** in assenza di atti amministrativo-contabili che segnano l'avvio del procedimento.

Sulla base di questi criteri le figure che seguono illustrano lo stato di avanzamento relativo agli interventi previsti dall'Agenda e in relazione alle 6 macroaree tematiche (fig. 5.2 e 5.3).

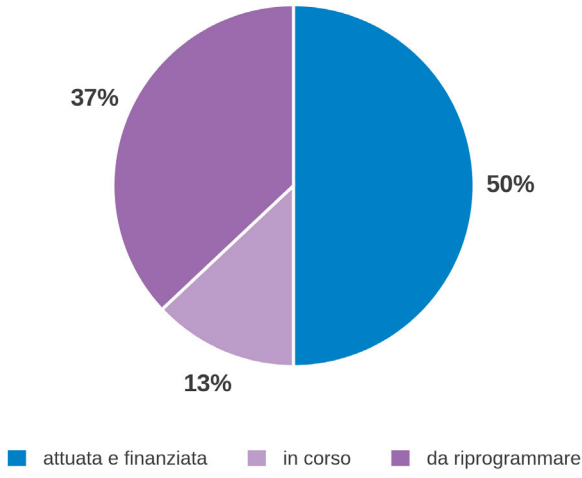


Fig. 5.2 - Avanzamento interventi Agenda per numero schede.

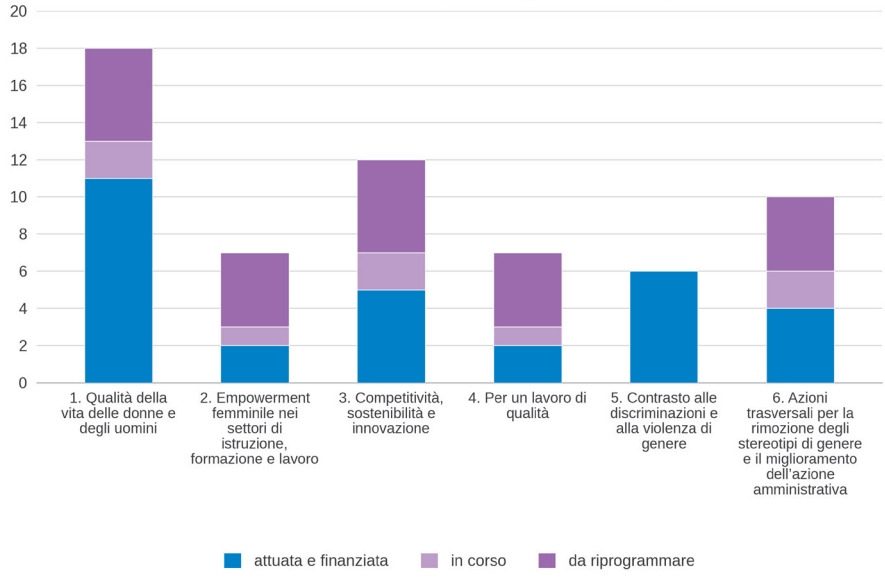


Fig. 5.3 - Avanzamento interventi Agenda per macroaree

Avanzamento complessivo e per Macroaree

A livello complessivo, gli interventi finanziati e realizzati si attestano al 50% del totale. Si tratta di un traguardo di rilievo che certifica una forte accelerazione nell'attuazione delle politiche regionali, soprattutto se confrontato con il 42% registrato nel biennio 2023-2024 e con la fase iniziale del 2021-2022, in cui si partiva da appena il 22%. In riferimento alle macroaree tematiche, tutte registrano un buon livello di avanzamento complessivo, con una percentuale di attuazione (somma di azioni finanziate e in corso) che supera il 60%.

L'Area 5 (Contrasto alle discriminazioni e violenza) si distingue per la percentuale più alta di azioni finanziate e concretamente realizzate.

Le Aree 2 (Empowerment) e 4 (Lavoro) mostrano invece i maggiori margini di miglioramento, registrando la percentuale più alta di interventi ancora da programmare.

Un ulteriore elemento caratterizzante risiede nel fatto che circa il 20% delle azioni (in particolare quelle ad alto contenuto di indirizzo politico e riforme di sistema) è stato messo in atto senza la necessità di uno specifico stanziamento finanziario.

Avanzamento per Dipartimenti

In figura 5.4 si considera lo stato di avanzamento degli interventi per dipartimento/strutture.

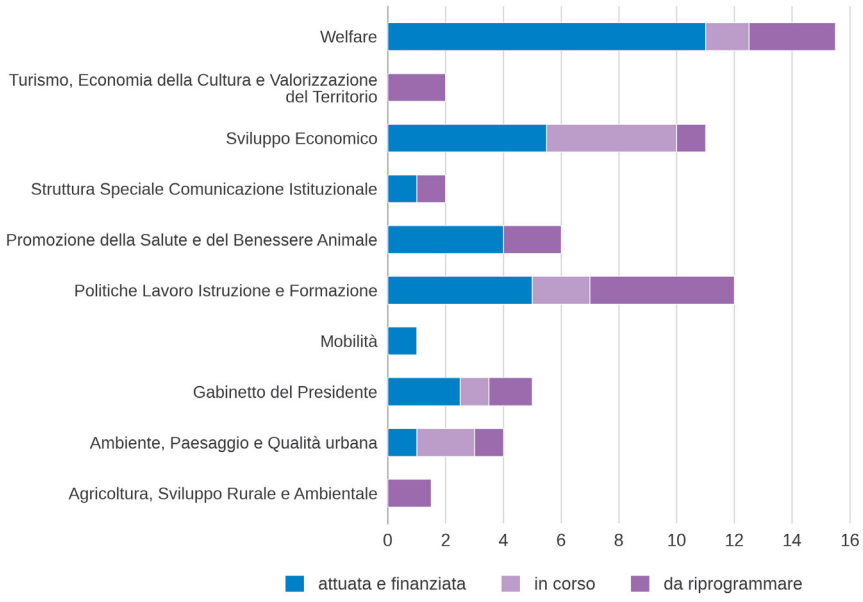


Fig. 5.4 - Avanzamento interventi Agenda per dipartimenti.

Esaminando le performance di attuazione (somma di azioni realizzate e in corso) a livello di singola struttura organizzativa, i dipartimenti che mostrano lo stato di avanzamento più elevato sono Mobilità, Welfare e Promozione della Salute e Benessere Animale. Seguono a breve distanza lo Sviluppo Economico, il Gabinetto del Presidente e la Comunicazione Istituzionale.

Copertura economica

La copertura economica per l'attuazione dell'Agenda fa leva per circa il 90% su fondi vincolati europei e nazionali (afferenti principalmente alla Programmazione Regionale 2021-2027), mentre la restante quota è coperta da risorse del bilancio autonomo regionale.

Gli impegni assunti dalle strutture regionali per l'annualità 2025 ammontano a uno stanziamento di **254.769.504,48 €**.

La figura 5.5 offre una sintesi della divisione della spesa per macroaree dell'agenda.

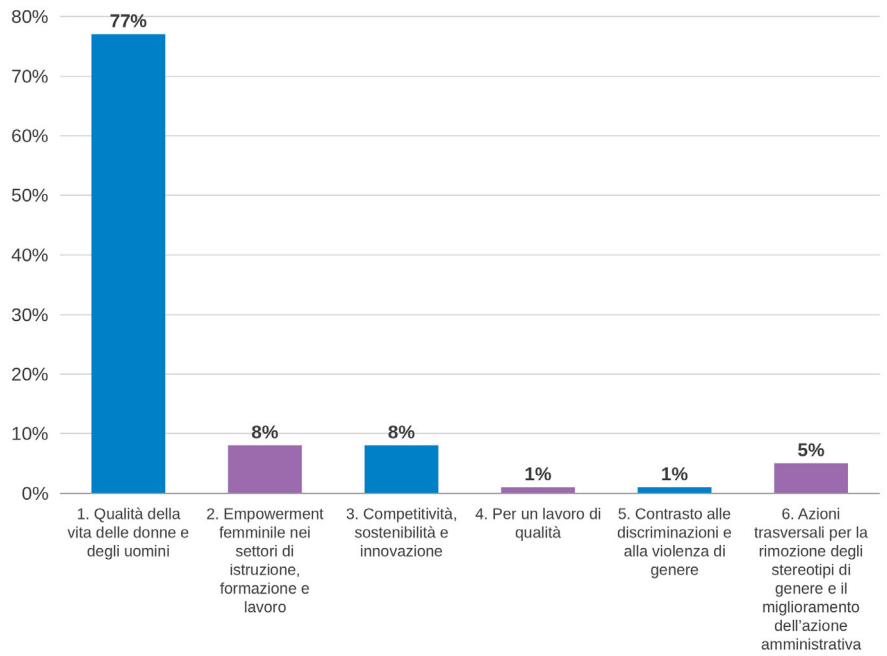


Fig. 5.5 - Distribuzione della spesa per macroaree (%).

La tabella seguente documenta l'evoluzione degli impegni finanziari complessivi assunti dalla Regione Puglia per l'attuazione dell'Agenda di Genere nell'ultimo triennio.

	2023	2024	2025
1.Qualità della vita delle donne e degli uomini	37.507.457,00 €	37.804.974,70 €	195.621.807,70 €
2. Empowerment femminile nei settori di istruzione, formazione e lavoro	0,00 €	0,00 €	21.000.000,00 €
3. Competitività, sostenibilità e innovazione	0,00 €	0,00 €	20.141.600,00 €
4. Per un lavoro di qualità	0,00 €	0,00 €	2.193.052,06 €
5. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere	0,00 €	4.406.343,39 €	3.573.028,72 €
6. Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa	225.086,26 €	63.060,00 €	12.237.991,00 €
Totali	**37.734.566,26 €**	**42.276.402,09 €**	**254.769.504,48 €**

Tab. 5.1 - Distribuzione spesa Agenda per annualità e per aree.

L'analisi progressiva evidenzia uno sblocco finanziario nell'annualità 2025. La spesa complessiva è cresciuta di oltre 6 volte rispetto al 2024, con una differenza netta in positivo di oltre 212 milioni di euro. La macroarea che registra un aumento considerevole della spesa è *Qualità della vita delle donne e degli uomini* ed è legata a maggiori investimenti nel settore della sanità.

Ripartizione spesa per Beneficiari/e

I dati relativi agli impegni di spesa hanno consentito di avere un quadro sintetico della ripartizione della stessa per tipologie di beneficiario (Tab. 5.2).

BENEFICIARI/E	SPESA IN EURO	SPESA IN %
ENTI PUBBLICI SISTEMA SANITARIO REGIONALE	109.491.626,00 €	43,0%
CITTADINI E CITTADINE	47.019.222,76 €	18,5%
AMBITI TERRITORIALI	40.699.811,00 €	16,0%
AGENZIE REGIONALI	21.243.293,00 €	8,3%
IMPRESE E SOCIETA'	20.007.991,00 €	7,9%
COMUNI	12.688.000,00 €	5,0%
CAV E CASE RIFUGIO	2.896.011,72 €	1,1%
ISTITUZIONI SCOLASTICHE E UNIVERSITA'	721.524,00 €	0,3%

Tab. 5.2: Spesa interventi per tipologia di beneficiari/e.

L'analisi conferma che il sistema regionale attua gli interventi per il tramite di organismi intermedi come gli enti del sistema sanitario regionale, gli ambiti territoriali, i comuni e le agenzie regionali. I servizi attivati da questi organismi hanno degli impatti sociali significativi sulla cittadinanza.

5.1.2 Gli interventi realizzati dai dipartimenti

Per fornire ulteriori dettagli quali-quantitativi sullo stato di attuazione dell'Agenda di Genere si riportano le tabelle riepilogative degli interventi realizzati al 31/12/2025 per ciascuna area tematica, complete di codici di riferimento, strutture responsabili, descrizione, risorse impegnate e target fisici dei beneficiari[1].

[1] Laddove è stato possibile ricostruire in base ai dati forniti dai Dipartimenti, la colonna Beneficiari/e è stata popolata con i dati disaggregati per sesso.

Area di intervento 1
Qualità della vita delle donne e degli uomini

Descrizione obiettivo di policy

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

Spesa 195.621.807,70 €

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Descrizione intervento	Spesa impegnata (31/12/2025)	Beneficiari
2	Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione	Realizzazione nuovi Poli per l'Infanzia per accrescere l'offerta di servizi educativi per la fascia 0-6 anni	**258.000,00 €**	Comuni
4	Welfare	Erogazione di Buoni Servizio per sostenere la domanda delle famiglie nell'accesso ai servizi per la prima infanzia e per l'adolescenza (Buoni Servizio per l'accesso ai servizi per l'infanzia e l'adolescenza)	**40.699.811,00 €**	Ambiti territoriali
5	Welfare	Buoni servizio per l'accessibilità dei servizi a ciclo diurno e domiciliari per anziani e persone con disabilità	**29.928.000,00 €**	Cittadine e cittadini 3754 D 3031 U

8	Welfare	ReD women: il Reddito di Dignità per donne sole, donne sole con figli minori, donne vittime di violenza e discriminazione, in condizione di grave fragilità economica	**7.414.370,70 €**	Cittadine e cittadini 78 DONNE VITTIME DI VIOLENZA 567 DONNE SOLE 31 MADRI CON FIGLI
9	Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana	Progetti pilota di coabitazione sociale	**200.000,00 €**	Comuni
12	Welfare	Progetti personalizzati di vita indipendente (Pro.V.I) per l'autonomia personale, l'inclusione socio-lavorativa per persone con disabilità anche senza supporto familiare (Pro.V.I. Dopo di Noi)	**7.650.000,00 €**	Cittadine e cittadini 239 DONNE CON DISABILITA'
13	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Medicina di genere: potenziamento ASL strutture, servizi e protocolli non autosufficienza e ADI	**109.471.626,00 €**	Enti pubblici: SSR
14	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Medicina di genere: Istituzione 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	Medicina di genere: rafforzamento SSR attraverso gruppi di lavoro aziendali. Formazione e definizione di protocolli interni	0,00 €	Enti pubblici: SSR

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

Spesa 21.000.000,00 €

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Intervento	Spesa impegnata (31/12/2025)	Beneficiari
20	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Superare gli stereotipi di genere nell'orientamento ai percorsi scolastici, formativi e universitari, con la promozione dell'accesso alle discipline STEM per le donne	**21.000.000,00 €**	ADISU-Puglia

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 favoriscano il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale.

Spesa 20.141.600,00 €

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Intervento	Spesa impegnata (31/12/2025)	Beneficiari
31	Sviluppo Economico	TecnoNidi donna Favorire l'accesso delle donne agli strumenti per la creazione di impresa: Tecno Nidi donna	**20.000.000,00 €**	Imprese
32	Sviluppo Economico	N.I.D.I. DONNA Favorire l'accesso delle donne agli strumenti per la creazione di impresa: Nidi donna	**141.600,00 €**	Agenzie Regionali (ARTI)

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 2.193.052,06 €

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Intervento	Spesa impegnata (31/12/2025)	Beneficiari
39	Welfare	Interventi di conciliazione vita lavoro (welfare aziendale) in particolare nelle PMI e grandi imprese	**2.026.852,06 €**	Cittadine e cittadini 778 D 742 U
44	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	Realizzazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale da parte delle istituzioni scolastiche regionali di istruzione professionale accreditate	**166.200,00 €**	Istituzioni scolastiche di istruzione professionale accreditate ed autorizzate

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 subìto 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 3.573.028,72 €

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Intervento	Spesa impegnata (31/12/2025)	Beneficiari
45	Welfare	Campagna di comunicazione GeneriAmo Campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere	**101.693,00 €**	Consorzio Puglia Culture
46	Promozione della Salute e del Benessere Animale	Progetto ISS Attuazione Linee guida per il triage dedicato a donne vittime di violenza in area Pronto Soccorso	**20.000,00 €**	ASL
47	Welfare	Sostegno/potenziamento dei centri antiviolenza privati esistenti e delle case rifugio	**2.488.827,04 €**	Enti gestori CAV e Case Rifugio 2139 donne nei CAV 151 donne in casa rifugio
48	Welfare	Percorsi di recupero dell'autonomia delle donne	**407.184,68 €**	Enti gestori CAV 350 DONNE IN CARICO AI CAV
50	Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione	Progetti formativi destinati agli alunni delle scuole di ogni ordine e grado	**555.324,00 €**	Istituzioni Scolastiche

Area di intervento 6
Azioni trasversali e miglioramento dell'azione amministrativa

Descrizione obiettivo di policy

Qualificazione dell'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 ed il Gender Index ma anche la promozione di interventi mirati alla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale.

Spesa 12.237.991,00 €

n. Scheda Agenda	Struttura/e di competenza	Intervento	Spesa impegnata (31/12/2025)	Beneficiari
52	Gabinetto del Presidente	GENEREinCOMUNE 2a edizione Bilancio di Genere e promozione di strumenti e prassi di gender accountability nelle PA territoriali e nelle Aziende pubbliche territoriali (ASL, ASP, Agenzie, ...)	**380.000,00 €**	Comuni - Anci Puglia
53	Gabinetto del Presidente	Promozione della valutazione di impatto di genere	0,00 €	Strutture di Giunta
56	Mobilità	Realizzazione piste ciclabili Progettazione dei tempi e degli spazi delle città e dei sistemi urbani per assicurare: servizi di mobilità a domanda e infrastrutture per la mobilità lenta e sostenibile	**11.850.000,00 €**	Comuni
57	Gabinetto del Presidente	MEMORANDUM D'INTESA "No Women No Panel – Senza Donne NonSe Ne Parla".	0,00 €	Cittadine e Cittadini Strutture di Giunta
		Vademecum Comunicazione attenta al genere	**7.991,00 €**	Cittadine e Cittadini e Strutture di Giunta

5.1.3 Le azioni di sistema

L'attuazione degli interventi previsti nell'Agenda di Genere nonché il monitoraggio dello stato di avanzamento degli stessi 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**[2]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) costituisce la leva operativa per incorporare stabilmente il principio dell'equità (gender mainstreaming) all'interno dell'azione amministrativa e delle politiche pubbliche regionali.

Per tradurre questo approccio in un metodo di lavoro strutturato lungo l'intero ciclo di programmazione, la Giunta regionale ha adottato una serie di provvedimenti sperimentali (DGR n. 720/2021, n. 302/2022, n. 1476/2022, n. 383/2023 e n. 938/2023). Tra questi, la DGR n. 383/2023 ha formalizzato il primo Report VIG, i cui esiti hanno evidenziato una spiccata e diffusa tendenza a classificare i provvedimenti esaminati sotto la categoria della neutralità d'impatto.

La svolta verso la fase ordinaria è avvenuta con la DGR n. 1295 del 26 settembre 2024, che ha introdotto linee guida metodologiche destinate a semplificare l'analisi degli atti regionali, connettendola direttamente alle evidenze contabili. L'obiettivo cardine di questa nuova stagione della VIG è superare il monitoraggio puramente qualitativo (ripartito semplicemente in effetti diretti, indiretti e neutri) per approdare a un modello quantitativo, capace di misurare finanziariamente e in termini economici il reale impatto di genere di ogni singola risorsa impiegata.

Il **Report VIG 2025,** elaborato a distanza di un anno dall'avvio della fase strutturale (DGR n. 1295/2024), testimonia il consolidamento del sistema re-

[2] La sezione con la Deliberazione di Giunta n. 977 del 17 luglio 2026 è stata incardinata presso il Dipartimento Cultura, Istruzione, Turismo e Diritti Civili.

gistrando un totale complessivo di 1.023 interventi regionali analizzati. I dati emersi evidenziano un quadro di transizione caratterizzato da un'elevata "polarizzazione" formale verso la neutralità, ma anche da significative potenzialità correttive non ancora pienamente espresse:

- **La rilevanza di genere e la neutralità "apparente":** Inizialmente, le strutture regionali hanno collocato il 65% degli interventi in un ambito di intervento teoricamente neutro. Tuttavia, scendendo nel dettaglio dell'analisi dei gruppi target, gli atti a rilevanza neutra scendono a 513 (circa il 50%). Di questi, l'analisi puntuale rivela che solo 66 interventi risultano sostanzialmente e realmente neutrali rispetto al genere (pari a circa il 6% del totale degli interventi regionali). La parte restante rappresenta una "neutralità formale" dovuta a una parziale assenza di considerazioni sul genere in fase di progettazione.
- **La stima preventiva dell'impatto (Ex Ante):** Sotto il profilo della stima dell'impatto preventivo, 887 interventi (l'87%) sono stati valutati ad impatto neutro, 121 ad impatto positivo (11,8%) e 9 ad impatto negativo.
- **Le criticità metodologiche rilevate**: Il Report evidenzia che la forte quota di impatti neutri è in parte sovrastimata a causa della carenza di dati di contesto. La consultazione di banche dati disaggregate per genere è avvenuta infatti solo nel 4,5% dei casi complessivi (e in appena il 3,3% delle valutazioni ad impatto neutro). Parallelamente, lo strumento strategico dei correttivi di genere (fondamentale per riorientare interventi neutri o indiretti verso un impatto positivo) è stato adottato solo nell'11,7% dei casi.

In sintesi, i risultati del 2025 dimostrano una diffusa e rigorosa adesione formale alle procedure della VIG da parte delle strutture della Giunta. Al contempo, indicano chiaramente la necessità di un salto di qualità interpretativo e metodologico: superare la neutralità formale attraverso un uso più sistematico delle banche dati e l'introduzione precoce di correttivi di genere in fase di pianificazione.

https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/valutazione-di-impatto-di-genere

L'attuazione del principio di pari opportunità nella Programmazione Regionale 2021-2027

L'integrazione della prospettiva di genere è stata declinata operativamente attraverso la disamina dei bandi regionali, la definizione di appositi correttivi e la formulazione di indicazioni utili a stimare i benefici concreti prodotti dalle

diverse misure. Questa azione sistematica ha interessato in modo trasversale le iniziative finanziate tramite risorse europee, nazionali e regionali.

Nel corso del 2025, questo orientamento strategico ha registrato un duplice sviluppo: da un lato, l'elaborazione dei risultati del monitoraggio del Programma Regionale (PR FESR-FSE+ 2021-2027); dall'altro, il lancio di un intervento sistemico per qualificare i processi della pubblica amministrazione locale.

I risultati del monitoraggio del Programma Regionale (PR FESR-FSE+) al 2025

La Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere ha analizzato la rilevanza di genere dei provvedimenti regionali per il triennio 2023-2025:

- **Interventi esaminati**: Sono stati valutati complessivamente 69 interventi (suddivisi in 21 nel 2023, 29 nel 2024 e 19 nel 2025).
- **Rilevanza sul totale dei progetti**: Sul totale degli interventi analizzati, il 3% (2 misure) presenta una rilevanza di genere diretta, il 71% (49 misure) una rilevanza indiretta (con l'applicazione di correttivi di genere) e il 26% (18 misure) risulta neutrale.
- **Rilevanza in base alle risorse allocate:** Considerando la ripartizione finanziaria, la rilevanza diretta incide per l'1% (pari a 21 milioni di euro), quella indiretta copre il 58% (1.480,3 milioni di euro) e quella neutrale rappresenta il 41% (1.057,7 milioni di euro).

L'attività di monitoraggio ha evidenziato l'opportunità di innalzare l'incidenza delle misure a impatto diretto, di perfezionare la struttura dei correttivi di genere nei bandi indiretti e di consolidare la raccolta di dati disaggregati per genere per misurare in modo oggettivo le ricadute ex-post sui destinatari finali.

Il Progetto CAPCOE: consolidare il mainstreaming di genere nella PA

A supporto di queste sfide e per rafforzare stabilmente la capacità amministrativa dell'ente, la Regione Puglia ha avviato il progetto CAPCOE ("Verso il mainstreaming di genere nella PA. Potenziamento della capacità amministrativa attraverso la strutturazione di strumenti e metodologie").

Finanziato dal Fondo FESR per l'importo di 1.000.000 € (Priorità 1 - Azione 1.1), il progetto si sviluppa dal 1° marzo 2025 al 31 dicembre 2028 e opera in sinergia con il Piano Unitario di Valutazione (PUV). L'iniziativa prevede la realizzazione di interventi snelli ma strutturali:

- **Banche dati e digitalizzazione**: Costituzione di database digitali settoriali organizzati secondo i domini chiave dell'EIGE (Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere, Salute) per raccogliere sistematicamente informazioni disaggregate per genere.
- **Strumenti operativi (Vademecum):** Redazione di linee guida e Vademecum pratici rivolti a dirigenti e funzionari per facilitare l'integrazione di genere nella stesura dei documenti programmatori, nella redazione dei bandi pubblici e nelle piattaforme di monitoraggio.
- **Governance territoriale**: Sviluppo di un Toolkit di valutazione integrato nel PUV e attivazione di reti di cooperazione con gli enti locali pugliesi, attraverso la firma di appositi Protocolli d'intesa, per promuovere e trasferire pratiche di bilancio di genere a livello locale.

Il bilancio di genere

Il Bilancio di Genere costituisce il documento cardine di accountability e trasparenza della programmazione regionale, configurandosi come uno strumento strategico di controllo volto a orientare il decisore pubblico nell'individuazione delle scelte di policy e nel monitoraggio del loro stato di attuazione. Sperimentato inizialmente dalla Giunta regionale con riferimento alle annualità 2021-2022, il documento ha ormai assunto un carattere strutturale e ricorrente nell'ordinamento pugliese. La sua periodica redazione e pubblicazione affonda le radici nella **Legge Regionale n. 15 dell'aprile 2014** (istitutiva del Bilancio Sociale della Regione Puglia) e nel successivo Regolamento attuativo del 2019, che ne ha sancito la natura di strumento complementare e specifico, capace di evidenziare in modo continuativo le differenze d'impatto tra uomini e donne per orientare le politiche verso un'effettiva equità. Con la presente annualità del 2025, il documento giunge alla sua terza edizione, consolidando una prassi di rendicontazione periodica che garantisce stabilità e continuità all'azione amministrativa sul territorio.

https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/bilancio-di-genere-della-regione-puglia-2023-2024

La formazione in materia di parità

A seguito delle prime edizioni formative — svoltesi nel 2022 e nel 2024 per promuovere un'alfabetizzazione di base sui concetti chiave, condividere un lessico comune e fornire strumenti operativi per l'individuazione e il contrasto dei divari di genere nell'azione amministrativa — l'azione formativa della Regione Puglia compie nel 2025 un decisivo salto di qualità metodologico.

In linea con questo percorso di crescita, la formazione regionale si è strutturata nel 2025 attorno al progetto "Per una comunicazione pubblica attenta al genere". Questa iniziativa di specializzazione è stata finanziata e resa possibile dal Bando ministeriale "PerForma PA" (promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica a valere su risorse PNRR, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1 "Investimento in formazione e istruzione" del PNRR).

La progettualità muove dalla consapevolezza scientifica che il linguaggio istituzionale non sia un mero dettaglio di stile, bensì un fondamentale dispositivo attraverso cui si costruisce, si interpreta e si rende effettiva l'azione pubblica. Di conseguenza, la qualità con cui le pubbliche amministrazioni si rivolgono alla collettività rappresenta un indicatore primario del loro rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza e di inclusione.

Con una precisa scelta strategica mirata a promuovere il cambiamento culturale direttamente "dal basso", il percorso ha avuto come destinatari prioritari **175 dipendenti del comparto con ruoli non dirigenziali** (funzionari, istruttori, operatori), ovvero coloro che quotidianamente redigono atti, note e comunicati all'interno della macchina regionale. L'aula ha garantito una rappresentazione di genere paritaria (**90 donne e 85 uomini**) e una spiccata eterogeneità anagrafica, stimolando un proficuo confronto intergenerazionale tra dipendenti su tematiche di parità.

- Il livello di coinvolgimento è stato eccezionale: l'**89% dei partecipanti (156 dipendenti)** ha concluso con successo il percorso, superando il test finale di acquisizione delle competenze, con percentuali di successo perfettamente bilanciate tra generi.
- **Il contributo scientifico e gli output operativi.** Il principale esito scientifico e metodologico del progetto è rappresentato dalla pubblicazione e adozione del volume collettaneo *Comunicare la parità: il linguaggio amministrativo nella prospettiva di genere*. L'opera raccoglie i contributi specialistici di studiose e studiosi di linguistica, comunicazione, diritto, politiche pubbliche e formazione coinvolti nel progetto — tra cui Maria Vittoria dell'Anna, Andrea Cortesi, Giuseppe Zarra, Francesca Fusco e Federigo Bambi dell'Accademia della Crusca.

Il percorso ha generato due importanti output operativi pensati per standardizzare l'attività quotidiana degli uffici:

- Il **Vademecum per la redazione di atti amministrativi inclusivi**, che fornisce regole di scrittura ed esempi pratici di riscrittura di moduli e bandi regionali.
- Un **Podcast divulgativo** fruibile sulle principali piattaforme, ideato per disseminare la cultura delle pari opportunità anche all'esterno dell'Ente.

Attraverso questo intervento integrato, la Regione Puglia consolida un modello formativo rigoroso che traduce la parità in competenze tecniche e strumenti di lavoro diffusi, ponendo le basi per una cultura organizzativa pienamente inclusiva.

https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/evento-finale-corso-sul-linguaggio-inclusivo-per-i-dipendenti-regionali-per-una-comunicazione-attenta-al-genere

5.1.4 Le azioni pilota

L'istituzione di una struttura amministrativa operante presso la Regione Puglia e dedicata all'analisi della parità di genere, nello specifico la Sezione per l'attuazione delle politiche di genere, ha rappresentato una preziosa e concreta occasione per sperimentare diverse azioni pilota mirate a contrastare il divario di genere in specifici ambiti d'intervento.

Nell'ottica di qualificare l'azione amministrativa e promuovere una cultura paritaria e inclusiva, questo percorso di sperimentazione nel 2025 si è sviluppato e consolidato attorno a tre interventi fondamentali:

- **Il Progetto "Navigare nella Parità" e l'elaborazione dell'Index Regionale (Regional Gender Equality Index),** uno strumento scientifico e metodologicamente rigoroso strutturato per misurare analiticamente le disuguaglianze sul territorio e offrire una bussola empirica fondamentale per orientare l'efficacia delle future scelte di policy della Regione.
- **Il protocollo d'intesa e di monitoraggio "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla",** finalizzato a garantire una partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini nei panel e negli eventi di comunicazione istituzionale organizzati o patrocinati dall'Ente, in stretta sinergia con la RAI e la Fondazione IPRES.
- **La seconda edizione del progetto "Genere in Comune",** volto a promuovere e consolidare l'adozione dell'approccio di gender mainstreaming e la formazione specifica del personale direttamente all'interno delle amministrazioni locali e delle politiche dei Comuni pugliesi.

Il Progetto "Navigare nella Parità" e il Regional Gender Equality Index (RGEI)

Il progetto "Navigare nella Parità" rappresenta una delle azioni di sistema più innovative realizzate dalla Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere della Regione Puglia, avviata a partire dal 2024 in stretta collaborazione scientifica con l'Università degli Studi di Genova e l'Università di Bari.

Il senso profondo di questa progettualità risiede nella volontà di rendere visibili e scientificamente misurabili i divari tra uomini e donne all'interno della società e dell'economia pugliese. Per fare ciò, il progetto ha superato la frammentazione dei dati statistici e amministrativi tradizionali realizzando un cruscotto digitale open-source interattivo, accessibile sia ai decisori pubblici che all'intera cittadinanza.

La metodologia scientifica del Cruscotto Il sistema di misurazione si fonda sull'adattamento alla dimensione sub-nazionale del consolidato modello europeo del Gender Equality Index dell'EIGE (European Institute for Gender Equality). Questo ha permesso di calcolare per la prima volta in modo strutturato il Regional Gender Equality Index (RGEI) della Puglia, analizzando l'andamento del territorio attorno a sei ambiti chiave:

1. Lavoro
2. Reddito
3. Potere
4. Salute
5. Istruzione
6. Uso del tempo

Sotto il profilo della rendicontazione, i dati restituiti dal cruscotto (presentato ufficialmente a maggio 2026) evidenziano un quadro di convergenza lenta ma riconoscibile rispetto al contesto nazionale: la Puglia è passata da un valore RGEI di 55,35 punti nel 2013 a 61,81 punti nel 2024, guadagnando quasi 5,5 punti in un decennio. Questa progressione evidenzia come la regione:

- Si collochi attualmente al 14° posto in Italia.
- Si affermi come la prima regione del Mezzogiorno per parità di genere.
- Abbia ridotto progressivamente il divario con la media nazionale negli ultimi dieci anni.

Nonostante il trend positivo, l'indice evidenzia anche la persistenza di un divario strutturale rispetto alla media del Paese (pari a circa 10-11 punti), registrando i maggiori margini di miglioramento e le criticità storiche nell'ambito del lavoro, del reddito e della rappresentanza femminile nei ruoli decisionali.

Nell'ottica del Bilancio di Genere 2025, la rendicontazione di "Navigare nella Parità" assume un ruolo strategico: non è solo la dimostrazione di un'attività conoscitiva conclusa con successo, ma fornisce la bussola empirica e conoscitiva indispensabile per orientare la programmazione e il controllo delle risorse. Grazie a questa mappatura di precisione, i Dipartimenti regionali possono disporre di dati aggiornati per calibrare i futuri interventi di spesa,

garantendo la massima trasparenza e accountability verso i cittadini e indirizzando le risorse finanziarie laddove i divari di genere risultano più profondi.

https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/parit%C3%A0-di-genere-nasce-navigare-nella-parit%C3%A0-il-cruscotto-interattivo-per-monitorare-la-puglia

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

La Regione Puglia è stata la prima tra le regioni italiane ad aderire al progetto per l'equilibrio di genere nella comunicazione pubblica promosso dalla campagna "No Women No Panel" della RAI. Avviata con un primo protocollo nel luglio 2022 per monitorare gli eventi organizzati direttamente dall'amministrazione, l'iniziativa è stata rinnovata nel giugno 2024 estendendo progressivamente il monitoraggio anche agli eventi patrocinati dall'Ente. Questa volontà politica è stata sancita a livello normativo **dall'art. 140 della Legge di Stabilità Regionale 2025,** che ha previsto l'obbligo di rispettare il principio di parità di genere in tutti i processi di partecipazione legati alla concessione di patrocini, contributi finanziari e premi.

Il coordinamento delle attività, svolto tramite un'apposita piattaforma informatica validata dal CNR, è affidato alla Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere con il supporto della Fondazione IPRES e di un Tavolo Tecnico composto dai referenti dei dipartimenti e delle strutture speciali regionali.

L'analisi dei dati raccolti ed elaborati nel corso del 2025 restituisce il quadro del profondo impatto culturale e organizzativo prodotto dal progetto:

- **Raddoppio dei volumi monitorati:** Nel 2025 sono stati monitorati **634 panel** (554 organizzati direttamente dalla Regione e 80 patrocinati). Il dato è raddoppiato rispetto ai 316 panel del 2024, un incremento legato anche all'intenso processo partecipativo tipico dell'anno di chiusura della legislatura regionale.
- **Abbattimento del gender gap complessivo:** Su un totale di **4.781 relatori censiti** (2.289 donne e 2.492 uomini), **il divario complessivo di genere è sceso a soli 4 punti percentuali**, registrando un progresso straordinario rispetto al differenziale del 14% rilevato nel 2024.
- **La parità negli eventi diretti:** Negli eventi direttamente organizzati dalle strutture regionali il divario di genere è quasi azzerato, attestandosi ad **appena 2 punti percentuali** (contro i 10 punti registrati negli eventi patrocinati).
- **Progressi nei profili professionali:** Rispetto al 2024 si registrano significativi miglioramenti per tutti i ruoli analizzati:

1. **Referente Istituzionale:** Il gap si è **quasi azzerato**, attestandosi ad appena l'1%, un risultato eccezionale se si considera che nel 2024 questo profilo presentava lo squilibrio maggiore.
2. **Esperto/a:** Il differenziale di genere si attesta a soli 5 punti percentuali.
3. **Moderatore/trice:** Rimane il profilo più critico, registrando un differenziale dell'11%.

- **Evoluzione nei Dipartimenti regionali:** Il Gabinetto del Presidente e il Dipartimento Turismo mostrano un gap a favore del genere femminile. Tra i dipartimenti storicamente più critici si rilevano importanti balzi in avanti: il Dipartimento Promozione della Salute ha ridotto il gap dal 53% del 2024 al **18%** nel 2025, mentre il Dipartimento Politiche del Lavoro è passato dal 31% al **12%**. I divari più alti a favore degli uomini permangono in Personale e Organizzazione (85%) e Agricoltura (53%).
- **Differenziali per argomenti trattati:** Tutti i temi presentano un differenziale a svantaggio delle donne, eccetto **Cultura/Arte** (-6%) e **Politica/Legislazione** (-3%) dove il gap è a svantaggio degli uomini. L'argomento **Tecnologia/Innovazione** si conferma il più critico (26% di gap), seguito da Medicina/Salute (19%) e Ambiente/Energia (18%). Migliora l'area Economia, che scende dal 20% di gap del 2024 al 14% del 2025.

Adottando il criterio scientifico del CNR (che considera "bilanciati" i panel in cui la presenza di ciascun genere è compresa tra il 33% e il 66%), emergono evidenze di grande interesse:

- **Panel bilanciati al 56%:** Nel 2025 i panel bilanciati sono stati **355** (pari al 56% del totale). Rispetto al 2024 si registra una flessione di 10 punti percentuali.
- **La crescita della presenza femminile:** L'analisi rivela che questo calo non è dovuto a un aumento dei panel a prevalenza maschile (rimasti stabili al 20%), bensì a una **forte crescita dei panel sbilanciati al femminile**, saliti dal 14% del 2024 al **24%** nel 2025. La riduzione del bilanciamento complessivo è quindi riconducibile all'incremento di eventi a maggioranza di relatrici.
- **Il successo degli eventi patrocinati:** Grazie all'introduzione della nuova previsione normativa regionale, gli eventi che hanno ottenuto il patrocinio della Regione Puglia hanno raggiunto uno straordinario tasso di bilanciamento pari al **70%** (rispetto al 54% degli eventi ad organizzazione diretta).

L'eccellenza e i risultati scientifici di questa esperienza pilota sono stati pubblicati e presentati a livello nazionale in due report RAI presentati al Salone Internazionale del Libro di Torino nel maggio 2026.

https://ufficiostampa.rai.it/ufficiostampa/articoli/2026/05/Parola-alle-donne-per-cambiare-il-Paese-e1d2998c-dbab-4fdd-a759-ddb05ee82798.html

La seconda edizione di "GENEREinCOMUNE"

A seguito dei positivi esiti riscontrati con la prima edizione dell'intervento (approvata originariamente con D.G.R. n. 1769/2022 e conclusasi formalmente con l'evento finale del 21 marzo 2025), la Regione Puglia ha strutturato e avviato il consolidamento della misura attraverso la **seconda edizione del progetto "GENEREinCOMUNE"**, formalizzata con la **Deliberazione della Giunta Regionale n. 1160 del 4 agosto 2025**.

Questa azione pilota, attuata in cooperazione istituzionale con **ANCI Puglia** ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 241/1990, si propone di rafforzare e radicare l'adozione dell'approccio di *gender mainstreaming* e degli strumenti di parità direttamente all'interno delle politiche locali e dei processi programmatici dei Comuni pugliesi.

L'iniziativa per l'annualità 2025 fa perno su un finanziamento complessivo pari a **380.000,00 euro**, stanziato a valere sul bilancio autonomo regionale al capitolo di spesa **U1205011** ("*Attività per l'attuazione della parità di genere – Trasferimenti ad amministrazioni locali*").

La progettualità prevede l'attivazione e il finanziamento di due specifiche linee di azione complementari:

- **Linea 1 – Formazione:** l'erogazione di percorsi formativi e di aggiornamento professionale (della durata minima di **12 ore totali**) per il personale e i funzionari degli Enti Comunali. La didattica affronta l'area del *gender mainstreaming* (principi generali, contrasto agli stereotipi, bilancio di genere e programmazione delle spese), l'area giuridica e l'area della comunicazione e informazione di genere.
- **Linea 2 – Azioni di sistema:** l'implementazione pratica e trasversale dei principi di pari opportunità all'interno delle politiche dell'amministrazione locale. Ciò si traduce in attività concrete quali la redazione della *Strategia Comunale per la parità di genere* (anche attraverso processi partecipativi con la cittadinanza), la strutturazione del *Bilancio di Genere comunale* o l'elaborazione di linee guida interne.

Al fine di calibrare l'intervento in base alla maturità amministrativa dei singoli enti e garantire un'equa e omogenea distribuzione sul territorio regionale, la misura suddivide i beneficiari in due precise categorie:

- **Comuni "New Entries":** massimo **40 Comuni** che presentano la candidatura all'intervento per la prima volta. Per questi enti l'attivazione della Linea 1 (Formazione) è obbligatoria e propedeutica rispetto alla messa in atto della Linea 2 (Azioni di sistema).
- **Comuni "Followers":** massimo **40 Comuni** che hanno già beneficiato della prima edizione dell'Avviso. Questi enti possono scegliere liberamente se approfondire una sola linea di attività o proseguire su entrambe, concentrandosi sul potenziamento delle azioni di sistema già avviate.

La misura incentiva fortemente la cooperazione territoriale: i Comuni della stessa provincia hanno la possibilità di candidarsi in **forma associata** (individuando un Comune Capofila), favorendo lo scambio di buone prassi e ottimizzando l'impiego sinergico dei contributi economici.

La forte impronta innovativa del modello pugliese ha reso "Genere in Comune" un punto di riferimento metodologico a livello nazionale. I primi risultati del monitoraggio e gli esiti intermedi delle attività sono stati ampiamente condivisi e divulgati in contesti di rilievo:

- Nell'ambito della **86ª Edizione della Fiera del Levante**.
- In occasione della seconda edizione del festival nazionale **"L'Italia delle Regioni"** svoltosi a Torino.
- Attraverso la stesura di un contributo scientifico dedicato all'interno del **Rapporto Puglia 2023-2024** curato dall'IPRES.
-

La transizione verso la seconda edizione del 2025 non rappresenta solo una prosecuzione finanziaria, ma consolida una vera e propria infrastruttura amministrativa che permette di trasferire e calare l'approccio di *gender mainstreaming* dall'ente regionale fino alla quotidianità operativa delle singole municipalità pugliesi.

https://burp.regione.puglia.it/documents/20135/2679133/DEL_1160_2025.pdf/da0093ee-7a7e-0293-383a-82d076b8448a?t=1756727408589

5.2 Le attività del Consiglio Regionale[3]

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 ad 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/contrasto 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 all'annualità 2025

AVVISO PUBBLICO "FUTURA. LA PUGLIA PER LA PARITÀ TERZA EDIZIONE" 2025

Con Deliberazione n.298 del 28 gennaio 2025, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha approvato le linee di indirizzo per l'adozione dell'Avviso pubblico "Futura. La Puglia per la parità – 3^ edizione" 2025 finalizzato alla realizzazione di progetti culturali per la promozione della parità di genere e per contrastare ogni disparità in tal senso mediante la concessione di un contributo a fondo perduto nella misura massima di € 3.000 in favore di soggetti giuridici privati composti in prevalenza da donne, con sede legale e/o operativa in Puglia.

---

[3] Paragrafo redatto grazie al contributo della Dirigente Sezione Coordinamento politiche di genere e supporto alle azioni di tutela dei diritti della persona, di conciliazione e di parità del Consiglio Regione Puglia, Tiziana Di Cosmo

Il Consiglio regionale della Puglia, con l'erogazione di detto contributo a fondo perduto, ha così promosso la realizzazione di progetti culturali volti alla comprensione della dimensione della disparità di genere, al superamento degli stereotipi e alla rimozione della cultura patriarcale che permea nell'attuale società, così mirando alla sensibilizzazione della comunità regionale all'uguaglianza di genere, inducendo ad una profonda riflessione sul rispetto delle differenze.

Per l'esercizio 2025, consolidando il percorso intrapreso nel biennio precedente (2022-2024), le attività si sono concentrate su iniziative di carattere culturale, declinate attraverso:

- mostre, rassegne e residenze artistiche;
- convegni, seminari, workshop, laboratori;
- eventi, manifestazioni culturali, spettacoli teatrali, musicali e di danza;
- percorsi educativi e formativi;
- eventi artistici o creazioni artistiche.

Si è inteso finalizzare le attività descritte alla rimozione degli ostacoli di natura culturale, con l'obiettivo di stimolare una riflessione collettiva sulla pluralità delle identità e sul superamento delle discriminazioni di genere, in piena coerenza con quanto previsto dall'art. 2 dell'Avviso pubblico.

È stata data la possibilità di far rientrare tra le iniziative ammesse anche i progetti aventi ad oggetto attività eterogenee o con temi trasversali; ferma restando la centralità della tematica della parità di genere.

Al fine di valorizzare il territorio pugliese, l'Avviso ha stabilito il vincolo della territorialità esclusiva, imponendo lo svolgimento delle attività progettuali entro i confini regionali. Sotto il profilo temporale, l'attuazione degli interventi è stata circoscritta al semestre giugno-dicembre 2025, garantendo così una concentrazione di impatto nel periodo di riferimento.

Il sistema di valutazione ha previsto altresì meccanismi di premialità di punteggio volti a incentivare la dimensione territoriale e il target generazionale dei progetti. Nello specifico, sono stati valorizzati i progetti svolti su più Province del territorio (avente rilievo di carattere regionale) e quelli orientati al coinvolgimento dei giovani minori di anni 25.

Con riferimento all'annualità in parola, sono pervenute n. 303 istanze di ammissione al contributo regionale.

All'esito delle attività istruttorie condotte dalla scrivente Sezione, finalizzate alla verifica della sussistenza dei requisiti previsti dall'Avviso, sono risultate ammissibili n. 269 richieste (di cui n. 1 ritenuta non finanziabile da parte della Commissione incaricata dell'attribuzione dei punteggi e della conseguente formulazione della graduatoria delle proposte) e n. 34 istanze inammissibili per le motivazioni previste dall'Avviso e tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

Il numero elevato delle istanze pervenute attesta il profondo interesse del territorio verso le politiche di genere e testimonia il costante impegno della comunità regionale nel perseguire il contrasto alle discriminazioni.

L'eccezionale partecipazione registrata, superiore rispetto alle edizioni passate, ha reso necessario il potenziamento della dotazione finanziaria destinata alla misura e, pertanto, si è provveduto alla integrazione dello stanziamento iniziale (pari ad € 300.000,00) attingendo dall'avanzo di amministrazione (giusta Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 335 del 17/07/2025) per ulteriori € 510.000,00, garantendo così la copertura finanziaria per tutte le proposte meritevoli.

Le procedure di liquidazione dei contributi concessi sono attualmente in fase di ultimazione. La Sezione scrivente sta procedendo all'evasione delle spettanze residue, garantendo la tempestiva chiusura dei flussi finanziari relativi all'annualità in corso.

https://www.consiglio.puglia.it/futura-iii-edizione-anno-2025

La sinergia e il costante confronto promosso dalla Sezione hanno riscosso il pieno apprezzamento degli attori coinvolti, trovando la loro massima espressione in un evento dedicato, curato dalla Presidenza del Consiglio regionale, EVENTO CONCLUSIVO AVVISO "FUTURA.LA PUGLIA PER LA PARITA'" Terza edizione 2025", tenutosi il 16 dicembre 2025 presso l'Agora della sede del C.R., che ha costituito un momento di condivisione istituzionale dei risultati raggiunti nell'esercizio 2025

PROGETTO RETE REGIONALE DELLE ELETTE DI PUGLIA

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 elettive e nella vita politica.

Sotto il profilo finanziario, per il biennio 2024-2025, sono state impiegate risorse per un ammontare complessivo di € 59.963,00, così ripartite:

- 32.330,00 euro (IVA inclusa), da stanziamento assegnato alla Sezione per il servizio di organizzazione e gestione integrata dei Forum Territoriali;
- 27.633,00 euro (IVA inclusa), da stanziamento assegnato alla Sezione per il servizio di organizzazione, animazione e coordinamento dei tavoli tematici.

In continuità con l'annualità precedente, il progetto "Rete regionale delle elette di Puglia" è giunto a compimento nel 2025. Il percorso, articolatosi in incontri conoscitivi e forum tematici territoriali, si è concluso con l'ultima tappa a Taranto su 'Salute e Welfare' e la presentazione del documento di indirizzo per il "Piano strategico della Rete".

Nello specifico, il ciclo di attività si è concluso con i seguenti appuntamenti:

- 26 febbraio 2025: "Salute e Welfare": **Sesto Forum tematico territoriale, c/o Biblioteca Civica "Pietro Acclavio - TARANTO**.
- 27 marzo 2025: "**Incontro conclusivo con la Rete delle Elette". Presentazione del documento di indirizzo e progettazione strategica delle misure di politiche di genere, c/o Agorà del Consiglio regionale della Puglia - BARI**.

L'attività dei Forum territoriali ha rappresentato un'importante occasione di formazione e confronto dialettico, generando varie proposte progettuali. Attraverso tavoli di lavoro tecnici coordinati da esperti di settore, le amministratrici pugliesi hanno operato in sinergia per definire soluzioni metodologiche innovative. Tali risultanze sono confluite nel Piano Strategico, costituendo la base operativa per l'attuazione di politiche mirate alla riduzione strutturale delle disuguaglianze di genere Documento di indirizzo e progettazione strategico

Dando seguito a quanto stabilito con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 233 del 20/02/2024, nei primi mesi del **2025** si è altresì proceduto all'aggiornamento della banca dati contenente ogni riferimento utile (carica istituzionale, indirizzi mail, recapiti telefonici) relativo alle donne elette in Puglia nei Comuni, Province, Città metropolitana, Regione. Sono state censite, pertanto, all'incirca 1500 donne elette di Puglia e la relativa banca dati viene aggiornata periodicamente.

La Rete delle elette mira ad 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. Uno dei compiti ed intenti propri della Rete delle elette è creare canali di comunicazione, lavorare in rete, scambiare buone prassi per portare anche in luoghi come il Senato e il Parlamento, i fabbisogni e le esigenze regionali, attinenti alla volontà di contrastare la violenza di genere e supportare ogni azione volta al riconoscimento della parità di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, culturale ed economica.

È in questo solco che si è inserita, nel giugno **2025,** l'iniziativa di condurre una delegazione di circa 45 elette della Rete regionale presso il Senato della Repubblica a Roma, con l'obiettivo raggiunto di realizzare un momento di incontro e confronto per lavorare in rete e in sinergia alla realizzazione di obiettivi comuni e condivisi.

A tal fine, sono state utilizzate le risorse finanziarie assegnate nel Bilancio alla Sezione scrivente per circa € 14.000,00 (IVA inclusa) per l'affidamento tramite confronto di preventivi su MePa, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lettera b) del D.lgs. n. 36/2023, del "servizio di noleggio pullman e pernottamento con prima colazione per visita al Senato della Repubblica di una delegazione della Rete delle elette di Puglia promossa dal Consiglio regionale della Puglia".

CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE PER LA PROMOZIONE DELL'AUTODETERMINAZIONE DELLE DONNE, "NON C'È VITA SE C'È VIOLENZA", PROMOSSA DAL CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA

In attuazione dell'art.35, comma 1, della legge regionale 29 dicembre 2023, n. 37 "*Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione 2024 e bilancio pluriennale 2024-2026 della Regione Puglia (legge di stabilità regionale 2024)*", con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 313 del 1° aprile 2025 "*Costituzione del Comitato Scientifico e Organizzativo per l'attuazione dell'art. 35 della legge regionale n. 37/2023*" è stato istituito il Comitato scientifico e organizzativo, incaricato di promuovere e monitorare le azioni finalizzate al contrasto della violenza di genere, garantendo il coordinamento tra le istituzioni coinvolte e favorendo la ricerca e l'implementazione di buone pratiche in materia.

Con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 324 del 20/05/2025, le risorse finanziarie disponibili sono state ripartite in egual misura, destinando: € 200.000,00 alla Sezione Studio e Supporto alla legislazione e alle politiche di garanzia per le attività di formazione ed € 200.000,00 alla Sezione scrivente per la realizzazione e la diffusione della campagna di comunicazione, informazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere per l'autodeterminazione delle donne, incaricandola di adottare tutti gli adempimenti di competenza.

In ottemperanza all'incarico ricevuto, la scrivente Sezione ha provveduto ad affidare, mediante trattative con confronto di preventivi sul MePa, ai sensi dell'art. 50, co. 1, lett. B) del d.lgs. n. 36/2023, il servizio per "*la realizzazione di una campagna contro la violenza di genere per la promozione dell'autodeterminazione delle donne*".

Per approfondimenti, si rimanda al link di seguito riportato:

https://drive.google.com/drive/folders/1BIh6lCROvbCrY673xs8CZR1PEZs4ptHv

Si precisa che il materiale pubblicitario prodotto di cui al precedente link è a tutt'oggi a disposizione del Consiglio regionale della Puglia che ne detiene il copyright e che pertanto potrà essere riutilizzato.

Risorse finanziarie utilizzate: 33.000,00 (IVA esente).

Per la diffusione del materiale pubblicitario di cui al suindicato link, si è proceduto all'affidamento con confronto di preventivi a mezzo MePa, ai sensi dell'art. 50, co. 1, lett. B) del d.lgs. n. 36/2023, del "*servizio di pianificazione, acquisto e gestione degli spazi media finalizzato alla diffusione multicanale della campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere e la promozione dell'autodeterminazione delle donne, promossa dal Consiglio regionale della Puglia*".

Si riporta di seguito una sintesi delle attività svolte:

- TV LOCALI – passaggi:
  - Acquisto di spazi pubblicitari in fasce orarie ad alta audience
  - Trasmissione dello spot manifesto fornito dalla committenza
  - Durata spot 60"
  - TV locali: TELE NORBA, TELE DUE, TELE RAMA, TRM 24, TELE BARI, ANTENNA SUD.

- TESTATE GIORNALISTICHE LOCALI CARTACEE E ONLINE:

  CORRIERE MEZZOGIORNO ED. BARI, GAZZETTA DEL MEZZOGIORNO, TARANTO TODAY, BARI TODAY, FOGGIA TODAY, LECCE REPORT, BRINDISI NEWS, QUOTIDIANO DI FOGGIA, QUOTIDIANO DI BARI, EDICOLA DEL SUD, LA REPUBBLICA ED. BARI - MANZONI, NUOVO QUOTIDIANO DI PUGLIA, SALENTO IN TASCA, CORRIERE SALENTO, L'ATTACCO.

- SOCIAL MEDIA ADVERTISING:
  - Campagna social online su FACEBOOK e INSTAGRAM.
  - Altri portali su cui è stata erogata la campagna:



Il 05/10/2025 la predetta campagna di divulgazione è stata interrotta per l'avvio del periodo di par condicio elettorale.

Risorse finanziarie utilizzate: 128.842,98 (IVA inclusa).

REALIZZAZIONE DI EVENTO FORMATIVO SUL TEMA DELLE POLITICHE DI GENERE PER LA CONSULTA REGIONALE FEMMINILE

Tra le attività in capo alla Sezione scrivente, con DUP n. 49/2021, così come successivamente modificata ed integrata dalla DUP n. 332/2025, sono ascritte, tra le altre, le seguenti funzioni: supporto organizzativo e amministrativo agli Organismi di parità e agli Organismi preposti alla tutela e alla promozione dei diritti della persona in ambito regionale.

La Sezione in parola, come ogni anno, ha realizzato, per conto della Consulta regionale femminile pugliese, vari convegni ed eventi formativi che sono diventati sempre più performanti ed interattivi, grazie a specifici focus su temi come: l'evoluzione del ruolo della donna nei diversi ambiti della vita quotidiana (professionale, sociale, politica e culturale); la medicina di genere; la famiglia come luogo di costruzione sociale e culturale in cui i compiti all'interno vengano condivisi, gli equilibri di potere all'interno della coppia siano rispettati al pari delle scelte e delle possibilità professionali di ciascuna persona; l'intelligenza artificiale e le prospettive di genere con specifico riferimento alla medicina oncologica.

Al fine di promuovere, anche per **l'anno 2025**, attività di formazione e di studio inerenti alle Politiche di Genere finalizzate a educare e sensibilizzare sul tema le future generazioni, i cittadini, le imprese e le istituzioni, mirando al superamento degli stereotipi legati al genere e al contrasto di ogni forma di discriminazione, i**l 23 ottobre 2025** presso l'Agorà del Consiglio regionale della Puglia si è svolto l'evento formativo dal titolo ***"L'Evoluzione delle Politiche di genere – Intelligenza artificiale e prospettive di genere".***

All'evento formativo sono stati invitati a partecipare classi di studenti, docenti e non solo, che vi hanno preso parte con curiosità e notevole interesse.

Durante tale evento formativo, si sono avvicendati Relatrici e Relatori che attraverso i loro interventi mirati ed esaustivi, hanno stimolato la curiosità di alunni e docenti, mettendo in evidenza l'organizzazione regionale - mondo a loro sconosciuto - e il principio secondo cui 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 persistono e attraversano la quotidianità della vita delle donne.

L'evento si è concluso con un dibattito in cui i giovani hanno partecipato attivamente. Attraverso domande e risposte, hanno dato vita a un dialogo molto interessante su temi sociali e culturali, fornendo spunti di riflessione. 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 i ruoli di uomo e donna nella famiglia e nella società, in modo da dare piena attuazione al principio di pari opportunità.

L'obiettivo raggiunto con l'evento realizzato è stato 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.

Di seguito il link relativo all'evento del 23 ottobre 2025:

https://consultafemminile.consiglio.puglia.it/-/l-evoluzione-delle-politiche-di-genere.-intelligenza-artificiale-e-prospettive-di-genere

Risorse finanziarie utilizzate 2.288,00 euro (IVA inclusa), da stanziamento destinato alla Consulta Regionale Femminile.

STOP KILLING WOMEN - 25 NOVEMBRE 2025 - GIORNATA INTERNAZIONE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Il **25 novembre 2025**, in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, in accordo con l'Ufficio di Consigliera di Parità della Regione Puglia, con la Consulta regionale femminile, la Biblioteca del Consiglio regionale, l'Associazione "Diffondiamo idee di valore", è stata realizzata l'iniziativa inerente alla mostra "Stop Killing Women" presso l'Agora del Consiglio regionale.

La mostra, tutt'ora fruibile, ha offerto l'opportunità di promuovere, per il 25 novembre e a seguire per il periodo successivo, una campagna di comunicazione presso associazioni e istituzioni di parità di riferimento per l'Adozione dei Poster in Mostra. L'adesione al progetto di adozione delle opere selezionate come 10 finaliste, vista la potente capacità comunicativa delle stesse, ha portato nei vari contesti il messaggio che si intendeva veicolare, amplificandone l'effetto e affidando il messaggio del 25 novembre - Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, a un modello artistico ed espressivo oltre la retorica e fortemente incisivo, condiviso sui singoli territori per mezzo delle associazioni femminili che hanno aderito per il tramite della Consulta e dell'ufficio di Consigliera in rete tra loro. A fronte dell'adozione dei 10 poster, le singole associazioni hanno potuto partecipare a una visita guidata della mostra, restituendo la propria esperienza di adozione di ciascuna opera. L'adesione alla inaugurazione della Mostra è stata notevole, vi hanno partecipato, oltre alle associazioni femminili e di parità, tutte le Consultrici. L'iniziativa ha costituito un esercizio di azione coerente e diffusa per la promozione di un messaggio fuori dalla retorica ormai imperante del 25 novembre, raggiungendo l'obiettivo di parlare indistintamente a ogni partecipante, come solo un'immagine può fare.

Risorse finanziarie utilizzate a cura del Segretariato generale.

INIZIATIVA DEL 28 NOVEMBRE 2025 PROMOSSA DAL CUG

Su indicazione del Segretario generale del Consiglio regionale, che ha ritenuto l'iniziativa a cura del CUG, lodevole e degna di nota, la Sezione scrivente ha collaborato e sostenuto la richiesta di utilizzo di spazi esterni nella parte compresa tra la Giunta e il Consiglio, per un "flash mob" unitamente alla predisposizione di una "panchina rossa".

Risorse finanziarie utilizzate: nessuna.

CONCLUSIONI

Dall'ampia disamina prodotta, emerge come gli elementi analizzati facciano parte di un quadro unitario che conferma la validità del percorso intrapreso.

Le attività espletate hanno avuto una ricaduta territoriale di profondo valore formativo e sociale e le risultanze emerse comprovano l'innesco di un processo virtuoso, il quale ha generato un impatto tangibile a beneficio della collettività regionale.

Tale impatto ha consolidato la validità degli interventi e ha posto le basi per la programmazione di future attività, confermando come la sinergia tra pianificazione e realtà locale sia risultata l'elemento determinante per l'esito positivo di ogni iniziativa intrapresa.

Attraverso le attività svolte si è raggiunto l'obiettivo di coinvolgere un'ampia platea di destinatari, difficile da quantificare, stante l'impatto prodotto dalla campagna pubblicitaria "Non c'è vita se c'è violenza".

Il positivo feedback ricevuto ci motiva a mantenere elevati gli standard delle attività in corso e di quelle future e dimostra quanto il coinvolgimento attivo delle donne rappresenti un presupposto irrinunciabile per il bene comune.

5.3 Le attività del Comitato Unico di Garanzia[4]

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 dell'annualità 2025.

CUG IN TOUR

Titolo e breve descrizione: Nel corso del 2025 il Comitato ha proseguito con l'iniziativa "CUG in tour", portando una delegazione del Comitato ad incontrare il personale dell'Amministrazione in uno dei plessi regionali. Nel 2025 sono stati effettuati quattro incontri.

Obiettivi perseguiti: l'attività, oltre a informare il personale regionale sul ruolo e sulle funzioni del Comitato, consente di raccogliere suggerimenti sul benessere organizzativo delle strutture, che vengono raccolti in un report riassuntivo.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: NESSUNA.

Destinatari: tutto il personale di Regione Puglia di Giunta e Consiglio.

Attività svolte: illustrazione delle funzioni del Comitato; confronto tra il Comitato e colleghe/i regionali delle diverse strutture; raccolta fabbisogni; predisposizione report.

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 2026-2028 e indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Al momento, non sono disponibili link specifici.

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Titolo e breve descrizione: questionario sul benessere organizzativo - Somministrazione del primo questionario sul benessere organizzativo nell'Amministrazione regionale.

---

[4] Paragrafo redatto grazie al contributo della Presidente del CUG, Morena Ragone.

Obiettivi perseguiti: promozione del benessere organizzativo; attuazione delle politiche di sostegno a situazioni di disagio; attuazione delle politiche di valorizzazione del personale.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: NESSUNA.

Destinatari: tutto il personale di Regione Puglia.

Attività svolte: somministrazione di un questionario anonimo a tutto il personale regionale delle diverse strutture di Giunta e Consiglio

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): a seguito della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e delle risposte ottenute (circa 1.000 riscontri, tra Giunta e Consiglio), il Comitato - con il fondamentale supporto della Sezione Statistica - ha analizzato i risultati, presentati anche in occasione di due incontri pubblici a luglio e settembre 2025.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista nel Piano delle Azioni Positive 2026-2028 e indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Al momento, non sono disponibili link specifici. Un documento riassuntivo sarà pubblicato a breve.

RETE TERRITORIALE DEI CUG PUGLIESI

Titolo e breve descrizione: Rete territoriale dei CUG pugliesi. Nel 2025 è proseguito il percorso di costituzione della Rete territoriale dei Comitati Unici di Garanzia pugliesi.

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 delle 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 la 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 in cui è presente un Comitato Unico di Garanzia.

Attività svolte: riunioni mensili di confronto e scambio esperienziale; programmazione attività comuni; definizione passi per formalizzazione Rete; incontri pubblici della Rete (n. 3 nel solo 2025).

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 2026-2028 e indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Al momento, non sono disponibili link specifici.

BENESSERE 360 (struttura referente: Sezione Organizzazione e Formazione del Personale)

Titolo e breve descrizione: "Benessere 360", intervento a cura della Sezione Organizzazione e Formazione del Personale, che vede coinvolto anche il Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivi perseguiti: in collaborazione con l'Amministrazione, sono proseguite le attività per la valorizzazione del benessere del personale, anche alla luce dei possibili contenuti del piano regionale.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: cfr struttura competente.

Destinatari: tutto il personale delle strutture della Giunta di Regione Puglia.

Attività svolte: confronto tra il Comitato e i colleghi regionali delle diverse strutture interessate al progetto; individuazione di alcuni specifici contenuti; approfondimento di temi prioritari, sulla base delle macro-aree indicate.

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): il Piano è stato approvato in Giunta con Deliberazione 4 agosto 2025, n. 1125 su proposta della struttura competente. Il progetto è in itinere, e vedrà la realizzazione di specifici interventi, suddivisi in macro-aree.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista anche nel Piano delle Azioni Positive 2026-2028 e indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Al momento, non sono disponibili link specifici.

FORMAZIONE/PIANI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Titolo e breve descrizione: Il Comitato è stato coinvolto nell'esame e conseguente proposta dei criteri per i piani di formazione e nella definizione di specifici interventi formativi, come attività fondamentale per l'attuazione

dell'obbligo formativo del personale pubblico previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 (n. 40 ore). Tra le proposte, inserite poi anche nel PAP, la previsione della formazione anche sul temi e ambiti di competenza del Comitato, obbligatoria per dirigenza e comparto.

Obiettivi perseguiti: intervento in itinere.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: NESSUNA.

Destinatari: tutto il personale delle strutture della Giunta di Regione Puglia.

Attività svolte: supporto alla definizione dei criteri e confronto con le diverse strutture interessate; proposta di specifiche attività formative.4

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 2026-2028 e indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Al momento, non sono disponibili link specifici.

ASILO NIDO

Titolo e breve descrizione: Asilo nido e Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza. Intervento 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.

Obiettivi perseguiti: intervento in fase di conclusione.

Risorse finanziarie stanziate nelle annualità di riferimento: PNRR (struttura competente)

Destinatari: tutto il personale delle strutture di Consiglio, Giunta, agenzie regionali.

Attività svolte: supporto nella fase di raccordo tra le amministrazioni coinvolte e nell'individuazione delle quote di riserva per Regione Puglia.

Risultati raggiunti specificando per quanto possibile le ricadute sul territorio e i beneficiari in termini di uomini e donne (numero disaggregato per genere): l'intervento ha evidenti ricadute territoriali, contribuendo anche a supportare il personale con figli minori ricadenti nella fascia di età interessata dal progetto.

Eventuali link dove reperire le informazioni e i documenti relativi a quanto realizzato: l'attività è prevista nel Piano delle Azioni Positive 2026-2028 e indicata nella relazione 2025 del CUG di Regione Puglia.

Al momento, non sono disponibili link specifici.

5.4 Le attività della Consigliera di Parità regionale[5]

La consigliera di Parità effettiva della Regione Puglia è l'avvocata Lella Ruccia, nominata con Decreto ministeriale n. 204/2022.

La Consigliera di Parità 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.), ed in ogni altra 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 ad esercitare sia la funzione promozionale e sia la funzione antidiscriminatoria.

I soggetti destinatari diretti dell'azione sono tutte le lavoratrici e 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.

---

[5] Paragrafo redatto grazie al contributo della Consigliera di Parità Regionale Effettiva, Pasqua Ruccia.

Attività anno 2025

Il periodo di interesse dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre è stato caratterizzato dallo svolgimento delle seguenti attività:

L'ATTIVITÀ ANTIDISCRIMINATORIA

Gli articoli 36, 37 e 38 del Codice pari opportunità prevedono che la Consigliera regionale di Parità possa agire in giudizio a tutela di interessi di rilevanza superindividuale, ovvero nell'interesse generale alla parità e al rispetto della disciplina antidiscriminatoria. Tale legittimazione all'azione in giudizio (prevista già dai commi 7 e 8 dell'art. 8 del d. lgs. n. 196/00 e ampliata nel d. lgs 198/2006) costituisce una delle attività obbligatorie dello svolgimento delle funzioni.

Per tutto il 2025 si è potuto prestare ascolto e svolgere attività di conciliazione, potendo disporre del supporto delle competenze professionali ai fini della presa in carico dei casi segnalati, e assegnazione di casi alle professioniste iscritte nella short list a supporto dell'ufficio di Consigliera di Parità, per l'attività obbligatoria di contrasto alle discriminazioni ex art 25 Dlgs 198 del 2006 e s.m.

Sono stati promossi processi di conciliazione conclusi positivamente, e per gli altri casi , aperti sono in corso fasi di confronto con la mediazione della Consigliera secondo il mandato ricevuto dalle lavoratrici come meglio specificato nella scheda del report annuale

Per queste attività, in netta progressione per il 2025 rispetto al 2024, è rilevante la collaborazione con le professioniste e i professionisti iscritti nella short list di esperti in diritto antidiscriminatorio, competenza fondamentale per rendere più efficaci ed incisive le azioni di tutela e di contrasto alle discriminazioni e promuovere nei casi singoli o collettivi la cultura di parità.

LA PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE

Consigliera nazionale e Conferenza nazionale Consigliere di Parità

Ai sensi dell'art 19 Dlgs 198 del 2006, tra i compiti istituzionali vi è la partecipazione alla rete delle consigliere di parità promossa dalla Consigliera Nazionale.

Nel periodo di interesse, la partecipazione è stata particolarmente proficua e segnata dall'avvicendamento nel ruolo di Consigliera Nazionale dell'avv. ta Filomena DANTINI.

Particolarmente importante è stato partecipare alla conferenza a maggio e ottobre, presso il Ministero a ROMA.

La condivisione di intenti e obiettivi per un ruolo di coordinamento delle Consigliere/i si è tradotto in una iniziativa interregionale, realizzata in coordinamento con la Consigliera Nazionale per la presentazione del rapporto nazionale sulla parità di genere a Lecce il 19 dicembre 2025.

Coordinamento regionale delle Consigliere territoriali

Si è consolidato il rapporto con le consigliere territoriali, con le quali è stato proseguito un lavoro – iniziato nel 2023 - di coordinamento e confronto anche con la promozione attraverso le iniziative promosse dalla Consigliera regionale sui territory.

In particolare, il coordinamento con le Consigliere territoriali ha consolidato il programma di incontri con periodicità mensile a sostegno delle iniziative realizzate in rete con ANCI e sezione per l'attuazione delle Politiche di genere il 21 marzo a conclusione della prima edizione di "Genere in comune" progetto cofinanziato dalla regione per la promozione delle politiche di genere negli enti territoriali

In quella sede è stato concluso il protocollo di intesa tra ANCI Regione Puglia e l'Ufficio di Consigliera per la promozione e formazione in tema di diritto antidiscriminatorio

La rete CUG regionale

L'obiettivo comune del benessere organizzativo come obiettivo misurabile, è stato coerentemente riproposto nella nascente rete Cug del enti territoriali, asl e università che ha visto l'ufficio di consigliera coinvolto sin dai passaggi preparatori al rilancio della rete regionale, con l'evento del 19 novembre 2024, iniziativa che è proseguita nel 2025 con incontri territoriali di Bari, Foggia e Lecce per l'adozione di buone prassi in un percorso condiviso.

Parternariato

In ossequio ai compiti istituzionali, si è assicurata la presenza e partecipazione nell'ambito del comitato di Sorveglianza e parternariato per la gestione dei Fondi Europei per lo Sviluppo regionale con incontri periodici assicurando la presenza e contributo costanti

Osservatorio mercato del lavoro

Altrettanto si è assicurata massima e convinta partecipazione all'insediamento dell'Assemblea per l'Osservatorio Mercato del Lavoro e ai lavori nelle sedi delle rispettive convocazioni. Proprio nell'ambito della partecipazione prevista come membro dell'Osservatorio è stato sottoscritto, a valle della ini-

ziativa DONNE E LAVORO promossa in rete con Assessorato della PO il 12 giugno 2025, il PROTOCOLLO D'INTENTI ***Per la promozione del lavoro femminile in Puglia,*** di cui l'Ufficio di Consigliera si è fatta promotrice nell'ambito delle prossime iniziative dell'osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro

Assessorato Politiche di Genere, Agenda di Genere

Il lavoro sinergico messo in campo per il 2025 è stato caratterizzato da una fitta collaborazione tra Consigliera Assessorato alle Politiche di Genere e Sezione per l'attuazione presso la Presidenza della Regione Puglia attraverso diverse iniziative condivise tra le quali si segnala la fruttuosa **CALL FOR BEST PRACTICE "#nogendergap" 2025**, che ha generato grande e inaspettata partecipazione a dimostrazione che ogni iniziativa di riconoscimento per ciò che viene messo in campo per attivare buone prassi di eguaglianza ed inclusione attende di essere riconosciuto con effetto positivo per la realizzazione di una rete dove ogni operatore tende a riconoscersi nell'altro come indicatore di innovazione e applicazione dei principi di uguaglianza contro le discriminazioni a carico delle donne nel mondo del lavoro, della cultura e dell'economia .

LE ATTIVITÀ DI PROGRAMMA

Le attività programmate con il piano presentato per il 2025 ai fini del corretto impiego dei fondi è stato realizzato con successo

SI raccolgono in sintesi le principali iniziative messe in campo privilegiando la macro area della comunicazione in linea con gli obiettivi di Agenda di Genere, la strategia adottata nella legislatura 2020-2025 per la parità di genere.

Costruzione del sito dell'ufficio di Consigliera

L'ufficio nel 2025 ha visto l'implementazione del supporto comunicativo attraverso l'implementazione dei contatti con la dotazione del servizio di protocollazione pec sulla casella di posta e la realizzazione della Pagina web su piattaforma regione Puglia, Assessorato Lavoro e politiche sociali attraverso cui è stato possibile comunicare le diverse iniziative e offrire informazione e comunicazioni per gli adempimenti di legge, con il supporto della sezione speciale per la comunicazione presso la Presidenza della Regione Puglia

Evento *#contareperparlare* per la promozione del **PROGETTO FORMATIVO "COMUNICAZIONE INCLUSIVA: DEI, LINGUAGGIO E CAMBIAMENTO**

https://agenparl.eu/wp-content/uploads/2025/07/Triggiani_evento-comunicazione-di-genere_Contare-per-parlare-3.jpeg

Il programma dell'evento tenutosi il *3 luglio 2025* ha incluso **due panel di approfondimento**: il primo si è concentrato sul **valore della comunicazione inclusiva** come leva di trasformazione, mentre il secondo ha esplorato l'**impatto delle libere professioni,** con la partecipazione di esperti e rappresentanti delle istituzioni. I partecipanti hanno avuto l'opportunità di confrontarsi sulle migliori pratiche per garantire una presenza equilibrata di genere nei media e negli eventi pubblici, con l'obiettivo di rendere la parità una realtà tangibile e concreta. Il progetto avviato in ottobre 2025 si è concluso nell'evento del 13 aprile 2026.

Formazione Avvocati/e - Aggiornamento Short List Nazionale

In attuazione del Protocollo siglato dalla Consigliera nazionale di Parità con il Consiglio Nazionale Forense nel 2017, si è dato avvio con impiego dei fondi per le attività di Regione PUGLIA alla realizzazione nel 2025 di percorsi formativi in materia di diritto antidiscriminatorio di genere per Avvocati e Avvocate iscritti ai Fori della Regione Puglia

Il corso previsto nel piano delle attività dell'anno 2025 della Consigliera di Parità Regione Puglia prevede l'erogazione del servizio per l' attuazione del "CORSO DI FORMAZIONE DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO DI GENERE per Avvocate e Avvocati iscritti agli Ordini Forensi pugliesi", articolato in lezioni in modalità FAD e in presenza con evento finale, previsto per il 31 marzo 2026, con laboratori dedicati all'analisi di casi concreti e propedeutico all'iscrizione nella short list di avvocate e avvocati, formati in diritto antidiscriminatorio di genere, anche a supporto degli uffici delle Consigliere di parità.

Primo fra tutti il corso risulterà certificato secondo la normativa in materia di formazione, qualificando così i professionisti iscritti

Il programma di 10 moduli è stato avviato il 21 novembre ed è consultabile sul portale di regione Puglia, nella sezione Consigliera di Parità; è in corso con moduli settimanali in FAD per circa 100 iscritti

Rapporto Biennale sulla occupazione maschile e femminile in Puglia

Con il supporto e collaborazione dell'Ufficio Statistico regionale si è potuto elaborare il rapporto biennale sulla occupazione uomini e donne in Puglia

Ne è risultato una pubblicazione ricca di dati messi a disposizione per una valutazione di impatto delle politiche attive del lavoro.

Con lo stesso servizio si avviata una proficua e strategica collaborazione che porta l'ufficio di Consigliera ad avere elaborati ricchi di dati e indici di riferimento frutto di una attenta e competente elaborazione.

https://regione.puglia.it/documents/48589/9146496/Report_2025_esecutivo_OK.pdf/33cd1148-e9a7-463e-8c00-3c7e0c12eb50?t=1760532979619

RISORSE FINANZIARIE STANZIATE NELLE ANNUALITÀ DI RIFERIMENTO 2025

Le risorse finanziarie stanziate regionale (pari a € 50.000 per l'esercizio finanziario dell'anno2025), sono state impegnate secondo il Piano delle attività presentato per l'anno 2025 erelative integrazioni per l'importo di € 46.241,03.

CONCLUSIONI

L'ente territoriale di designazione, la Regione Puglia, si contraddistingue per una azione di programma sulle politiche di genere particolarmente attenta e dotata di strumenti di gestione delle azioni di attuazione, fortemente incisive oltre che per aver sviluppato a livello generale una forte sensibilità al tema e visione dell'azione di genere sia sul piano del contrasto alla violenza che alla adozione di strumenti di programma.

6. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

La terza edizione del Bilancio di Genere, relativa all'anno 2025, assume una valenza significativa per la sua funzione di snodo strategico-istituzionale: il documento consuntivo sancisce la chiusura della precedente legislatura regionale (2020-2025) e, al contempo, fornisce indicazioni che potranno essere utili per orientare le azioni della nuova legislatura.

Nel solco del percorso già avviato, il Bilancio di Genere nasce da una profonda sinergia tra le strutture della Giunta e del Consiglio Regionale, con l'intento di restituire un quadro fedele e articolato di tutte le politiche di parità attivate sul territorio.

Quale strumento di democrazia partecipata, il documento garantisce alla cittadinanza piena visibilità sull'azione amministrativa; allo stesso tempo, fornisce agli amministratori e alle amministratrici una vera e propria **bussola di programmazione e monitoraggio**, indispensabile per indirizzare le future decisioni di spesa e valutarne l'efficacia nel tempo.

Tra i molteplici elementi da attenzionare, si ritiene utile richiamare i principali:

- **I dati del contesto esterno**: L'elaborazione del Regional Gender Equality Index (RGEI) tramite il cruscotto *Navigare nella Parità* evidenzia una convergenza costante della Puglia verso la media nazionale, con un punteggio salito dai 55,35 punti del 2013 ai 61,81 punti del 2024 (+5,46 punti nell'arco del decennio). Questo risultato colloca la Puglia al 14° posto in Italia e come prima regione del Mezzogiorno per parità di genere. I traguardi più significativi si registrano nel dominio *Lavoro* (dove il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e quelle senza figli è balzato all'85,7% nel 2025, superando la media nazionale del 75,1%, e il part-time involontario femminile è sceso al 14,0%) e nel dominio *Competenze* (con l'abbandono scolastico femminile crollato al 5,8%, al di sotto della media nazionale del 6,2%, e la quota di NEET femminili scesa al 19,7%). Tuttavia, permangono marcati divari nel dominio *Tempo* (con le donne pugliesi impegnate mediamente per 1.740 minuti settimanali nel lavoro di cura non retribuito a fronte dei 437 minuti degli uomini) e nel dominio *Potere* (con sole 25 donne alla guida di un'amministrazione comunale a fronte di 220 sindaci uomini). Preoccupano inoltre gli arretramenti nel dominio *Salute* (con la speranza di vita in buona salute scesa a 56,4 anni per le donne) e nel dominio *Violenza* (con un aumento delle denunce per percosse a 364 casi e per stalking a 1.181 casi femminili nel 2024).

- **I dati del contesto interno e delle Agenzie**: Nell'organigramma dell'Ente regionale si rileva una crescita della componente femminile stabile, passata nel triennio 2023-2025 da 1.013 a 1.398 unità, con una presenza maggioritaria tra i Funzionari a Elevata Qualificazione (54,6%). Ciononostante, si confermano le medesime asimmetrie del contesto esterno nel dominio *Potere*: nelle Direzioni di Dipartimento la presenza femminile rimane ferma al 25% (3 direttrici su 12) e nelle 20 Agenzie ed Enti strumentali del Gruppo Regione Puglia le cariche apicali di Presidente vedono una presenza maschile al 100% e le Direzioni Generali al 94,4%. Nel dominio *Reddito*, i compensi per lavoro straordinario restano a netto appannaggio maschile (74,5% del totale).
- **L'analisi del Rendiconto Regionale 2025**: L'applicazione all'intero bilancio regionale (15,86 miliardi di euro di impegni) della metodologia di riclassificazione della spesa in chiave di genere - condotta secondo le linee guida MEF-RGS e la D.G.R. n. 1295/2024 - mostra che il 67,8% della spesa regionale (10,75 miliardi di euro) è "sensibile al genere" (trainata dalla Missione Tutela della Salute che assorbe 9,97 miliardi di euro). La spesa "da approfondire" ammonta al 18,9% (3,00 miliardi di euro) e individua le grandi infrastrutture, i trasporti e lo sviluppo economico come aree su cui concentrare i futuri approfondimenti di dettaglio. La spesa "neutrale" rappresenta il 13,3% (2,10 miliardi di euro), mentre la spesa "diretta a ridurre le diseguaglianze di genere" si attesta allo 0,1% (11,9 milioni di euro), concentrata quasi per intero nel Dipartimento Welfare per interventi di antiviolenza e inclusione.
- **Lo stato di attuazione dell'Agenda**: L'attuazione dell'Agenda di Genere (D.G.R. n. 1466/2021) raggiunge nel 2025 il 50% di azioni finanziate e realizzate (rispetto al 22% iniziale del biennio 2021-2022). Gli impegni finanziari toccano la cifra record di 254.769.504,48 euro nel 2025 (cresciuta di 6 volte rispetto ai 42,2 milioni del 2024). Tuttavia, l'analisi dell'andamento finanziario dell'Agenda di Genere ha fatto emergere una forte concentrazione della spesa nell'ultima annualità della legislatura ("effetto imbuto"). Tale circostanza, dovuta a difficoltà di avvio delle procedure o a riallocazioni contabili tardive, ha di fatto impedito di traguardare la realizzazione integrale delle attività previste dalla strategia.

Questi dati testimoniano come la traiettoria della Regione Puglia verso i target di parità sanciti dall'SDG 5 dell'Agenda 2030 sia ormai tracciata, sebbene il cammino per il definitivo abbattimento dei divari rimanga ampio.

In questa prospettiva, il Bilancio di Genere offre chiavi di lettura preziose per far sì che le evidenze empiriche si traducano in leve operative per massimizzare l'efficacia delle decisioni pubbliche.

1. Passare dagli output al valore pubblico

L'evidenza dei dati contabili e procedimentali raccolti impone un radicale salto di qualità concettuale: il punto nodale del Bilancio di Genere non può e non deve essere (solo) quello di rendicontare gli *output* prodotti — ovvero elencare il numero di delibere approvate, i volumi di risorse impegnate, le azioni finanziate o le ore di formazione erogate. La vera sfida programmatoria consiste nel verificare empiricamente se, e in che misura, le iniziative e i servizi realizzati producano "Valore Pubblico", cioè generino impatti trasformativi e migliorino in modo concreto, duraturo e misurabile la qualità della vita, l'autonomia economica e il benessere reale di cittadine e cittadini.

Per compiere questa transizione da un approccio burocratico/descrittivo a un modello orientato ai risultati, risulta indispensabile strutturare rigorosi studi di impatto e valutazioni di efficacia ex-post che permettano di monitorare sistematicamente i risultati prodotti dalla spesa, analizzando il grado di soddisfazione di persone fisiche, lavoratrici, imprese femminili e utenti dei servizi sociosanitari e il reale abbattimento dei divari occupazionali, retributivi e di cura.

2. Promuovere la crescita di reti locali

L'uguaglianza di genere non si costruisce al chiuso degli uffici regionali, ma si consolida nei singoli contesti territoriali, laddove le persone vivono, studiano e lavorano. Per questa ragione, la prospettiva della nuova legislatura deve fare perno sul rafforzamento delle Reti Locali, coinvolgendo istituzioni pubbliche, privati e associazionismo:

- Con le Amministrazioni Comunali: Valorizzare ed estendere le buone prassi nate dai progetti pilota, quali "GENEREinCOMUNE" (che trasferisce l'approccio di gender mainstreaming e la redazione del bilancio di genere direttamente nelle municipalità pugliesi) e "No Women No Panel" (che, grazie all'art. 140 della L.R. Stabilità 2025, ha esteso l'obbligo di parità nei panel agli eventi patrocinati, raggiungendo un tasso di bilanciamento del 70%).
- Con le Imprese private e le parti sociali: Promuovere accordi per la parità salariale, incentivi all'occupazione femminile stabile, la diffusione del welfare aziendale e le premialità nei bandi di gara per le aziende in possesso della certificazione di parità di genere.
- Con il Terzo Settore e l'Associazionismo: Sostenere in modo continuativo la rete dei Centri Antiviolenza (CAV), delle Case Rifugio e dei Centri Antidiscriminazione, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dal Terzo Settore nell'attuazione delle politiche di inclusione e nella protezione delle vulnerabilità.

3. Tracciare la prospettiva di una Nuova strategia per la Parità di genere (2025-2030)

Capitalizzando l'eredità dell'Agenda 2021-2025, le risultanze del RGEI e le indicazioni del presente Bilancio di Genere, la Regione Puglia è chiamata ad avviare un ampio processo partecipativo e multilivello per redigere la Nuova strategia regionale.

Una nuova Strategia che sia più realistica, graduale e integrata: che eviti sblocchi finanziari tardivi, utilizzi i dati del contesto come guida obbligatoria, trasformi la Valutazione di Impatto di Genere da adempimento formale a leva di trasformazione reale e assicuri che ogni risorsa pubblica investita si traduca in un incremento concreto di benessere e qualità della vita per tutte le cittadine e tutti i cittadini della Puglia.

Glossario

Accountability (di genere): dovere di rendicontazione e trasparenza dell'azione amministrativa in ottica di genere, volto a dare conto delle scelte di allocazione e redistribuzione delle risorse pubbliche e dei relativi impatti su donne e uomini.

Agenzie in house ed enti strumentali: organismi partecipati e strumentali della Regione che concorrono all'attuazione delle politiche regionali; nell'analisi del contesto interno il loro personale è esaminato accanto a quello dell'Ente.

Analisi di genere: esame strutturato dei ruoli, delle relazioni e dei processi. È focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini in vari contesti e 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 su quella femminile della popolazione, al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa (Gender Budgeting).

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

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare: introduzione di sistemi volti a facilitare un'organizzazione del lavoro che agevoli la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per donne e uomini (es. congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani).

Divario di genere (GAP): differenza tra il valore di un indicatore riferito agli uomini e quello riferito alle donne; un valore positivo segnala una prevalenza maschile, un valore negativo una prevalenza femminile.

Elevata Qualificazione (EQ): categoria di inquadramento del personale (già "posizioni organizzative") cui è affidata la titolarità di incarichi di particolare responsabilità, autonomia e competenza tecnica.

Gender Mainstreaming: 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.

Indice di uguaglianza di genere (Gender Equality Index) e RGEI: indice sintetico elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) che misura le disparità di genere sulla base di sette domini. Il Regional Gender Equality Index (RGEI) ne costituisce l'adattamento alla dimensione regionale, consultabile attraverso il cruscotto "Navigare nella Parità".

Intersezionalità: approccio che considera come le disuguaglianze di genere si intreccino con altri fattori di discriminazione (età, disabilità, origine, condizione socio-economica), generando forme di svantaggio molteplici e sovrapposte.

Prospettiva di genere: approccio che considera e mette a fuoco le differenze di genere nella sfera sociale e nella gestione del potere, valutando in che modo tali differenze incidano sui bisogni immediati e sugli interessi di lungo periodo di donne e uomini.

Segregazione orizzontale: 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: sviluppo equo e dignitoso delle attuali generazioni che non compromette la possibilità di sviluppo delle generazioni future.

Valutazione di Impatto di Genere (VIG): strumento di valutazione (ex ante, in itinere ed ex post) che stima gli effetti differenziati prodotti su donne e uomini da un intervento, ne identifica la rilevanza di genere e ne orienta la progettazione; costituisce il presupposto per la costruzione del Bilancio di Genere.

Metadati

Metadati indicatori del contesto esterno

DOMINIO "LAVORO"

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati (20-64 anni) e la corrispondente popolazione di riferimento.

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

Numero di imprese femminili registrate: numero di imprese registrate in cui il controllo e la proprietà sono detenuti in prevalenza da donne, rapportato al totale delle imprese registrate.

Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli 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 sovraistruiti: 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: numero di convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri.

DOMINIO "COMPETENZE"

Competenza 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: 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 possiedono competenze digitali almeno di base in tutti i 5 domini del "Digital Competence Framework 2.0" (alfabetizzazione su informazioni e dati; comunicazione e collaborazione; creazione di contenuti digitali; sicurezza; risoluzione di problemi).

Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione: percentuale di persone di 18-24 anni che hanno conseguito solo la licenza di scuola secondaria di primo grado e non sono inserite 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.

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

Laureati nelle discipline 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).

DOMINIO "POTERE"

Partecipazione civica e politica: percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno un'attività di partecipazione civica e politica (parlare o informarsi di politica almeno una volta a settimana; partecipare online a consultazioni o votazioni su temi civici o politici; leggere e postare opinioni su temi sociali o politici sul web), sul totale delle persone di 14 anni e più.

Donne e rappresentanza politica a livello locale: percentuale di donne elette nei Consigli comunali sul totale degli eletti; numero di donne alla guida delle amministrazioni comunali.

DOMINIO "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.

DOMINIO "TEMPO"

Attività di assistenza e cura della famiglia: tempo medio settimanale, in minuti, dedicato al lavoro domestico e di cura della famiglia, per genere.

Soddisfazione per il tempo libero: percentuale di persone di 14 anni e più che si dichiarano soddisfatte per il proprio tempo libero, sul totale delle persone di 14 anni e più.

Attività di volontariato: percentuale di lavoratori di 15 anni e più coinvolti in attività di volontariato o beneficenza almeno una volta al mese.

DOMINIO "SALUTE"

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

Indice di salute mentale: indice del disagio psicologico (psychological distress) ottenuto sintetizzando i punteggi di cinque quesiti del questionario SF-36 riferiti ad ansia, depressione, perdita di controllo emozionale e benessere psicologico. Varia tra 0 e 100: valori più elevati indicano migliori condizioni di benessere psicologico.

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

Sane abitudini e stili di vita: insieme di indicatori sugli stili di vita della popolazione, di seguito dettagliati.

Adeguata alimentazione: proporzione standardizzata (popolazione europea 2013) di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura, sul totale.

Eccesso di peso: proporzione standardizzata (popolazione europea 2013) di persone di 18 anni e più in sovrappeso o obese, sul totale, secondo la classificazione OMS dell'Indice di Massa Corporea.

Sedentarietà: proporzione standardizzata (popolazione europea 2013) di persone di 14 anni e più che non praticano alcuna attività fisica, sul totale.

Fumo: proporzione standardizzata (popolazione europea 2013) di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare, sul totale.

Alcol: proporzione standardizzata (popolazione europea 2013) di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol (secondo le soglie per sesso ed età o il binge drinking), sul totale.

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 (stabilità, livello di inquadramento e classe di età): personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato — comprensivo dei Dirigenti a tempo determinato che ricoprono posti di funzione — analizzato per livello di inquadramento e per classe di età, disaggregato per genere.

Incidenza del lavoro part-time: quota percentuale di dipendenti regionali in regime di lavoro part-time, per genere.

DOMINIO "COMPETENZE"

Fruizione della formazione: quota di dipendenti, per genere, che fruiscono delle attività formative sul totale dei partecipanti.

Giorni medi di formazione: numero medio di giornate di formazione pro capite fruite nell'anno, per genere.

Fruizione di percorsi formativi specifici in materia di parità: numero di dipendenti che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica in materia di cultura di genere, pari opportunità o Bilancio di Genere.

DOMINIO "POTERE"

Cariche dirigenziali apicali: numero di persone, per genere, che ricoprono incarichi dirigenziali apicali (Direttori di Dipartimento, dirigenza di Sezione e Servizio).

Giunta regionale: composizione per genere dei componenti della Giunta regionale.

Consiglio regionale: composizione per genere dei componenti del Consiglio regionale.

Organi di governo e controllo dell'Ente: composizione per genere degli organi di governo e controllo dell'Ente Regionale.

DOMINIO "REDDITO"

Incidenza del lavoro straordinario: quota di lavoro straordinario (ore/compensi) fruita, per genere e per livello di inquadramento.

Retribuzione media accessoria: retribuzione accessoria (trattamento economico accessorio) comprensiva delle competenze aggiuntive rispetto al minimo contrattuale: compensi per lavoro straordinario, indennità di missione o trasferimento, altri compensi (incarichi specifici, reperibilità), per genere.

Incarichi retribuiti presso enti e organi esterni: numero di incarichi retribuiti conferiti al personale regionale presso enti e organi esterni, per genere.

Titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ): numero e quota dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, per genere e per fascia retributiva.

DOMINIO "TEMPO"

Giorni medi di assenza: rapporto fra i giorni complessivi di assenza e la consistenza del personale, per genere.

Fruizione dello smart working: quota di dipendenti regionali che usufruisce dello smart working/lavoro agile, per genere.

Congedi, permessi e assenze per cura: giorni di assenza per congedo di maternità/paternità e parentale, permessi per l'assistenza (compresi quelli ex Legge 104/1992), lavoro agile/telelavoro e permessi per malattia dei figli, per genere.

DOMINIO "SALUTE"

Numero di visite mediche (sorveglianza sanitaria): numero di visite mediche disposte dal datore di lavoro, per genere.

Giorni medi di assenza per malattia: numero medio di giorni di assenza per malattia dei dipendenti regionali, per genere.

Numero di procedimenti disciplinari: numero di procedimenti disciplinari a carico del personale, per genere.

Bibliografia

Riferimenti internazionali ed europei

Nazioni Unite, Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile – Obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 (uguaglianza di genere e autodeterminazione di tutte le donne).

Commissione europea, Gender Equality Strategy 2020-2025 (Strategia dell'Unione europea per la parità di genere).

Commissione europea, Gender Equality Strategy 2026-2030 – nuovo programma d'azione per l'uguaglianza di genere (presentato il 5 marzo 2026).

Unione europea, Roadmap for Women's Rights (2025).

Direttive europee n. 1499 e n. 1500 del 2024 in materia di parità e non discriminazione (in corso di recepimento).

Normativa e programmazione nazionale

Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (Piano strategico nazionale per la parità di genere).

Legge 12 luglio 2011, n. 120 (c.d. "Golfo-Mosca") – equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e controllo delle società.

Legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. "Del Rio") – disposizioni sugli enti locali.

Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone con disabilità.

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 57 – istituzione dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo unico a tutela della maternità e della paternità (in part. art. 27-bis).

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Direttiva del 4 marzo 2011 dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità – linee guida sui CUG.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Circolari e linee guida per il Bilancio di Genere (MEF-RGS)

Circolare MEF-RGS n. 20 del 28 aprile 2022 – disposizioni per l'accountability di genere nelle Pubbliche Amministrazioni.

Circolare MEF-RGS n. 11 del 29 maggio 2026 – "Bilancio di Genere. Linee guida e avvio delle attività", con Allegato 1 – Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere (Rendiconto dello Stato 2025).

Normativa regionale (Regione Puglia)

Legge regionale 21 marzo 2007, n. 7 – "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro".

Legge regionale 30 aprile 1990, n. 16 – Commissione regionale per le pari opportunità.

Legge regionale 1980, n. 70 – Consulta regionale femminile.

Legge regionale n. 15/2014 e relativo Regolamento attuativo del 2019 – Bilancio Sociale e di Genere.

Legge regionale 29 dicembre 2023, n. 37 – "Disposizioni per la formazione del bilancio" (Legge di stabilità regionale 2024).

Legge di stabilità regionale 2025.

Disegno di Legge 29 aprile 2026, n. 59 "Rendiconto generale della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2025"

Legge regionale 13 luglio 2026, n. 14 "Valutazione di impatto generazionale e valutazione di impatto di genere nell'ambito dei disegni di legge, delle proposte di legge e dei regolamenti delegati ai sensi del comma 1 dell'articolo 44 dello Statuto regionale. Modifiche alla legge regionale 2 novembre 2011, n. 29 (Semplificazione e qualità della normazione)"

Statuto della Regione Puglia (in part. art. 44).

Atti della Giunta e del Presidente della Regione Puglia

D.G.R. 7 dicembre 2020, n. 1974 – Modello Organizzativo "MAIA", e successive modifiche e integrazioni.

D.G.R. 15 settembre 2021, n. 1466 – Agenda di Genere (Strategia Regionale per la Parità di Genere).

D.G.R. n. 720/2021, n. 302/2022, n. 1476/2022, n. 383/2023 e n. 938/2023 – Provvedimenti della sperimentazione sulla Valutazione di Impatto di Genere (VIG); con la D.G.R. n. 383/2023 è stato formalizzato il primo Report VIG.

D.G.R. n. 1909 del 29 novembre 2021 – Tavolo Tecnico per l'attuazione dell'Agenda di Genere.

D.G.R. n. 1769/2022 – Approvazione della prima edizione di un intervento regionale, poi consolidato in una seconda edizione (evento finale del 21 marzo 2025).

D.G.R. n. 1331/2023 – Sospensione dell'applicazione dell'istituto per la dirigenza.

D.G.R. n. 1295 del 26 settembre 2024 – avvio della fase strutturale della VIG e definizione degli ambiti di intervento diretto e indiretto.

D.G.R. n. 516 del 16 aprile 2025 – Autorizzazione straordinaria al telelavoro connessa alla chiusura parziale di uffici regionali.

D.G.R. n. 489 del 21 aprile 2026 – Istituzione del Tavolo tecnico regionale per la comunicazione istituzionale attenta al genere.

D.P.G.R. n. 242 del 30 aprile 2026 – Aggiornamento del Modello Organizzativo "MAIA 2.0".

Linee di Mandato 2025-2030 della Giunta regionale (XII Legislatura).

Programmi, progetti e strumenti finanziari

Programma CapCoe 2021-2027 (Capacità per la Coesione) – progetto "Verso il mainstreaming di genere" e sviluppo dei database digitali settoriali (Progetto CAPCOE).

Programma regionale PR FESR-FSE+ Puglia 2021-2027.

Programmazione comunitaria 2014-2020.

Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC).

Protocollo "No Women No Panel" (NWNP).

Progetto "Genere in Comune".

Fonti statistiche, banche dati e strumenti di misurazione

EIGE – European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2025 (https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/IT).

Regione Puglia – Regional Gender Equality Index (RGEI), cruscotto interattivo "Navigare nella Parità" (https://dispi.shinyapps.io/Cruscotto_RGEI/).

ISTAT-SISTAN – Sistema Statistico Nazionale.

ISTAT-BES – indicatori di Benessere Equo e Sostenibile.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Puglia.
Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
Conto Annuale del personale (Ragioneria Generale dello Stato).
Report VIG – Valutazione di Impatto di Genere (2025).

Sitografia

Regione Puglia – Bilancio di Genere 2023-2024: https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/bilancio-di-genere-della-regione-puglia-2023-2024

Regione Puglia – VIG, Linee guida approvate in Giunta: https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/vig-valutazione-di-impatto-di-genere-approvate-in-giunta-le-linee-guida-1

Regione Puglia – Valutazione di Impatto di Genere: https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/valutazione-di-impatto-di-genere

Regione Puglia – "Navigare nella Parità", il cruscotto interattivo: https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/parità-di-genere-nasce-navigare-nella-parità-il-cruscotto-interattivo-per-monitorare-la-puglia

Regione Puglia – Consigliera regionale di Parità: https://regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/consigliera-di-parita

Consiglio regionale della Puglia – Premio "Futura" (III edizione, 2025): https://www.consiglio.puglia.it/futura-iii-edizione-anno-2025

Consulta femminile del Consiglio regionale – L'evoluzione delle politiche di genere: https://consultafemminile.consiglio.puglia.it/-/l-evoluzione-delle-politiche-di-genere.-intelligenza-artificiale-e-prospettive-di-genere



Ringraziamenti

La presente pubblicazione è stata curata dalla Sezione per l'attuazione delle Politiche di Genere 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 all'analisi del contesto interno, il Dipartimento Personale e Organizzazione, la Sezione Organizzazione e Formazione, la Sezione Personale, la Sezione Trattamento Economico e il Servizio Controlli Agenzie, Organismi, Società Partecipate e Certificazione Aziende Sanitarie, nonché le Agenzie Regionali in house per i dati trasmessi;
- per il contributo all'analisi del rendiconto, il Dipartimento Bilancio, Affari Generali e Infrastrutture e la Sezione Bilancio e Ragioneria;
- per il contributo alla rendicontazione delle iniziative della Giunta Regionale, il Tavolo tecnico per l'attuazione dell'Agenda di Genere e i Dipartimenti che vi partecipano: Cultura e Turismo; Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione; Welfare; Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana; Sviluppo Economico; Bilancio, Affari Generali e Infrastrutture; Mobilità; Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale; Promozione della Salute e del Benessere Animale; Personale e Organizzazione; nonché la Struttura speciale per l'attuazione del PR e la Struttura speciale Comunicazione Istituzionale;
- per il contributo relativo alle iniziative del Consiglio Regionale, la Segreteria Generale del Consiglio Regionale e la Sezione Coordinamento Politiche di Genere e Supporto alle Azioni di Tutela dei Diritti della Persona, di Conciliazione e di Parità;
- per il contributo relativo alle attività del Comitato Unico di Garanzia, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) della Regione Puglia;
- per il contributo relativo alle attività della Consigliera regionale di Parità, l'Ufficio della Consigliera regionale di Parità.

