



PROVINCIA DI MATERA

ORIGINALE

DECRETO PRESIDENZIALE N. 6 DEL 20-01-2023

OGGETTO "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025". APPROVAZIONE

PROPONENTE AREA I

L'anno **duemilaventitre** il giorno **venti** del mese di **gennaio**, il **Presidente Avv. Piero Marrese**, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

Relazione del Dirigente dell'Area I

PREMESSO che l'art.48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti Piani hanno durata triennale. La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante, in quanto in caso di mancato adempimento la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6. Del D.Lgs. 30/03/2001, n.165, che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che la Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2017 (avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"), afferma che "Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori", e che "le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa";

PRESO ATTO che il D. Lgs. n.198/2006 sopracitato, all'art.42 "Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n.125, artt. 1 e 2), alle lettere d) e f) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- Superare condizioni, organizzative e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico retributivo;

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

CONSIDERATO il processo di riforma delle Province, dal Decreto Legge n.138/2011 alla Legge 56/2014, ha sicuramente rappresentato una forte impasse per le amministrazioni che si sono dovute misurare con una importante contrazione delle proprie funzioni e con la conseguente necessità/obbligo di ridimensionare la propria dotazione organica. Tutti questi adempimenti direttamente subordinati alla definizione del nuovo assetto organizzativo dell'ente, quindi, hanno subito un rallentamento, senza venir meno alla generale "funzione di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e alla promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale" sancito dall'art. 85, lett. f) della Legge 56/2014, indicata quale funzione fondamentale delle Province quali enti di area vasta;

VISTA la Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri –Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, che conferma l'assicurazione della parità e delle pari opportunità che va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

DATO ATTO che il Piano di Azioni Positive 2023/2025, si pone, tra le principali azioni programmate: la tutela dell'ambiente di lavoro, la promozione e la comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità sia all'interno dell'ente sia sul territorio provinciale, l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;

CONSIDERATO che le amministrazioni devono dare attuazione alla normativa citata, nel rispetto delle forme di partecipazione e di consultazione previste, e che il Piano di Azioni Positive (PAP) per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini è uno strumento indispensabile di sperimentazione ed attuazione concreta delle politiche di pari opportunità in grado di prevenire comportamenti discriminatori;

VISTO il Decreto Presidenziale n.70 del 27/04/2022, con il quale si adottava il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;

VISTO che si rende necessario adottare il (PAP) della Provincia di Matera per il triennio 2023/2025;

DATO ATTO che, su richiesta del Dirigente dell'Area I, la Consigliera Regionale di parità effettiva, Avv. Ivana Enrica Pipponzi, con propria nota del 16/01/2023, acquisita agli atti dell'Ente in data 17/01/2023 con prot. n.903, ha espresso parere positivo in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate;

VISTA la Legge n.56/2014;

VISTO il D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge n.183/2010;

VISTO il D.Lgs. n.267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATO che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile ai sensi dell'art.49 del TUEL;

DATO ATTO che al presente decreto sono allegati i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

Tanto premesso e considerato

SI PROPONE

Di decretare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale del presente decreto, come segue:

1. **DI ADOTTARE** il Piano di Azioni Positive (PAP) per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini anni 2023-2025, redatto dalla Provincia di Matera, allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che all'esecuzione del presente Decreto provvederà il competente Ufficio Personale;

IL DIRIGENTE
Dr. Vincenzo PIERRO

IL PRESIDENTE

Vista la proposta su estesa;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda;

Verificata la competenza del Presidente della Provincia all'assunzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e della legge n.56/2014;

Tutto ciò premesso, nella spiegata qualità, in virtù dei poteri ascritti dalla legge.

D E C R E T A

1. **DI APPROVARE** la proposta come sopra esposta nella parte narrativa e dispositiva che si intende qui di seguito integralmente e materialmente trascritta;
2. **DI INCARICARE** il Dirigente dell'Area 1 a porre in essere tutti gli ulteriori atti connessi e consequenziali al presente provvedimento;

Il presente decreto

- ha decorrenza immediata;

- viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

IL PRESIDENTE
Avv. Piero MARRESE

IL PRESIDENTE
Avv. Piero Marrese

Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente Decreto Presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 20-01-2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Matera, 20-01-2023

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE



PROVINCIA DI MATERA



Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 della Provincia di Matera per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Premessa normativa

Il Decreto Legislativo n.198 dell'11 aprile 2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" che ha recepito la Legge n.125 del 10 aprile 1991 e il D.Lgs n.196 del 23 maggio 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongono un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il D.Lgs n.165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" impegna tutti gli enti ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi alle comunità.

L'art.48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 prevede che i Piani di Azioni Positive (PAP) abbiano carattere obbligatorio e vincolante in quanto in caso di mancato adempimento è sancita l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs n.165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2017 (avente ad oggetto: "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*"), afferma che "Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori", e che "le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa".

La Legge n.56/2014 nel ridefinire il nuovo assetto organizzativo delle Province sancisce tra le funzioni fondamentali quali enti di area vasta, all'art.85 lett.f) "la funzione di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale".

Il Piano triennale di Azioni Positive della Provincia di Matera 2023-2025, ha come finalità:

- a) valorizzare il benessere di tutti i lavoratori all'interno dell'ente;
- b) orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- c) favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
- d) garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
- e) comunicare e promuovere la cultura di genere.



a) Valorizzare il benessere di tutti i lavoratori all'interno dell'ente

Per la realizzazione di questo obiettivo le azioni previste sono:

- raccolta ed elaborazione dei dati del personale (situazione occupazionale al 31/12/2022) ed elaborazione in base all'età, al genere ed alla categoria nonché dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro, come ad es. part-time, congedi parentali e permessi disabili, da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le criticità su cui intervenire;
- favorire attraverso una maggiore partecipazione nelle fasi decisionali dei procedimenti il riequilibrio della presenza femminile nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità e quindi migliori retribuzioni;
- affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati, motivati da esigenze personali o familiari;
- sostegno al personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera;
- valorizzazione del bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

b) Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

- analisi del piano di formazione dei dipendenti per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del Piano Triennale;
- diffusione e potenziamento delle azioni formative interne all'ente, mediante mappature delle competenze, divulgazione delle opportunità formative al fine di garantire parità nell'accesso alla formazione;
- utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative anche nell'ottica del riequilibrio di genere;
- introduzione, nei corsi di formazione, di moduli formativi di diversity management (disabilità), considerato che negli ultimi anni, lo sviluppo della Diversity & Inclusion si è posto anche in Italia come condizione essenziale per la crescita e la promozione di efficienza e competitività. Nei percorsi formativi non si potrà prescindere dall'attenzione alle persone e dalla valorizzazione delle diversità;
- introduzione, nei corsi di formazione, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere.

c) Favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori

La realizzazione di questo obiettivo, nel tener conto dei riferimenti normativi vigenti - legge n.81/2017, art.14 della Legge n.124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01 giugno 2017, legge n°4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO, prevede le seguenti azioni:

- predisposizione di uno studio di fattibilità sulle forme di flessibilità nell'orario di lavoro;
- perfezionamento e revisione di regolamenti e disciplinari finalizzati alla conciliazione vita-lavoro;



PROVINCIA DI MATERA



- sensibilizzazione all'utilizzo del part-time e a forme di flessibilità lavorative che non incidono negativamente sul reddito, adottando, in forma sperimentale, il c.d. lavoro agile (smart-working), emanando apposite direttive che ne stabiliscano i requisiti, gli obiettivi, i risultati attesi e la durata. Tale modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, ha trovato applicazione in questo Ente con risultati soddisfacenti, in attuazione alle normative volte alla mitigazione della pandemia da covid-19, dal 2020 sino a fine periodo emergenziale;
- salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità;
- promozione della stipula di Convenzioni, che permettano l'abbattimento dei costi, con strutture dedicate (baby parking, spazi bimbi) per il servizio di cura di bambini e bambine fino agli 8 anni d'età nei periodi di assenza o di chiusura di asili, scuole;
- sensibilizzazione, formazione e sostegno rivolti al tema della disabilità, per favorire l'inclusione delle persone con disabilità attraverso la realizzazione di attività volte all'educazione e lo sviluppo di una coscienza collettiva nei vari settori;
- ricognizione degli strumenti e delle buone prassi atte a garantire la diffusione, tra il personale, dell'informazione sulle opportunità offerte dalla normativa in materia di congedo parentale a tutela della maternità e paternità.

d) Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone

Le azioni previste per il conseguimento di questo obiettivo sono:

- definizione del Codice di condotta per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici dei lavoratori della Provincia di Matera, al fine di prevenire comportamenti orientati alla violenza e/o molestie sessuali, psicologiche e morali;
- introduzione di un modulo formativo per la sensibilizzazione alla tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e la presentazione del Codice di condotta nei corsi di formazione rivolti a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori e ai responsabili delle risorse umane;
- diffusione del Codice di condotta tra i lavoratori insieme al Codice disciplinare dell'ente.

e) Comunicare e promuovere la cultura di genere

Le azioni previste, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, per il conseguimento di questo obiettivo sono:

- diffusione delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche locali attraverso incontri ed eventi sul tema dell'occupazione femminile e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- organizzazione di incontri di formazione/informazione su pari opportunità, parità di genere e contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, sul benessere organizzativo e la prevenzione dello stress da lavoro per il personale provinciale e, ove possibile, prevedendo la partecipazione anche dei dipendenti dei Comuni della provincia; promozione di politiche volte a garantire al territorio provinciale opportunità eque tra i generi nello sviluppo sociale ed economico. In quest'ottica il Bilancio di genere rappresenta l'approccio attraverso il quale la Provincia deve gestire la propria politica di sviluppo con attenzione agli effetti sociali di genere delle proprie iniziative, programmando in ottica di mainstreaming;
- valorizzare le differenze di genere per promuovere la cultura di genere;



PROVINCIA DI MATERA



- aggiornamento del CUG sulle tematiche di competenza per rendere più efficace il suo funzionamento e migliorare la diffusione nell'ente dell'informazione sull'attività del comitato;

Attuazione del Piano

Le linee di indirizzo del PAP della Provincia di Matera così come delineato, impegnano l'ente alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'ente.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, è redatto un documento di confronto, approfondimento ed integrazione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

Il documento è diffuso attraverso il sito della Provincia di Matera.

IL DIRIGENTE
Dr. Vincenzo Pierro
