



PROVINCIA DI MATERA



BILANCIO DI GENERE

Esercizio 2025

Sommario

Premessa Metodologica, Definizioni e Quadro Normativo	4
❖ Contesto Esterno	6
1. Bisogni del territorio	6
1.1 Perché il contesto esterno è parte del Bilancio di Genere	6
1.2 Struttura demografica e femminilizzazione dell'invecchiamento	6
1.3 Denatalità, ricambio generazionale e popolazione in età scolastica	7
1.4 Scelte formative nelle scuole superiori	10
1.4.1 Risorse destinate all'edilizia scolastica e la popolazione studentesca beneficiaria	12
1.5 Mercato del lavoro: il principale divario esterno	17
1.6 Sostegno alle reti territoriali e promozione delle pari opportunità	19
1.7 Accessibilità ai servizi, diritto allo studio e partecipazione giovanile	20
1.7.1 Servizi della Biblioteca – "T.Stigliani"	21
1.7.2 Servizio di rilascio dei titoli di viaggio agevolati per persone con disabilità	22
❖ Contesto Interno	24
2. Analisi della Dotazione Organica: Demografia e Inquadramento	24
2.1 Ripartizione del personale per Genere ed Età	24
2.2 Ripartizione per Genere, Età e Tipo di Presenza	25
3. Responsabilità, Anzianità e Divario Economico	26
3.1 Posizioni di Responsabilità Remunerate Non Dirigenziali	26
3.2 Anzianità nei Profili	26
3.3 Il Gender Pay Gap: Analisi del Divario Economico	28
4. Competenze	29
4.1 Titoli di Studio del Personale	29
5. Reclutamento e Selezione	31
5.1 Composizione di Genere delle Commissioni di Concorso	31
6. Work-life balance, cura e welfare	32
6.1 Fruizione delle Misure di Conciliazione	32
6.2 Congedi Parentali e Permessi L. 104/1992	33
7. Aggiornamento, Sviluppo Competenze e Formazione	35
7.1 Formazione suddivisa per Genere	35
8. Piani d'Azione e Operatività del C.U.G.	36
8.1 Attività del Comitato Unico di Garanzia	36
9. Conclusioni	38

Premessa Metodologica, Definizioni e Quadro Normativo

La promozione delle pari opportunità tra donne e uomini costituisce uno dei principi fondamentali dell'ordinamento italiano ed europeo e rappresenta, per le pubbliche amministrazioni, un elemento sempre più rilevante nell'ambito delle politiche di gestione delle risorse umane, dell'organizzazione del lavoro e della programmazione strategica. In tale contesto, il Bilancio di Genere si configura come uno strumento di analisi, monitoraggio e rendicontazione finalizzato a valutare gli effetti che le politiche pubbliche e le scelte organizzative possono produrre sui diversi gruppi della popolazione, con particolare attenzione alle eventuali differenze di genere. L'adozione di una prospettiva di genere nella lettura dei dati organizzativi non risponde esclusivamente a finalità di natura statistica o descrittiva, ma rappresenta un'opportunità per approfondire la conoscenza delle dinamiche che caratterizzano l'Ente, favorendo una valutazione più completa dell'efficacia delle politiche adottate e della loro capacità di garantire condizioni di equità, inclusione e valorizzazione delle competenze. Attraverso l'analisi delle informazioni relative alla composizione del personale, ai percorsi professionali, alla formazione, alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, alle dinamiche retributive e agli strumenti di tutela delle pari opportunità, il Bilancio di Genere consente infatti di integrare la dimensione quantitativa dei dati con una lettura orientata agli impatti organizzativi e sociali. La presente relazione si inserisce in tale quadro metodologico e ha l'obiettivo di offrire una rappresentazione organica delle principali caratteristiche della popolazione lavorativa della Provincia di Matera, evidenziando eventuali differenze nella distribuzione di uomini e donne all'interno delle diverse categorie professionali, nei percorsi di sviluppo delle competenze, nell'accesso agli istituti di conciliazione e nelle opportunità di crescita professionale. L'analisi proposta non intende attribuire alle evidenze statistiche un significato esclusivamente causale o interpretativo, ma si propone di fornire elementi conoscitivi utili per comprendere le dinamiche organizzative in atto e orientare le future attività di programmazione e monitoraggio. L'approccio adottato è coerente con i principi del Gender Mainstreaming, secondo cui la prospettiva di genere deve essere integrata in tutte le fasi dei processi decisionali, dalla pianificazione degli interventi alla valutazione dei risultati. In questa prospettiva, il Bilancio di Genere non si limita a rilevare eventuali differenze tra uomini e donne, ma mira a contestualizzarle alla luce delle caratteristiche organizzative dell'Ente, delle dinamiche storiche del personale, dei percorsi professionali e delle trasformazioni che interessano il mercato del lavoro pubblico.

Particolare attenzione viene dedicata all'analisi di alcuni indicatori comunemente utilizzati negli studi di genere e nelle attività di rendicontazione delle pubbliche amministrazioni, quali la distribuzione del personale nei diversi livelli organizzativi, la partecipazione ai percorsi formativi, l'utilizzo degli istituti di conciliazione, la composizione delle commissioni di concorso e le differenze retributive osservabili tra uomini e donne. Tali elementi vengono esaminati con un approccio descrittivo e contestualizzato, tenendo conto delle specificità dell'Amministrazione e delle caratteristiche della popolazione lavorativa analizzata.

Dal punto di vista normativo, il Bilancio di Genere trova fondamento nei principi sanciti dall'articolo 3 della Costituzione, che afferma il valore dell'uguaglianza formale e sostanziale e attribuisce alle istituzioni il compito di rimuovere gli ostacoli che limitano la piena partecipazione delle persone alla vita economica e sociale del Paese. A tali principi si affiancano le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 150/2009, dall'art. 38-septies della Legge n. 196/2009, dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalle più recenti linee di indirizzo nazionali ed europee che individuano nella parità di genere una delle dimensioni strategiche per il miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e per la crescita sostenibile delle organizzazioni pubbliche. La crescente attenzione dedicata a tali tematiche, anche nell'ambito delle riforme e degli investimenti collegati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha ulteriormente rafforzato la necessità di dotarsi di strumenti capaci di misurare e monitorare l'impatto delle politiche pubbliche sui diversi gruppi della popolazione. In questo scenario, il Bilancio di Genere assume una funzione sempre più rilevante non solo come documento di rendicontazione, ma anche come strumento di supporto alle decisioni, in grado di fornire informazioni utili alla definizione di interventi orientati all'equità, all'inclusione e alla valorizzazione del capitale umano.

La presente relazione intende pertanto contribuire a tale percorso attraverso una lettura sistematica dei dati disponibili, valorizzando gli elementi di forza emersi dall'analisi e individuando, al contempo, eventuali ambiti meritevoli di ulteriore attenzione. L'obiettivo è quello di offrire un quadro conoscitivo utile a sostenere il miglioramento continuo delle politiche del personale e a rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nei processi organizzativi dell'Ente, nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento, trasparenza e valorizzazione delle competenze che caratterizzano l'azione della Pubblica Amministrazione.

❖ Contesto Esterno

1. Bisogni del territorio

1.1 Perché il contesto esterno è parte del Bilancio di Genere

La Legge n. 56/2014 attribuisce alle Province, tra le funzioni fondamentali, il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale. Il Bilancio di Genere deve quindi affiancare alla lettura interna dell'organizzazione una lettura dei bisogni della comunità e degli effetti delle politiche di area vasta. Scuola, mobilità, orientamento, cultura, accessibilità e inclusione non sono politiche "neutre" quando incidono in modo diverso sulle opportunità di studio, lavoro, autonomia e partecipazione di donne e uomini. L'approfondimento statistico allegato consente di rafforzare questa dimensione esterna. Questo report mira a costruire una baseline territoriale su struttura demografica, popolazione in età scolastica, rete delle scuole secondarie di secondo grado e segregazione formativa nei percorsi STEM. I risultati sono interpretati come elementi di contesto e non come relazioni causali automatiche.

1.2 Struttura demografica e femminilizzazione dell'invecchiamento

La popolazione residente considerata al 2025 è pari a 189.095 persone: 93.867 uomini e 95.228 donne. La componente femminile rappresenta il 50,36% del totale. La quasi parità complessiva cambia però radicalmente nelle età più avanzate: i residenti con almeno 65 anni sono 47.960, pari al 25,36% della popolazione, e le donne ne rappresentano il 55,00%; tra gli over 80 la quota femminile sale al 60,11% e tra gli over 85 al 63,18%.

La progressiva femminilizzazione della popolazione anziana è un dato rilevante per il Bilancio di Genere perché accresce l'importanza di accessibilità, mobilità, cultura, prevenzione dell'isolamento e servizi di prossimità. Nello stesso tempo, l'aumento della popolazione anziana può intensificare i carichi di cura informale che ricadono sulle famiglie e che, come mostrano anche i dati interni dell'Ente sui congedi parentali, restano spesso distribuiti in modo diseguale tra i generi.

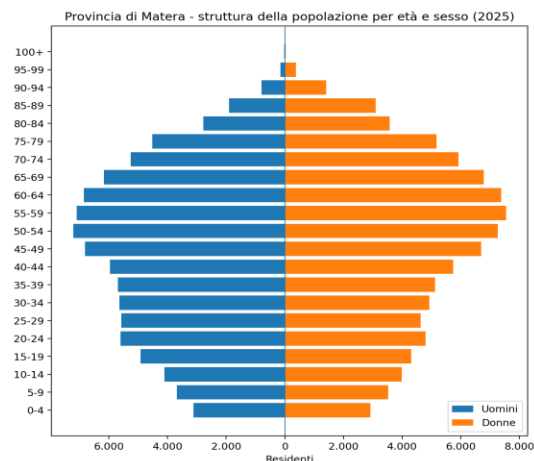


Figura 1 - Struttura della popolazione residente per età e sesso - Fonte: Dati ISTAT 01/01/2025

1.3 Denatalità, ricambio generazionale e popolazione in età scolastica

Il grafico mostrato nella Figura 2.a documenta una tendenza demografica di lungo periodo particolarmente significativa. Il saldo naturale negativo, che nel 2024 raggiunge -4,8 per 1.000 abitanti, rappresenta un elemento di criticità per la sostenibilità demografica del territorio e pone l'esigenza di rafforzare interventi orientati al sostegno della genitorialità, alla permanenza dei giovani e delle giovani donne sul territorio e alla promozione di condizioni favorevoli all'equilibrio tra vita privata e lavoro. La progressiva riduzione della natalità, associata al costante aumento della mortalità, evidenzia inoltre un processo di invecchiamento strutturale della popolazione provinciale. Tale dinamica determina effetti rilevanti sulla programmazione dei servizi pubblici, dell'offerta educativa e delle politiche socio-sanitarie.

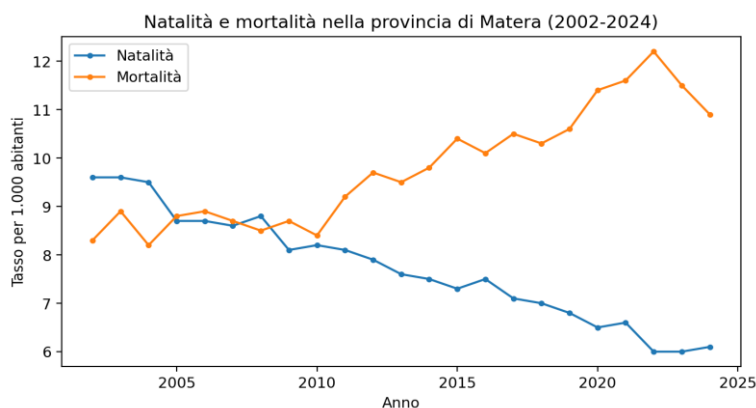


Figura 2.a - Andamento dei tassi di natalità e mortalità - Fonte: Dati ISTAT 01/01/2025

In una prospettiva di genere, il calo dell'indice di carico di figli per donna in età feconda (da 19,4 nel 2002 a 16,6 nel 2025) riflette non solo la diminuzione del numero di nascite, ma anche le persistenti difficoltà che le donne incontrano nel conciliare percorsi lavorativi, familiari e di cura. La riduzione della fecondità può essere influenzata da fattori quali l'instabilità occupazionale, la limitata disponibilità di servizi per l'infanzia, il ritardo nella formazione delle famiglie e i fenomeni migratori che interessano in particolare le fasce più giovani della popolazione.

Anno	Indice di carico di figli per donna feconda
2002	19,4
2003	19,3
2004	19,4
2005	19,5
2006	19
2007	18,9
2008	18,6
2009	18,5
2010	18
2011	18,2
2012	18,1
2013	18,1
2014	17,6
2015	17,7
2016	17,5
2017	17,6
2018	17,5
2019	17,3
2020	17,3
2021	17,6
2022	17,4
2023	17,1
2024	16,8
2025	16,6

Figura 2.b – Indice di carico di figli per donna feconda - Fonte: Dati ISTAT 01/01/2025

I dati riportati nella tabella della Figura 3.a, evidenziano una progressiva riduzione delle classi generazionali più giovani, confermando il trend di contrazione della popolazione minorile già osservato nell'analisi della natalità. La differenza tra i residenti di 0-5 anni e quelli di 14-18 anni suggerisce che, in assenza di inversioni di tendenza, il sistema educativo provinciale dovrà confrontarsi nei prossimi anni con una diminuzione della popolazione scolastica, con possibili ripercussioni sull'organizzazione della rete dei servizi educativi, scolastici e di trasporto.

Parallelamente, la presenza di una quota significativa di minori e giovani di cittadinanza straniera, particolarmente concentrata nelle età più basse, rappresenta un elemento strutturale della composizione demografica provinciale.

Tale dinamica richiede il consolidamento di politiche orientate all'inclusione, alla mediazione interculturale e al pieno accesso ai servizi educativi e formativi, al fine di favorire pari opportunità di crescita e partecipazione.

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale M+F	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	584	562	1.146	78	60	138	12,00%
1	588	541	1.129	60	59	119	10,50%
2	615	537	1.152	73	64	137	11,90%
3	671	629	1.300	67	53	120	9,20%
4	659	643	1.302	76	67	143	11,00%
5	708	648	1.356	77	59	136	10,00%
6	677	718	1.395	81	85	166	11,90%
7	758	684	1.442	81	85	166	11,50%
8	774	762	1.536	68	75	143	9,30%
9	767	717	1.484	74	80	154	10,40%
10	758	789	1.547	81	76	157	10,10%
11	810	744	1.554	72	65	137	8,80%
12	834	799	1.633	67	60	127	7,80%
13	835	810	1.645	73	57	130	7,90%
14	873	844	1.717	78	65	143	8,30%
15	903	847	1.750	94	71	165	9,40%
16	951	878	1.829	77	63	140	7,70%
17	965	846	1.811	115	62	177	9,80%
18	1.066	857	1.923	121	60	181	9,40%

Figura 3.a – Tabella relativa alla popolazione per età scolastica - Fonte: Dati ISTAT 01/01/2025

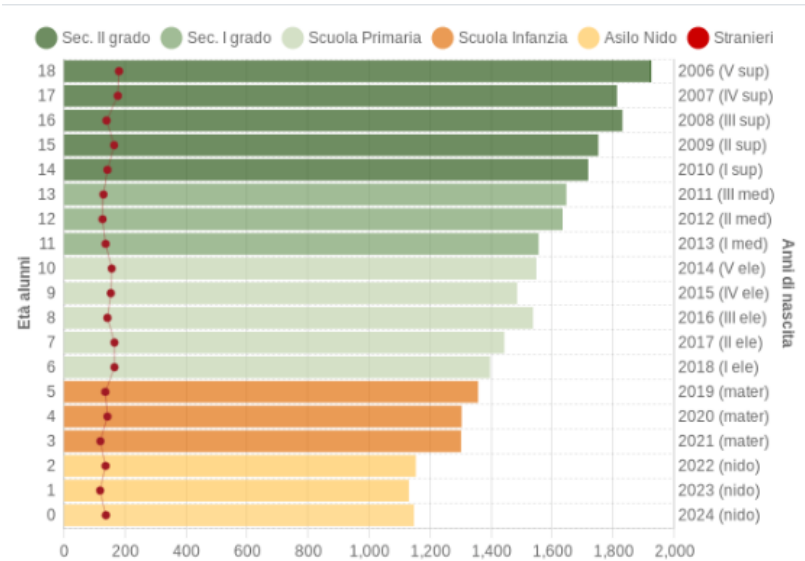


Figura 3.b – Grafico relativo alla popolazione per età scolastica - Fonte: Dati ISTAT 01/01/2025

In una prospettiva di genere, l'analisi evidenzia l'importanza di adottare un approccio integrato che consideri simultaneamente età, cittadinanza, condizione socio-economica e contesto territoriale. Le differenze che emergono dall'intersezione di questi fattori possono infatti tradursi in opportunità o svantaggi differenziati per ragazze e ragazzi, influenzando i percorsi educativi, le prospettive di inclusione sociale e, nel lungo periodo, l'accesso al mercato del lavoro.

La lettura congiunta degli indicatori suggerisce pertanto la necessità di rafforzare strumenti di monitoraggio e programmazione capaci di cogliere le trasformazioni demografiche in atto e di orientare le politiche provinciali verso obiettivi di equità territoriale, inclusione sociale e pari opportunità tra donne e uomini fin dalle età più giovani.

1.4 Scelte formative nelle scuole superiori

Secondo il “Portale Unico dei Dati della Scuola” del MIUR, per l’anno scolastico 2024/2025 risultano 9.921 iscritti nelle scuole secondarie di secondo grado: 5.233 maschi e 4.688 femmine. Nel totale le studentesse rappresentano il 47,25%, ma la distribuzione cambia nettamente in base alla tipologia di percorso. Nei licei le ragazze sono il 62,75% degli iscritti, negli istituti professionali il 46,97% mentre nei percorsi tecnici appena il 24,84%.

Sebbene la presenza femminile sia complessivamente prossima alla parità, la distribuzione tra i diversi percorsi scolastici mostra una forte concentrazione delle studentesse nei licei e una sottorappresentazione nei percorsi tecnici, in particolare negli indirizzi a maggiore contenuto scientifico e tecnologico.

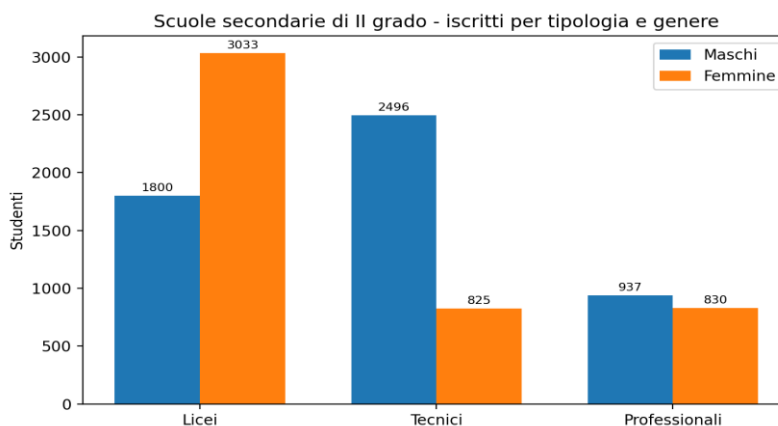


Figura 4.a - Iscritti alle secondarie di II grado per tipologia e genere- Fonte: Dati MIUR al 31/08/2025

Tale fenomeno assume rilievo strategico poiché le scelte compiute durante il percorso scolastico influenzano le opportunità formative e professionali successive, contribuendo a riprodurre la segregazione di genere osservata in numerosi settori del mercato del lavoro. L'analisi dei soli percorsi STEM conferma e rende ancora più evidente tale tendenza. Nei licei ad indirizzo scientifico e scientifico-scienze applicate si registra una presenza femminile significativa, pari a

circa il 47% degli iscritti, evidenziando una sostanziale situazione di equilibrio tra i generi. Tale dato suggerisce come le discipline scientifiche, quando inserite in percorsi liceali tradizionalmente percepiti come più generalisti, risultino oggi ampiamente accessibili e attrattive anche per la componente femminile.

Etichette di riga	Somma di ALUNNIMASCHI	Somma di ALUNNIFEMMINE
SCIENTIFICO	501	587
SCIENTIFICO - OPZIONE SCIENZE APPLICATE	513	404
SCIENTIFICO - SEZIONE AD INDIRIZZO SPORTIVO	121	55
SCIENTIFICO OPZIONE SCIENZE APPLICATE QUADRIENNALE	70	35
Totale complessivo	1205	1081

Figura 4.b - Iscritti a Licei con percorso STEM per tipologia e genere- Fonte: Dati MIUR al 31/08/2025

Diversa appare invece la situazione negli istituti tecnici ad indirizzo tecnologico, dove la partecipazione delle studentesse risulta estremamente ridotta. Su complessivi 2.598 iscritti ai percorsi STEM tecnici, le ragazze sono appena 435, pari a circa il 17% del totale. In numerosi indirizzi caratterizzati da una forte specializzazione tecnologica, quali Informatica, Automazione, Elettronica, Elettrotecnica, Telecomunicazioni, Meccanica e Meccatronica, la presenza femminile si mantiene su livelli particolarmente contenuti, in alcuni casi inferiori al 10% degli iscritti. Tale situazione evidenzia come gli indirizzi maggiormente collegati alle professioni digitali, industriali e dell'innovazione tecnologica continuino ad essere scelti prevalentemente dagli studenti maschi.

Etichette di riga	Somma di ALUNNIMASCHI	Somma di ALUNNIFEMMINE
AGRARIA, AGROAL. E AGROIND.-BIENNIO COM.	93	30
AUTOMAZIONE	51	3
CHIM. MATER. BIOTECN. - BIENNIO COMUNE	57	47
CHIMICA E MATERIALI	63	81
CONDUZIONE DEL MEZZO AEREO - OPZIONE	46	11
CONDUZIONE DEL MEZZO NAVALE - OPZIONE	64	7
COSTR., AMB. E TERRITORIO - BIENNIO COM.	60	7
COSTRUZIONI AMBIENTE E TERRITORIO - TRIENNIO	99	50
ELETTR. ED ELETTRITEC.- BIENNIO COMUNE	123	3
ELETTRONICA	72	2
ELETTRITECNICA	45	1
ENERGIA	18	0
GESTIONE DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	31	10
INFOR. TELECOM. - BIENNIO COMUNE	243	37
INFORMATICA	339	40
LOGISTICA	55	3
MECC. MECCATRON. ENER. - BIENNIO COMUNE	143	0
MECCANICA E MECCATRONICA	224	7
PRODUZIONE E TRASFORMAZIONI	100	16
SISTEMI INFORMATIVI AZIENDALI	86	52
TELECOMUNICAZIONI	22	2
TRASPORTI E LOGISTICA - BIENNIO COMUNE	106	21
VITICOLTURA ED ENOLOGIA	23	5
Totale complessivo	2163	435

Figura 4.c - Iscritti a Istituti Tecnici con percorso STEM per tipologia e genere- Fonte: Dati MIUR al 31/08/2025

Anche nei percorsi professionali STEM si osserva una prevalenza della componente maschile, sebbene meno accentuata rispetto agli istituti tecnici. Le studentesse rappresentano infatti circa il 45% degli iscritti complessivi, con una distribuzione relativamente equilibrata nell'indirizzo relativo alle professioni sanitarie e odontotecniche, mentre permane una significativa prevalenza maschile nei percorsi legati alla manutenzione e all'assistenza tecnica.

Etichette di riga	Somma di ALUNNIMASCHI	Somma di ALUNNIFEMMINE
ARTI AUSILIARIE DELLE PROFESSIONI SANITARIE: ODONTOTECNICO	83	75
MANUTENZIONE E ASSISTENZA TECNICA	38	24
Totale complessivo	121	99

Figura 4.d - Iscritti a Istituti Professionali con percorso STEM per tipologia e genere - Fonte: Dati MIUR al 31/08/2025

La ridotta presenza femminile negli indirizzi STEM può infatti tradursi, nel lungo periodo, in una minore partecipazione delle donne alle professioni ad alta specializzazione tecnica e scientifica, che spesso presentano maggiori opportunità occupazionali e retributive. Allo stesso tempo, la forte concentrazione delle ragazze negli indirizzi umanistici e linguistici e dei ragazzi negli indirizzi tecnologici e industriali suggerisce che gli stereotipi di genere continuano ad esercitare un'influenza significativa nei processi di orientamento scolastico.

Indice di accesso femminile ai percorsi STEM	Studentesse istituti STEM	1615	34%
	Studentesse Totali	4688	

Figura 4.e - Indice di accesso femminile ai percorsi STEM

Nella figura 4.e si evidenzia come solo una donna su 3 sceglie percorsi STEM; il dato non deve essere interpretato come preferenza "naturale" dei due generi, ma come indicatore di segregazione orizzontale nelle scelte formative. In prospettiva di pari opportunità, l'obiettivo pubblico è ampliare la libertà di scelta e ridurre l'effetto degli stereotipi, offrendo orientamento, esperienze, testimonianze e accesso ai percorsi in condizioni realmente equivalenti.

1.4.1 Risorse destinate all'edilizia scolastica e la popolazione studentesca beneficiaria

La Provincia di Matera esercita le funzioni relative alla gestione e manutenzione degli edifici destinati agli istituti secondari di secondo grado del territorio provinciale. Nell'ambito dell'analisi di genere è stato pertanto effettuato un approfondimento finalizzato a correlare le risorse finanziarie impiegate per l'edilizia scolastica con la composizione della popolazione studentesca che beneficia dei servizi erogati.

Ai fini dell'analisi della spesa provinciale destinata all'edilizia scolastica, si sottolinea che l'organizzazione del sistema scolastico secondario di II grado del territorio provinciale non coincide necessariamente con la singola sede fisica dell'edificio scolastico; ciascun istituto può infatti comprendere più plessi, sedi associate o indirizzi di studio distribuiti in edifici diversi ubicati anche in comuni differenti, ricompresi all'interno della medesima autonomia scolastica.

Nella tabella sottostante è indicata l'aggregazione per Istituti delle singole sedi scolastiche che beneficiano degli interventi provinciali in materia.

CODICE SCUOLA (MIUR)	ISTITUTO DI RIFERIMENTO	DENOMINAZIONE SCUOLA
MTPS012017	I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	L.SCIENT."G.B.PENTASUGLIA" -MATERA
MTTF012019	I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	I.TEC. IND. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA
MTRF014015	I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	I.P. PER SERV.SOC."I. MORRA" - MATERA
MTRH01401L	I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	IP SERV.ALB. E RIST. "A.TURI" - MATERA
MTRI014014	I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	I.P. ARTIG."L.DA VINCI"-I.MORRA" MATERA
MTTA014018	I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	I.TEC.AGR."G. BRIGANTI" TURI MATERA
MTPC01301X	I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	L. CLAS. "DUNI-LEVI" - MATERA
MTSL01301X	I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	L.ART. "DUNI-LEVI" -MATERA
MTPC017017	I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	L.C."VITTORIO BACHELET"-NOVA SIRI
MTPS01701A	I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	L.SCIENT. "ENRICO FERMI" -POLICORO
MTTH01701X	I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	I.TEC.NAUTICO "E. FERMI" -POLICORO
MTPC011018	I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	L.CLASS. "GIUSTINO FORTUNATO" -PISTICCI
MTPM01101C	I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	IST.MAG. "PITAGORA" -MONTALBANO JONICO
MTPS01101B	I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	LS SCANZANO JONICO - I.I.S.PITAGORA M.J
MTRH011015	I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	IP SERV.ALB. E RIST.MARCONIA DI PISTICCI
MTTA01101R	I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	I.TEC.AGR."GIUSEPPE CERABONA" -PISTICCI
MTTF01101D	I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	I. TEC. IND. PISTICCI
MTRI01801B	I.I.S. "POLICORO - TURSI"	I.P.IND.E ART. "PITAGORA" -POLICORO
MTTD018012	I.I.S. "POLICORO - TURSI"	I.TEC. COMM.GEOM."MANLIO CAPITOLO"-TURSI
MTTF018018	I.I.S. "POLICORO - TURSI"	I.TEC.IND. "PITAGORA" -POLICORO
MTPS01601E	I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	L.SCIENTIFICO "M. PARISI" -BERNALDA
MTPS01602G	I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	L.SCIENT. "F. CASSOLA" -FERRANDINA
MTRI01601Q	I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	I.P. IND.ART."F. CASSOLA"-FERRANDINA
MTTD01601A	I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	I.T. COMM. E GEOM.- BERNALDA
MTTF01601L	I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	I.TEC.IND."F. CASSOLA"-FERRANDINA
MTPM00201N	I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO DI STIGLIANO
MTRI00201T	I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO DI STIGLIANO
MTRI002506	I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO DI STIGLIANO
MTTD06000B	I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT	I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT
MTPM004019	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO - TRICARICO	SC.UM SEDE ASS. A IIS "C.LEVI"-TRICARICO
MTPS004018	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO - TRICARICO	L.SCIENT. A IIS "C.LEVI" - TRICARICO
MTPS004029	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO - TRICARICO	L.SCIENT. ASS. A IIS "C.LEVI" -IRSINA
MTRA00401T	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO - TRICARICO	I.P.AGR."E.PANTANELLI"-GARAGUSO
MTTD004014	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO - TRICARICO	IST. TEC. ECON. "C. LEVI" -GRASSANO
MTPS01000E	L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA	L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA
MTPM01000G	LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA	LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA

Figura 4.f – Ripartizione delle scuole per istituto di riferimento - Fonte: Dati MIUR al 31/08/2025

I dati analizzati comprendono complessivamente 9.907 studenti frequentanti le scuole secondarie di secondo grado del territorio provinciale, di cui 4.688 studentesse, e sono riferiti alle sedi scolastiche effettivamente riconducibili alle competenze dell'Ente: il dato include gli studenti dei corsi serali ed esclude quelli frequentanti strutture non rientranti nelle competenze dell'edilizia provinciale (ad esempio sez. ubicate presso la Casa Circondariale di Matera).

La lettura dei dati a livello di singola sede scolastica consente di cogliere con maggiore precisione la distribuzione di genere all'interno dei diversi indirizzi di studio e di valutare in modo più puntuale l'impatto delle risorse provinciali sugli effettivi beneficiari degli interventi realizzati sul patrimonio scolastico.

ALUNNI dati al 31/08/2025			
Istituto Superiore	Alunni Totali	di cui Donne	Donne %
I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	1127	217	19%
I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	1060	455	43%
I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	786	564	72%
I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	1227	629	51%
I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	1014	488	48%
I.I.S. "POLICORO - TURSI"	934	353	38%
I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	769	336	44%
I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	188	83	44%
I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT	740	302	41%
ISTITUTO OMNICOOMPENSIVO - TRICARICO	348	160	46%
L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA	861	404	47%
LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA	853	697	82%
Totale complessivo	9907	4688	47%

Figura 4.g – Iscritti agli istituti secondari di II grado, per genere - Fonte: Dati MIUR al 31/08/2025

Come possiamo vedere dalla tabella 4.f, la distribuzione della popolazione scolastica presenta tuttavia significative differenze tra gli istituti. Alcune realtà scolastiche evidenziano una netta prevalenza femminile, come il Liceo "T. Stigliani" di Matera, dove le studentesse rappresentano l'82% degli iscritti, e l'I.I.S. "Duni-Levi", nel quale la componente femminile raggiunge il 72%. Al contrario, altri istituti caratterizzati da una forte vocazione tecnica e tecnologica presentano percentuali femminili significativamente inferiori alla media provinciale, come l'I.I.S. "G.B. Pentasuglia" (19%) e l'I.I.S. "Policoro-Tursi" (38%). Tali differenze riflettono le dinamiche già evidenziate nell'analisi dei percorsi formativi e confermano la persistenza di una segregazione orizzontale nelle scelte scolastiche.

Nel corso del 2025 la Provincia ha sostenuto spese di cassa per l'edilizia scolastica pari a euro 11.312.949,33, di cui euro 8.608.576,93 riferiti a costi diretti ed euro 2.704.372,40 a costi indiretti; questi ultimi sono stati ponderati in base al numero di iscritti degli istituti di riferimento.

COSTI DIRETTI PER ISTITUTO		
Istituto Superiore	Somma di Pagato CA 2025	Somma di Stanz.Ass.CA 2025
I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	131.383,19	292.696,34
I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	3.799.610,52	7.465.609,14
I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	1.486.788,22	2.694.712,15
I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	1.002.750,88	2.748.571,71
I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	847.313,39	3.102.493,30
I.I.S. "POLICORO - TURSI"	26.654,96	664.559,18
I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	534.861,96	1.014.022,10
I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	523.279,42	576.149,29
I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT	83.821,26	180.653,66
ISTITUTO OMNICOMPRESIVO - TRICARICO	108.033,34	338.719,87
L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA	33.310,91	97.237,01
LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA	30.768,88	415.136,73
Totale complessivo	8.608.576,93	19.590.560,48

Figura 4.h – Costi diretti - Somme pagate e stanziate, per istituto

COSTI INDIRETTI PER ISTITUTO		
Istituto Superiore	Somma di Pagato CA 2025	Somma di Stanz.Ass.CA 2025
I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	15.278,70 €	15.327,85 €
I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	15.278,70 €	15.327,85 €
I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	15.278,70 €	15.327,85 €
I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	32.953,94 €	36.033,80 €
I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	60.958,34 €	72.594,34 €
I.I.S. "POLICORO - TURSI"	15.945,86 €	19.025,72 €
I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	34.717,97 €	40.209,49 €
I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT	15.278,70 €	15.327,85 €
L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA	15.278,70 €	15.327,85 €
LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA	15.278,70 €	15.327,85 €
Da ripartire per tutti gli istituti scolastici	2.468.124,07 €	4.176.923,51 €
Totale complessivo	2.704.372,40 €	4.436.753,94 €

Figura 4.i – Costi indiretti - Somme pagate e stanziate, per istituto

Considerando uno stanziamento complessivo pari a euro 24.027.314,42, il livello di realizzazione finanziaria risulta pari al 47%, dato coerente con la natura pluriennale di numerosi interventi infrastrutturali e con le tempistiche tecniche e amministrative proprie degli investimenti nel patrimonio edilizio scolastico. Mediamente per ogni studentessa la provincia di Matera ha stanziato oltre 2400 euro per il 2025.

Somma media pagata per studentessa (A)	1.141,91 €
Somma media stanziata per studentessa (B)	2.425,29 €
Tasso medio di realizzazione finanziaria (A) / (B)	47,1%

Figura 4.l – Tasso medio di realizzazione finanziaria

Applicando una prospettiva di genere alla spesa sostenuta, emerge che le studentesse hanno beneficiato indirettamente di investimenti e interventi per un valore stimato pari a euro 5.353.296,30 (SPESA ROSA) sui 11,3 milioni spesi nel 2025.

PAGATO				
Istituto Superiore	COSTI DIRETTI (CD)	COSTI INDIRETTI (CI)	TOTALE COSTI (CD + CI)	SPESA ROSA
I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	131.383,19 €	296.047,44 €	427.430,63 €	82.300,31 €
I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	3.799.610,52 €	279.355,77 €	4.078.966,29 €	1.750.877,04 €
I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	1.486.788,22 €	211.094,34 €	1.697.882,56 €	1.218.327,94 €
I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	1.002.750,88 €	338.635,60 €	1.341.386,48 €	687.638,22 €
I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	847.313,39 €	313.575,46 €	1.160.888,85 €	558.692,07 €
I.I.S. "POLICORO - TURSÌ"	26.654,96 €	248.632,64 €	275.287,60 €	104.043,38 €
I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	534.861,96 €	191.580,44 €	726.442,40 €	317.405,26 €
I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	523.279,42 €	81.554,28 €	604.833,70 €	267.027,64 €
I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT	83.821,26 €	199.634,39 €	283.455,65 €	115.680,55 €
ISTITUTO OMNICOMPENSIVO - TRICARICO	108.033,34 €	86.697,00 €	194.730,34 €	89.531,19 €
L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA	33.310,91 €	229.779,04 €	263.089,95 €	123.447,55 €
LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA	30.768,88 €	227.786,00 €	258.554,88 €	211.269,35 €
Totale complessivo	8.608.576,93 €	2.704.372,40 €	11.312.949,33 €	5.353.296,30 €

Figura 4.m – Somme totali pagate per istituto e genere

STANZIATO				
Istituto Superiore	COSTI DIRETTI (CD)	COSTI INDIRETTI (CI)	TOTALE COSTI (CD + CI)	SPESA ROSA
I.I.S. " G.B. PENTASUGLIA " -MATERA	292.696,34 €	490.486,10 €	783.182,44 €	150.799,10 €
I.I.S. "A. TURI - I. MORRA" MATERA	7.465.609,14 €	462.238,00 €	7.927.847,14 €	3.402.990,99 €
I.I.S. "DUNI - LEVI" - MATERA	2.694.712,15 €	346.715,95 €	3.041.428,10 €	2.182.398,79 €
I.I.S. "ENRICO FERMI" - POLICORO	2.748.571,71 €	553.353,38 €	3.301.925,09 €	1.692.673,91 €
I.I.S. "PISTICCI - MONTALBANO"	3.102.493,30 €	500.110,28 €	3.602.603,58 €	1.733.797,38 €
I.I.S. "POLICORO - TURSÌ"	664.559,18 €	412.812,59 €	1.077.371,77 €	407.186,55 €
I.I.S. BERNALDA - FERRANDINA	1.014.022,10 €	324.220,67 €	1.338.242,77 €	584.719,86 €
I.I.S."FELICE ALDERISIO"- I.O. STIGLIANO	576.149,29 €	119.472,80 €	695.622,09 €	307.109,75 €
I.T.COMM.GEOM."LOPERFIDO - OLIVETTI"-MT	180.653,66 €	327.321,73 €	507.975,39 €	207.308,88 €
ISTITUTO OMNICOMPENSIVO - TRICARICO	338.719,87 €	146.721,45 €	485.441,32 €	223.191,41 €
L. SCIENT."DANTE ALIGHIERI" - MATERA	97.237,01 €	378.336,95 €	475.573,96 €	223.149,68 €
LICEO "T. STIGLIANI" -MATERA	415.136,73 €	374.964,04 €	790.100,77 €	645.604,03 €
Totale complessivo	19.590.560,48 €	4.436.753,94 €	24.027.314,42 €	11.369.743,62 €

Figura 4.n – Somme totali stanziare per istituto e genere

L'incrocio tra dati finanziari e dati demografici conferma pertanto come gli interventi di edilizia scolastica realizzati dalla Provincia di Matera producano benefici diffusi sull'intera popolazione studentesca e rappresentino uno strumento concreto di promozione delle pari opportunità. Pur trattandosi di una funzione apparentemente neutrale rispetto al genere, l'investimento nelle infrastrutture scolastiche contribuisce infatti a garantire condizioni uniformi di accesso all'istruzione, al benessere e alla sicurezza degli studenti e delle studentesse, favorendo la piena fruizione del diritto allo studio e la riduzione delle disuguaglianze territoriali e sociali.

1.5 Mercato del lavoro: il principale divario esterno

Il mercato del lavoro provinciale presenta un divario di genere strutturale. Come evidenziato dal Rendiconto Sociale Provinciale elaborato dall'INPS, nel 2024 gli occupati risultano circa 70 mila: 44 mila uomini e 26 mila donne. Gli inattivi sono circa 92 mila, di cui 56 mila donne e 36 mila uomini. Il tasso complessivo di occupazione 15-64 anni è pari al 56,2%, ma la scomposizione per età mostra differenze marcate tra i generi.

Occupati (migliaia)			
2024			
Classi di età	Femmine	Maschi	Totale
Matera	26	44	70
Regione Basilicata	74	123	197

Figura 5.a – Numero di occupati per genere
 Fonte: INPS, Rendiconto sociale provinciale di Matera 2024; fonte statistica ISTAT.

Tasso di inattività									
	2024								Totale
	Femmine				Maschi				
	15-24	25-34	35-49	50-64	15-24	25-34	35-49	50-64	
Matera	84,0	52,7	39,3	48,7	74,3	27,8	6,3	21,2	39,4
Regione Basilicata	87,4	46,6	39,6	51,5	73,4	24,6	10,6	22,2	39,9
Italia	80,6	32,4	28,0	43,3	70,3	16,8	8,2	21,1	33,4

Nota 1) I dati relativi al totale fanno riferimento alla fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni

Figura 5.c – Tasso di inattività per età e genere
 Fonte: INPS, Rendiconto sociale provinciale di Matera 2024; fonte statistica ISTAT.

I dati del mercato del lavoro evidenziano la presenza di un persistente divario di genere che interessa sia la partecipazione al lavoro sia la qualità dell'occupazione. A fronte di un numero di occupati maschi significativamente superiore rispetto a quello femminile, emerge inoltre una maggiore incidenza dell'inattività tra le donne, segnale di una minore partecipazione complessiva

al mercato del lavoro provinciale. L'analisi per classi di età mostra come le differenze tra uomini e donne si manifestino fin dall'ingresso nel mercato del lavoro e tendano a consolidarsi nelle fasi successive della vita lavorativa. Nella fascia 15-24 anni il tasso di occupazione femminile risulta inferiore di oltre dieci punti percentuali rispetto a quello maschile, mentre nelle età centrali, comprese tra 35 e 49 anni, il divario supera i trenta punti percentuali. Parallelamente, i tassi di disoccupazione femminile risultano sistematicamente più elevati rispetto a quelli maschili in tutte le classi di età considerate. La particolare ampiezza del divario nelle età centrali della vita lavorativa suggerisce l'influenza di fattori strutturali che incidono in misura differenziata sui percorsi professionali di donne e uomini. Tra questi assumono rilievo la distribuzione non equilibrata delle responsabilità familiari e di cura, la disponibilità dei servizi di conciliazione e la maggiore esposizione delle donne a interruzioni o rallentamenti delle carriere lavorative.

Fascia di età	Tasso donne	occupazione	Tasso uomini	occupazione	Tasso donne	disoccupazione	Tasso uomini	disoccupazione
15-24	10,1%		21,1%		36,7%		17,8%	
25-34	39,3%		66,5%		16,8%		7,9%	
35-49	54,0%		89,7%		10,9%		4,2%	
50-64 / 50-74*	48,8%		76,8%		4,6%		2,3%	

* Per la disoccupazione l'ultima fascia è 50-74 anni, secondo la classificazione della fonte.

Figura 5.c – Tasso di occupazione/disoccupazione per fascia d'età e genere
 Fonte: INPS, Rendiconto sociale provinciale di Matera 2024; fonte statistica ISTAT.

Un ulteriore elemento di attenzione è rappresentato dalla diffusione del lavoro a tempo parziale tra le lavoratrici dipendenti del settore privato non agricolo. Il fatto che oltre la metà delle donne occupate lavori in regime di part-time, a fronte di una quota molto più contenuta tra gli uomini, evidenzia una differenza non solo nella partecipazione al mercato del lavoro, ma anche nelle modalità di inserimento occupazionale. In molti casi il part-time può costituire una scelta funzionale alla conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari; tuttavia, quando non pienamente volontario, può tradursi in minori opportunità di carriera, livelli retributivi più bassi e una ridotta accumulazione contributiva nel corso della vita lavorativa.

Lavoratori part time			
Lavoratori	2023		
	Femmine	Maschi	Totale
Lavoratori dipendenti	12.046	20.119	32.165
Lavoratori dipendenti Part time	6.809	4.05	10.862
Lavoratori dipendenti Part time % - Matera	56,5	20,1	33,8
Lavoratori dipendenti Part time % - Basilicata	56,0	17,2	30,7
Lavoratori dipendenti Part time % - Italia	44,1	15,4	27,4

Figura 5.d – Lavoratori part-time per genere

Gli indicatori analizzati evidenziano complessivamente come il mercato del lavoro rappresenti uno degli ambiti in cui le disuguaglianze di genere assumono maggiore intensità. La riduzione dei divari occupazionali, della disoccupazione femminile e delle condizioni di maggiore fragilità lavorativa costituisce pertanto un obiettivo prioritario per promuovere pari opportunità, crescita economica e coesione sociale sul territorio provinciale.

1.6 Sostegno alle reti territoriali e promozione delle pari opportunità

Le politiche per le pari opportunità non si esauriscono negli interventi diretti o nella programmazione della spesa pubblica. Una parte significativa del contributo della Provincia di Matera si realizza attraverso il sostegno alle reti territoriali, la valorizzazione degli spazi pubblici e la promozione di iniziative culturali e sociali orientate all'inclusione e alla partecipazione.

In tale ambito, la concessione di spazi provinciali rappresenta uno strumento attraverso il quale l'Ente favorisce la realizzazione di attività promosse da associazioni, organizzazioni sindacali, istituzioni scolastiche e soggetti del Terzo Settore. Nel triennio 2024-2026 Palazzo Malvinni-Malvezzi, la Sala Consiliare e la Biblioteca Provinciale hanno ospitato numerose iniziative dedicate ai temi delle pari opportunità, dell'inclusione sociale e della partecipazione civica.

Tra le attività realizzate si segnalano la mostra *"Donne e lavoro"*, promossa dal Coordinamento Regionale Donne CISL Basilicata in collaborazione con l'I.I.S. Artistico "Duni-Levi", gli incontri organizzati dal MOICA sul contributo dell'economia sociale all'occupazione femminile, la mostra *"Donne in trasformazione"* dedicata alle espressioni artistiche e artigianali delle donne e la presentazione del volume *"Esperienze migratorie di giovani donne italiane"*, incentrato sui percorsi di mobilità e sulle trasformazioni delle esperienze femminili nelle dinamiche migratorie contemporanee.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere attraverso la collaborazione con il Centro Italiano Antiviolenza CE.IT.A. ATHENA e con altre realtà associative del territorio. Incontri pubblici, attività di sensibilizzazione e percorsi educativi rivolti agli studenti, organizzati anche in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, hanno contribuito a promuovere una cultura del rispetto, della non discriminazione e della parità tra donne e uomini.

Le iniziative ospitate in occasione della Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne hanno ulteriormente confermato il ruolo della Provincia come luogo di confronto e partecipazione aperto alla comunità locale. Queste attività evidenziano come la messa a disposizione del patrimonio immobiliare provinciale costituisca una forma concreta di sostegno alle reti territoriali impegnate nella promozione dei diritti, nell'educazione alle pari opportunità e nel contrasto alle discriminazioni, ampliando l'impatto delle politiche provinciali oltre la dimensione strettamente finanziaria.

1.7 Accessibilità ai servizi, diritto allo studio e partecipazione giovanile

L'accessibilità alle opportunità educative, formative e sociali rappresenta una componente essenziale delle politiche di pari opportunità, soprattutto in un territorio caratterizzato dalla presenza di numerosi piccoli comuni e da una significativa dispersione insediativa. In questo contesto, la capacità di raggiungere scuole, servizi e luoghi di aggregazione costituisce una condizione fondamentale per l'effettivo esercizio dei diritti di cittadinanza.

La distribuzione degli istituti secondari di secondo grado, concentrati in un numero limitato di comuni, rende particolarmente rilevante il tema degli spostamenti quotidiani degli studenti provenienti dalle aree interne. La mobilità assume pertanto un valore strategico per garantire un accesso equo alle opportunità educative e formative e per contrastare gli effetti delle disuguaglianze territoriali. Nel 2025 la Provincia ha svolto un ruolo di coordinamento sui disagi del trasporto degli studenti pendolari, favorendo il confronto tra Regione, scuole e comitati dei genitori. È stata inaugurata l'area di interscambio gomma-gomma di Frascarossa a Montalbano Jonico, infrastruttura di circa 600 mila euro finalizzata a facilitare l'utilizzo del trasporto pubblico su gomma per la collina materana e la fascia jonico-metapontina.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda la promozione del diritto allo studio e dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità. Nell'esercizio delle proprie competenze sugli istituti secondari superiori, la Provincia assicura servizi finalizzati a garantire l'accesso effettivo all'istruzione, l'autonomia personale e la piena partecipazione alla vita scolastica. Nel 2025 è stata avviata la procedura per l'organizzazione del servizio di trasporto scolastico dedicato agli studenti con disabilità frequentanti gli istituti di secondo grado nell'anno scolastico 2025/2026. Tali interventi contribuiscono a rimuovere ostacoli che potrebbero limitare l'accesso all'istruzione e alla formazione, rafforzando l'effettività del diritto allo studio.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata alla partecipazione delle giovani generazioni ai processi decisionali e alla vita pubblica. In tale ambito la Provincia ha valorizzato il ruolo della Consulta Provinciale degli Studenti quale sede di confronto sui temi del diritto allo studio, della mobilità, dell'edilizia scolastica, della cultura e del benessere studentesco.

La nomina di Sanya Bonelli, studentessa di Policoro e prima donna eletta portavoce nazionale delle Consulte Studentesche, rappresenta un segnale significativo in termini di partecipazione femminile alla rappresentanza istituzionale e alla cittadinanza attiva. Tale esperienza evidenzia l'importanza di promuovere il protagonismo delle giovani generazioni e di favorire una partecipazione equilibrata di ragazze e ragazzi ai processi di rappresentanza.

Le attività realizzate confermano il ruolo della Provincia di Matera quale soggetto di coordinamento e facilitazione territoriale, impegnato a promuovere condizioni di accessibilità, inclusione e partecipazione che consentano a tutte le persone di esercitare pienamente i propri diritti e di accedere alle opportunità offerte dal territorio, con particolare attenzione alle situazioni di maggiore vulnerabilità e ai divari che interessano donne, giovani e residenti delle aree interne.

1.7.1 Servizi della Biblioteca – “T.Stigliani”

Tra i servizi culturali di riferimento per la comunità provinciale riveste un ruolo centrale la Biblioteca Provinciale “Tommaso Stigliani” di Matera, storico istituto culturale fondato negli anni Trenta e ospitato presso il Palazzo dell'Annunziata, nel centro della città di Matera. La Biblioteca costituisce uno dei principali poli bibliotecari della Basilicata, assicurando servizi di consultazione, prestito locale e interbibliotecario, ricerca documentale e promozione della lettura a favore di studenti, studiosi e cittadini dell'intero territorio provinciale.

La Provincia di Matera svolge un ruolo determinante nella valorizzazione e nel sostegno della Biblioteca, considerata un presidio strategico per la diffusione della cultura e della conoscenza. In tale contesto, l'analisi dei dati di utilizzo dei servizi bibliotecari secondo una prospettiva di genere consente di valutare il grado di partecipazione femminile e maschile alle attività culturali promosse dall'Ente e di cogliere eventuali differenze nelle modalità di fruizione dei servizi offerti dalla Biblioteca Provinciale.

Anno 2025

	DONNE	UOMINI
Prestiti esterni	3539	2296
Ingressi	4300	4800
Consultazioni	600	280

*Prestito interbibliotecario: n. 211(richiesto da altre biblioteche)

Figura 5.e – Servizi bibliotecari erogati alla comunità nel 2025, per genere

Per quanto riguarda il servizio di prestito esterno, si rileva una costante prevalenza dell'utenza femminile. Nel 2025 i prestiti effettuati da donne sono stati 3.539, pari a circa il 61% del totale, mentre quelli effettuati dagli uomini sono stati 2.296. Analoga situazione era stata registrata nel 2024, quando le donne avevano effettuato 3.976 prestiti rispetto ai 2.339 degli uomini; il dato evidenzia una maggiore propensione della componente femminile all'utilizzo dei servizi di lettura e prestito bibliotecario, le donne effettuano un numero di prestiti superiore del 54% rispetto agli uomini.

Quota femminile dei prestiti bibliotecari	$\frac{\text{Prestiti esterni}}{\text{Prestiti Totali}}$	61%
---	--	-----

Figura 5.e – Quota femminile dei prestiti bibliotecari nel 2025, per genere

Diversamente, gli ingressi in biblioteca mostrano nel 2025 una leggera prevalenza maschile, con 4.800 accessi rispetto ai 4.300 registrati per l'utenza femminile, mentre nel 2024 la situazione risultava inversa, con una maggiore presenza delle donne negli spazi della biblioteca. Particolarmente significativo risulta il dato relativo alle consultazioni, che nel 2025 hanno raggiunto quota 880, rispetto alle 750 dell'anno precedente. L'incremento è dovuto principalmente alla crescita dell'utilizzo del servizio da parte delle donne, passate da 350 a 600 consultazioni, mentre quelle effettuate dagli uomini sono diminuite da 400 a 280.

Tale dinamica sembra evidenziare un crescente ricorso dell'utenza femminile alle attività di studio, approfondimento e ricerca documentale offerte dalla Biblioteca Provinciale. Ulteriore elemento rilevante è rappresentato dal servizio di prestito interbibliotecario, che nel 2025 ha registrato 211 richieste (+50% rispetto all'anno precedente) confermando il ruolo della Biblioteca quale punto di riferimento anche nell'ambito della rete di cooperazione bibliotecaria. Pur trattandosi di un dato non attribuibile al genere degli utenti finali, esso testimonia la crescente capacità della struttura di favorire la circolazione del patrimonio documentario e l'accesso alle risorse informative su scala più ampia. In conclusione, i dati confermano il ruolo della Biblioteca Provinciale quale servizio culturale inclusivo e accessibile, capace di intercettare bisogni differenti e di favorire la partecipazione di donne e uomini alla vita culturale del territorio. L'analisi di genere evidenzia in particolare una significativa presenza femminile nelle attività di lettura, prestito e consultazione, elemento che conferma l'importanza della biblioteca come luogo di formazione permanente, crescita culturale e accesso democratico alla conoscenza.

1.7.2 Servizio di rilascio dei titoli di viaggio agevolati per persone con disabilità

Tra gli interventi riconducibili alle competenze provinciali in materia di mobilità e inclusione sociale rientra anche la gestione dei benefici previsti dalla Legge Regionale Basilicata n. 22 del 27 luglio 1998, che disciplina il sistema del trasporto pubblico regionale e locale e prevede specifiche misure di sostegno a favore delle persone con disabilità e dei soggetti in condizioni di particolare disagio sociale ed economico. In particolare si riconosce il diritto alla libera circolazione sui servizi di trasporto pubblico di interesse provinciale e regionale mediante il rilascio di titoli di viaggio gratuiti agli aventi diritto appartenenti alle categorie individuate dalla normativa regionale. L'analisi dei dati relativi all'anno 2025 evidenzia che i beneficiari del servizio risultano complessivamente pari a 71 utenti, di cui 35 donne e 36 uomini. La distribuzione per genere appare sostanzialmente equilibrata, con una presenza femminile pari al 49,3% del totale dei beneficiari e una presenza maschile pari al 50,7%.

	DONNE	UOMINI
Beneficiari del Servizio Trasporto Disabili	35	36

Figura 5.f – Beneficiari del Servizio Trasporto Disabili nel 2025, per genere

Il dato evidenzia come la misura abbia garantito un accesso uniforme ai benefici previsti dalla normativa regionale, contribuendo a favorire la mobilità e l'inclusione sociale delle persone con disabilità residenti nel territorio provinciale. Questo servizio assume una rilevante valenza sociale in quanto finalizzato a rimuovere ostacoli alla mobilità e ad agevolare la partecipazione delle persone più fragili alla vita sociale, sanitaria, formativa e lavorativa della comunità. In una prospettiva di genere, la sostanziale parità riscontrata tra donne e uomini beneficiari conferma l'assenza di squilibri nell'accesso alla misura e testimonia la capacità dell'Ente di garantire l'effettiva fruizione di un importante strumento di sostegno alla mobilità delle persone con disabilità, in coerenza con i principi di inclusione e pari opportunità.

❖ Contesto Interno

2. Analisi della Dotazione Organica: Demografia e Inquadramento

2.1 Ripartizione del personale per Genere ed Età

La Tabella 6.a illustra la struttura portante dell'Amministrazione Provinciale di Matera al 31.12.2025. I dati mostrano un organico complessivo di 103 unità, con una marcata e strutturale predominanza maschile: 75 uomini, che costituiscono il 72,81% dell'organico, contro sole 28 donne, pari al 27,18%.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
DIRIGENTE T.I.	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
DIRIGENTE T.D.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FUNZIONARI E.Q.	0	4	2	1	11	0	1	1	1	2	23
ISTRUTTORE	2	1	2	13	21		4	4	6	4	57
OPERATORE ESPERTO	1		1	5	8			2		1	18
OPERATORE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale personale	3	6	5	20	41	0	5	7	9	7	103
% sul personale complessivo	2,91	5,82	4,85	19,42	39,80	0,00	4,85	6,80	8,74	6,80	100%

Figura 6.a – Ripartizione del personale per genere, età ed inquadramento

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

UOMINI	72,81%
DONNE	27,18%

Figura 6.b – Ripartizione % del personale per genere

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

L'analisi dettagliata delle classi di età evidenzia un fenomeno di invecchiamento demografico diffuso, una generale maturità dell'intero personale dipendente in linea con il trend nazionale. I giovani under 30 sono 3 (tutti uomini, pari al 2,91% del totale), mentre la fascia preponderante è quella degli ultra sessantenni, con 41 uomini e 7 donne, che da sola costituisce quasi la metà dell'organico provinciale. Dal punto di vista dell'analisi di genere, i dati riportati nella tabella evidenziano una distribuzione non omogenea tra uomini e donne nei diversi livelli organizzativi. Escludendo la figura del Segretario Generale, ricoperta da una donna, le posizioni dirigenziali della Provincia (Dirigenti a Tempo Indeterminato e Determinato) risultano attualmente affidate a personale maschile. Anche nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione si rileva una prevalenza maschile, con 18 uomini e 5 donne. Nell'area degli Istruttori, pur registrandosi una presenza femminile significativa (18 donne), il numero delle donne rimane inferiore rispetto a quello degli uomini (39). Questi dati suggeriscono la presenza di un differente livello di rappresentanza di genere lungo la struttura organizzativa, meritevole di attenzione e monitoraggio nel tempo.

2.2 Ripartizione per Genere, Età e Tipo di Presenza

La tabella sottostante sposta il focus sulle tipologie di presenza in servizio, affrontando il tema del rapporto di lavoro a Tempo Pieno rispetto al Part-Time. I dati mostrano che su 103 dipendenti, ben 99 lavorano a tempo pieno (71 uomini e 28 donne).

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno	2	6	4	20	40	71	96,67	0	5	7	9	7	28	100,00
Part Time >50%	1	0	1	0	1	3	3,33	0	0		0	0	0	0,00
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Totale	3	6	5	20	41	75	100,00	0	5	7	9	7	28	100,00
Totale %	4,00	8,00	6,67	26,67	54,57	100,00		0,00	17,86	25,00	29,17	32,14	100,00	

Figura 7 – Ripartizione del personale per genere, età e part-time/full-time

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

L'Ente registra 3 rapporti a tempo parziale (superiori al 50%), e risultano essere tutti fruiti da personale maschile (il 4% della forza lavoro maschile). Nessuna donna all'interno dell'Amministrazione Provinciale di Matera ha attualmente in essere un contratto part-time. Dal punto di vista sociologico e dell'analisi del "Ben-Essere", l'assenza di donne con contratto a tempo parziale può essere letta in due modi contrapposti.

Da un lato, potrebbe indicare che le dipendenti (complice anche l'età media avanzata e la probabile emancipazione dei figli) non abbiano necessità di ridurre il proprio orario di lavoro e la propria capacità di reddito per far fronte a compiti di cura. Dall'altro lato, letto in combinato disposto con i dati sui congedi L.104 (che vedremo in seguito), potrebbe indicare che le lavoratrici prediligano altri strumenti di flessibilità giornaliera o oraria piuttosto che decurtare permanentemente il proprio stipendio attraverso un part-time strutturale.

3. Responsabilità, Anzianità e Divario Economico

3.1 Posizioni di Responsabilità Remunerate Non Dirigenziali

Le posizioni di Elevata Qualificazione (E.Q., ex Posizioni Organizzative) rappresentano il *middle management* dell'Ente e costituiscono un indicatore cruciale per valutare l'effettivo "empowerment" femminile, ovvero il riconoscimento di potere e responsabilità. La tabella nella Figura 8 evidenzia che, su un totale di 10 posizioni di Elevata Qualificazione attive presso l'Ente, 7 sono affidate a uomini (70%) e 3 a donne (30%).

Posizione di Responsabilità	Valori Assoluti UOMINI	% UOMINI	Valori Assoluti DONNE	% DONNE
Funzionari con E.Q.	7	70%	3	30%

Figura 8 – Posizioni di responsabilità non dirigenziali per genere

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Applicando una rigorosa lente di genere a questo dato, si osserva che la ripartizione percentuale delle E.Q. (70% uomini / 30% donne) riflette e ricalca in modo fedele la ripartizione demografica complessiva dell'Ente (circa 73% uomini / 27% donne). Di conseguenza, in questa specifica fascia di responsabilità intermedie, l'Amministrazione Provinciale si dimostra equa: non vi è evidenza di preclusione o discriminazione nella selezione dei responsabili E.Q. basata sul sesso, in quanto le probabilità di accesso alla funzione sono perfettamente distribuite in proporzione alla popolazione di riferimento.

3.2 Anzianità nei Profili

L'anzianità di servizio è una variabile determinante nella Pubblica Amministrazione, poiché influenza in modo diretto le progressioni economiche orizzontali (PEO, ora "differenziali stipendiali") e, a cascata, il divario retributivo complessivo.

		UOMINI							DONNE						
	~~Classi età~~ Permanenza nel profilo e livello	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Segretario Generale	Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	0	1	4,17
Dirigenti	Inferiore a 3 anni	0	0	0	1	0	1	1,35	0	0	0	0	0	0	0,00
	Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	1,35	0	0	0	0	0	0	0,00
	Superiore a 10 anni	0	0	0	0	1	1	1,35	0	0	0	0	0	0	0,00
Funzionario	Inferiore a 3 anni	1	2	2	1	1	7	9,33	0	1	1	0	0	2	7,14
	Superiore a 10 anni	0	0	1	0	10	11	14,86	0	2	1	0	0	3	12,50
Istruttore	Inferiore a 3 anni	2	2	1	0	0	5	6,66	0	3	4	2	0	9	22,02
	Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	2,6	0	1	0	0	0	1	4,17
	Superiore a 10 anni	0	0	0	11	21	32	35,47	0	0	0	4	4	8	33,33
Operatore esperto	Inferiore a 3 anni	1	0	0	0	0	1	1,35	0	0	0	0	0	0	0,00
	Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	2	0	0	2	8,33
	Superiore a 10 anni	0	0	1	5	8	14	25,68	0	0	0	0	1	1	4,17
Operatore	Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	1	1	4,17
	Totale	4	5	7	18	41	75	100,00	0	7	8	7	6	28	100,00
	Totale %	5,33	6,66	9,33	24	54,66	100,00		0,00	25,00	28,57	25,00	21,43	100,00	

Figura 9 – Anzianità di servizio per genere, età ed inquadramento

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Analizzando il dato aggregato derivante dalla Figura 9, si attesta che il 77,36% degli uomini ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni nel profilo. Di contro, la popolazione femminile presenta una dinamica molto più frammentata e "recente": se da un lato il 54,17% delle donne ha superato il decennio di servizio, dall'altro lato ben il 29,16% delle donne ha un'anzianità inferiore ai 3 anni (contro il 18,69% degli uomini).

Questa fotografia demografico-temporale ci suggerisce due elementi fondamentali. In primo luogo, le recenti politiche assunzionali o di stabilizzazione hanno coinvolto proporzionalmente in misura maggiore le donne, innestando un processo di riequilibrio di genere dell'Ente. In secondo luogo, evidenzia come la popolazione maschile, essendo in larga parte storicizzata da oltre un decennio nei propri ruoli, abbia verosimilmente accumulato un numero maggiore di differenziali economici rispetto alle colleghe più giovani in servizio.

3.3 Il Gender Pay Gap: Analisi del Divario Economico

La quantificazione e l'analisi del Gender Pay Gap (il differenziale retributivo di genere, calcolato come differenza tra la retribuzione media maschile e femminile) rappresenta il momento di maggiore accountability di un Bilancio di Genere. Nella Figura 10 si analizzano le retribuzioni medie omnicomprensive nette del personale a tempo pieno e si mettono in evidenza differenze retributive a favore del personale maschile nella maggior parte dei comparti non dirigenziali. Tali scostamenti, i quali sono contenuti nei valori assoluti, devono essere letti anche alla luce della diversa composizione anagrafica e professionale del personale: come evidenziato in precedenza, una quota rilevante della componente maschile risulta presente nei rispettivi ruoli da oltre un decennio e può aver maturato nel tempo un numero maggiore di progressioni economiche e differenziali stipendiali rispetto a una parte del personale femminile, mediamente più recente nell'organizzazione.

Inquadramento	Retribuzione Netta Mensile Media UOMINI (€)	Retribuzione Netta Mensile Media DONNE (€)	Divario Economico personale non dirigenziale (€)
Funzionari	3.448,00	3.287,00	161,00
Istruttori	2.534,00	2.460,00	74,00
Operatori Esperti	2.223,00	2.167,00	56,00
Operatori	2.123,00	1.979,00	144,00

Figura 10 – Divario economico personale non dirigenziale per genere e inquadramento

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

In questa prospettiva, le differenze osservate sembrano riflettere non soltanto il fattore di genere, ma anche elementi connessi all'anzianità di servizio e ai percorsi di carriera maturati nel tempo. Inoltre, una parte delle differenze retributive osservate potrebbe essere riconducibile alle componenti del trattamento accessorio collegate, ad esempio, allo svolgimento di lavoro straordinario, turnazioni o servizi di reperibilità. La partecipazione a tali attività può infatti incidere in misura significativa sulla retribuzione complessiva ed essere influenzata da molteplici fattori organizzativi e personali, tra cui la disponibilità di tempo e la conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.

La letteratura sul tema evidenzia come la distribuzione dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari possa, in alcuni contesti, influire sulle opportunità di accesso a queste prestazioni aggiuntive, contribuendo indirettamente alla formazione di differenze retributive tra gruppi di lavoratori e lavoratrici. Il divario più consistente, in termini assoluti per le aree di comparto, si registra tra i Funzionari (161 euro netti mensili). Per quanto riguarda la dirigenza e la figura del Segretario Generale, poiché si tratta di ruoli profondamente diversi per natura giuridica e contrattuale, un confronto diretto in termini di *gender pay gap* su tale fascia risulta asimmetrico e non metodologicamente comparabile rispetto al personale di comparto.

4. Competenze

4.1 Titoli di Studio del Personale

La disaggregazione dei titoli di studio per genere offre alcuni elementi di riflessione sulle relazioni tra livelli di istruzione, percorsi professionali e distribuzione delle posizioni organizzative all'interno dell'Ente. In letteratura, tali dinamiche sono spesso analizzate con riferimento ai fenomeni della sovra-istruzione (*over-education*) e della segregazione verticale, ovvero alla diversa presenza di uomini e donne nei ruoli di maggiore responsabilità. Con riferimento alla Dirigenza (Tabella 11.a), i tre Dirigenti di Area risultano essere uomini e tutti in possesso di laurea (75% del totale delle posizioni dirigenziali), mentre l'unica donna presente ai vertici amministrativi dell'Ente è il Segretario Generale, in possesso di laurea.

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Segretario Generale	Laurea	0	0,00	1	25,00	1	25,00
Dirigenti di Area	Laurea	3	75,00	0	0,00	3	75,00
	Totale personale	3	75,00	1	25,00	4	100,00
	% sul personale	3,06		1,02		4,08	

Figura 11.a – Titolo di studio del personale dirigenziale per genere
Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Le Figure 11.b ed 11.c, relative al personale non dirigenziale, evidenziano invece una diversa distribuzione dei titoli di studio tra uomini e donne. In particolare:

- Il 62,51% degli uomini ed il 44,43% delle donne possiede un diploma di scuola superiore;
- il 19,45% degli uomini ed il 51,84% delle donne è in possesso di laurea.

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Area Operatori	Inferiore al Diploma	0	0,00	1	3,70	1	1,02
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma	12	16,67	0	0,00	12	13,14
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola	7	9,72	2	7,40	9	9,09
Area Operatori Esperti	Laurea	1	1,39	2	7,40	2	3,04
Area Istruttori	Inferiore al Diploma	1	1,39	0	0,00	1	1,02
Area Istruttori	Diploma di scuola	30	41,67	8	29,63	38	39,39
Area Istruttori	Laurea	4	5,56	8	29,63	10	11,10
Area Funzionari	Diploma di scuola	8	11,12	2	7,40	10	11,10
Area Funzionari	Laurea	9	12,50	4	14,81	10	11,10
	Totale personale	72	100,00	27	100,00	99	100,00
	% sul personale	72,73		27,27		100,00	

Figura 11.b – Titolo di studio del personale non dirigenziale per genere e inquadramento

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

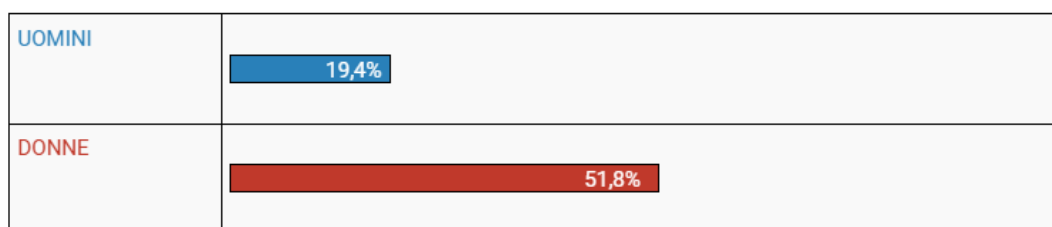


Figura 11.c – Tasso di laureati del personale non dirigenziale, per genere

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

I dati mostrano pertanto una maggiore incidenza del titolo universitario tra il personale femminile non dirigente rispetto a quello maschile. Tale evidenza suggerisce che le lavoratrici dell'Ente presentano, mediamente, un livello di istruzione formale più elevato rispetto ai colleghi uomini appartenenti alle medesime categorie professionali. Allo stesso tempo, la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali e di vertice organizzativo appare più contenuta rispetto a quella maschile. Si tratta di un elemento che merita attenzione nell'ambito dell'analisi delle pari opportunità, pur tenendo conto che la distribuzione attuale dei ruoli può essere influenzata anche da fattori quali l'anzianità di servizio, le dinamiche di reclutamento intervenute nel tempo, i percorsi di carriera e le opportunità di accesso alle posizioni organizzative e dirigenziali. In questa prospettiva, i dati evidenziano una differenza tra il livello di istruzione posseduto e la presenza nei ruoli apicali che può essere approfondita attraverso il monitoraggio delle progressioni di carriera e delle procedure di selezione interna, al fine di valutare nel tempo l'effettiva rappresentanza di genere nei diversi livelli dell'organizzazione.

5. Reclutamento e Selezione

5.1 Composizione di Genere delle Commissioni di Concorso

L'accesso alla Pubblica Amministrazione e la promozione di procedure di reclutamento improntate ai principi di imparzialità, trasparenza e pari opportunità passano anche attraverso la composizione degli organi incaricati della valutazione dei candidati. In tale ambito, l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e le successive direttive in materia raccomandano, ove possibile, il rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici. I dati riportati nella tabella sottostante evidenziano una particolare attenzione dell'Amministrazione Provinciale di Matera a tale principio. Nelle cinque procedure concorsuali indette o espletate nel periodo di riferimento (Progressioni Verticali Amministrative e Tecniche, Avviso di Stabilizzazione, Concorso per Funzionario Tecnico Ambientale e Concorso a Tempo Determinato), tutte le commissioni risultano caratterizzate da una composizione equilibrata sotto il profilo del genere, con una presenza del 50% di commissari uomini e del 50% di commissarie donne.

Tipologia di Procedura	Commissari Uomini (%)	Commissarie Donne (%)	Genere del Presidente
Progressioni Vert. Amministrative	50%	50%	Uomo
Progressioni Vert. Tecniche	50%	50%	Uomo
Avviso Stabilizzazione	50%	50%	Uomo
Concorso Funz. Tec. Ambientale	50%	50%	Uomo
Concorso tempo determinato	50%	50%	Donna

Figura 12 – Composizione di Genere delle Commissioni di Concorso

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Tale configurazione appare coerente con gli indirizzi normativi e con le buone pratiche volte a favorire la pluralità dei punti di vista nei processi valutativi e a rafforzare la percezione di imparzialità delle procedure selettive. Sebbene la composizione delle commissioni non costituisca di per sé garanzia dell'assenza di possibili condizionamenti, la presenza equilibrata di uomini e donne rappresenta un elemento generalmente considerato positivo nell'ambito delle politiche di pari opportunità e di valorizzazione delle competenze. Con riferimento ai ruoli di presidenza, quattro commissioni risultano presiedute da uomini e una da una donna. Pur trattandosi di un numero limitato di procedure, il dato evidenzia la presenza di figure femminili anche nelle funzioni di coordinamento e direzione delle attività valutative, contribuendo a una rappresentanza di genere articolata all'interno degli organismi esaminatori.

I dati rilevati mostrano un sostanziale rispetto del principio di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso, configurando un elemento di attenzione dell'Ente verso la promozione delle pari opportunità nelle procedure di accesso e sviluppo professionale.

6. Work-life balance, cura e welfare

6.1 Fruizione delle Misure di Conciliazione

La flessibilità dell'organizzazione del lavoro rappresenta uno degli strumenti maggiormente utilizzati per favorire la conciliazione tra esigenze professionali e personali (*work-life balance*). La tabella della Figura 13 riporta i dati relativi alle richieste accolte di part-time e di orario flessibile. Nel periodo di riferimento, i beneficiari complessivi risultano essere 4 unità all'interno dell'Ente (3 part-time verticali e 1 orario flessibile).

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta VERTICALE	1	0	1	0	1	3	75,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	0	1	25,00	0	0	0	0	0	0	
Totale	1	0	1	1	1	4	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Totale %	25,00	0,00	25,00	25,00	25,00	100,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Figura 13 – Misure di Conciliazione concesse al personale per genere ed età

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Un elemento di interesse emerso dall'analisi è che tutti i dipendenti che usufruiscono di tali misure sono uomini. Il dato risulta coerente con quanto già osservato nell'analisi delle presenze e suggerisce l'opportunità di approfondire le modalità di utilizzo degli strumenti di conciliazione da parte del personale dei diversi generi. Alla luce della limitata numerosità dei casi osservati, non è possibile trarre conclusioni definitive sulle motivazioni sottostanti a tale distribuzione. Essa potrebbe essere influenzata da molteplici fattori, tra cui le caratteristiche anagrafiche e

professionali del personale, le esigenze individuali e familiari, la tipologia delle mansioni svolte o le specifiche preferenze organizzative dei dipendenti. Il dato evidenzia pertanto l'utilità di monitorare nel tempo il ricorso agli istituti di flessibilità lavorativa, al fine di comprendere meglio eventuali differenze nei modelli di utilizzo e di valutare l'effettiva capacità di tali strumenti di rispondere alle esigenze di conciliazione dell'intera popolazione lavorativa.

6.2 Congedi Parentali e Permessi L. 104/1992

L'analisi della fruizione degli istituti previsti per la cura dei figli e per l'assistenza ai familiari con disabilità costituisce un utile indicatore per comprendere come le esigenze di conciliazione tra vita privata e attività lavorativa si distribuiscano all'interno dell'organizzazione. In tale ambito, la letteratura sul *Gender Budgeting* evidenzia come l'assunzione di responsabilità di cura possa incidere in modo significativo sui percorsi professionali e sulle modalità di partecipazione al lavoro retribuito. I dati riportati nella Figura 14 mostrano differenze nelle modalità di utilizzo dei diversi istituti da parte di uomini e donne.

Tipologia di Congedo/Permesso	UOMINI (Valore Assoluto)	DONNE (Valore Assoluto)	Totale Eventi/Ore
Permessi fruiti L. 104/1992 Giornalieri	339 (86,2%)	54 (13,8%)	393
Permessi fruiti L. 104/1992 Orari (N. Ore)	182 (24,8%)	550 (75,2%)	732
Congedi Parentali fruiti Giornalieri	15 (9,7%)	139 (90,3%)	154
Congedi Parentali fruiti Orari (N. Ore)	0	0	0

Figura 14 – Tipologia di congedo/permesso fruito dal personale per genere

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Con riferimento ai congedi parentali, nel corso del 2025 risultano fruiti 139 giorni dalle lavoratrici e 15 giorni dai lavoratori. Il dato evidenzia una prevalenza della componente femminile nell'utilizzo di questo istituto, in linea con quanto frequentemente osservato a livello nazionale nelle analisi relative alla distribuzione delle responsabilità di cura dei figli nei primi anni di vita. Sebbene i dati disponibili non consentano di individuare con certezza le motivazioni alla base di tale distribuzione, essi suggeriscono che le esigenze di accudimento della prole continuino a essere sostenute in misura maggiore dalle lavoratrici. Tale fenomeno può essere influenzato da molteplici fattori, tra cui le scelte organizzative e familiari, le condizioni economiche dei nuclei, la diversa distribuzione dei compiti di cura e le opportunità di utilizzo degli strumenti di conciliazione previste dall'ordinamento. Anche l'analisi dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 evidenzia modalità di fruizione differenti. In particolare, gli uomini ricorrono prevalentemente ai permessi

fruiti a giornata intera (339 giornate rispetto a 54 delle donne), mentre le donne presentano una maggiore incidenza nell'utilizzo dei permessi fruiti su base oraria (550 ore rispetto a 182 degli uomini). Le differenze osservate potrebbero riflettere modalità diverse di organizzazione dell'assistenza ai familiari con disabilità o esigenze differenti di conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità di cura. In particolare, il maggiore ricorso ai permessi orari da parte delle lavoratrici potrebbe essere associato alla necessità di gestire attività assistenziali distribuite nel corso della giornata, consentendo una maggiore flessibilità nell'equilibrio tra impegni professionali e personali. Considerata la rilevanza di tali istituti per il benessere organizzativo e per la promozione delle pari opportunità, il monitoraggio periodico delle relative modalità di utilizzo può rappresentare uno strumento utile per comprendere l'evoluzione dei bisogni di conciliazione del personale e per valutare l'efficacia delle politiche di supporto adottate dall'Ente.

7. Aggiornamento, Sviluppo Competenze e Formazione

7.1 Formazione suddivisa per Genere

La formazione continua del personale rappresenta uno strumento essenziale per sostenere la qualità dell'azione amministrativa, favorire l'aggiornamento delle competenze e accompagnare i processi di innovazione organizzativa. In tale prospettiva, la tabella seguente rendiconta le attività formative erogate nel corso del 2025, suddivise per macro-aree tematiche.

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)	36	60	60	300	432	888	13,90	0	48	60	84	96	288	9,09
Aggiornamento professionale	125	200	375	1025	1925	3650	57,55	0	325	400	550	675	1950	61,55
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Tematiche CUG	4	12	6	10	12	84	1,35	0	6	8	18	18	50	1,58
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Altro: Formazione Zangrillo	80	140	225	325	950	1720	27,20	0	80	160	360	280	880	27,78
Totale ore	245	412	666	1660	3319	6342	100,00	0	459	628	1012	1069	3168	100,00
Totale ore %	3,87	6,50	10,50	26,20	52,93	100,00		0,00	14,49	19,90	32,02	33,59	100,00	

Figura 15 – Attività formative erogate per macro-aree tematiche e genere

Fonte: Amministrazione Provinciale di Matera

Complessivamente, nel periodo di riferimento sono state erogate 6.342 ore di formazione al personale maschile e 3.168 ore al personale femminile. Considerando la diversa consistenza numerica delle due componenti (75 uomini e 28 donne), risulta utile analizzare anche il dato in termini pro-capite:

- Uomini: circa 84,5 ore medie di formazione per dipendente nell'anno;
- Donne: circa 113,1 ore medie di formazione per dipendente nell'anno.

L'analisi evidenzia una partecipazione particolarmente significativa del personale femminile alle attività formative, con un numero medio di ore pro-capite superiore rispetto a quello registrato per il personale maschile. Tale tendenza emerge soprattutto nell'ambito dell'aggiornamento professionale e dei percorsi riconducibili alla formazione obbligatoria prevista dalle più recenti disposizioni in materia di sviluppo delle competenze del personale pubblico.

Il dato appare coerente con quanto osservato nei precedenti capitoli relativamente ai livelli di istruzione posseduti dal personale. Come evidenziato dall'analisi dei titoli di studio, la componente femminile presenta una maggiore incidenza di personale laureato rispetto a quella maschile. A ciò si accompagna una partecipazione rilevante alle iniziative di aggiornamento professionale e di formazione continua promosse dall'Ente. Nel loro complesso, tali evidenze indicano una significativa presenza di capitale umano qualificato e un diffuso investimento nello sviluppo delle competenze professionali da parte delle lavoratrici dell'Amministrazione. Al tempo stesso, il confronto con la distribuzione delle posizioni di maggiore responsabilità organizzativa evidenzia l'opportunità di monitorare nel tempo la relazione tra qualificazione professionale, percorsi di crescita interna e accesso ai ruoli apicali. In questa prospettiva, il rafforzamento delle politiche di valorizzazione delle competenze e delle opportunità di sviluppo professionale può contribuire a promuovere una sempre maggiore corrispondenza tra il patrimonio di conoscenze e competenze presenti nell'Ente e la rappresentanza di genere nei diversi livelli dell'organizzazione.

8. Piani d'Azione e Operatività del C.U.G.

8.1 Attività del Comitato Unico di Garanzia

Nell'ambito delle politiche finalizzate alla promozione delle pari opportunità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e al miglioramento del benessere organizzativo, la Provincia di Matera si avvale dell'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG), organismo previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e disciplinato dalle successive direttive nazionali in materia. Il Comitato rappresenta uno strumento di supporto all'Amministrazione nell'integrazione dei principi di equità, inclusione e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, svolgendo funzioni propositive, consultive e di verifica con riferimento alle condizioni di lavoro e all'effettiva attuazione delle misure di pari opportunità. Nel corso del periodo di riferimento, il CUG ha operato quale punto di raccordo tra le esigenze del personale e gli obiettivi strategici dell'Ente, contribuendo alla definizione e al monitoraggio delle azioni previste dal Piano Triennale di Azioni Positive, successivamente confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). L'attività del Comitato si è sviluppata in coerenza con gli indirizzi nazionali in materia di *gender mainstreaming* e benessere organizzativo, con particolare attenzione alla diffusione di una cultura amministrativa orientata al rispetto della persona, alla valorizzazione delle competenze e alla prevenzione di comportamenti discriminatori. Tra le iniziative già realizzate assumono particolare rilevanza il consolidamento degli strumenti di garanzia rappresentati dal Codice di Comportamento e dal Codice Etico dell'Ente, finalizzati a promuovere correttezza, imparzialità, integrità e rispetto della dignità individuale nei rapporti di lavoro e nei rapporti con l'utenza. Tali strumenti costituiscono un riferimento fondamentale per la costruzione di un ambiente lavorativo improntato ai principi della legalità e del rispetto reciproco, contribuendo a definire standard comportamentali condivisi all'interno dell'organizzazione.

Un ulteriore elemento di interesse è rappresentato dalla realizzazione del questionario sul benessere organizzativo, rivolto all'intera popolazione dipendente. La rilevazione del clima interno costituisce infatti uno degli strumenti maggiormente utilizzati nelle amministrazioni pubbliche per comprendere la percezione dei lavoratori rispetto all'ambiente di lavoro, alle relazioni professionali, all'organizzazione delle attività e alla qualità complessiva dell'esperienza lavorativa. Attraverso tali strumenti è possibile individuare eventuali criticità, monitorare l'evoluzione del contesto organizzativo e orientare in modo più efficace le future politiche di gestione delle risorse umane. L'azione del Comitato non si limita tuttavia alle attività di monitoraggio.

La programmazione definita per il prossimo triennio evidenzia una particolare attenzione verso temi di crescente rilevanza sociale e organizzativa. Tra gli obiettivi individuati figurano il rafforzamento delle attività formative e di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, la promozione di iniziative volte alla prevenzione della violenza di genere, la diffusione di buone pratiche per il contrasto di stereotipi e discriminazioni, alla promozione di un linguaggio amministrativo inclusivo ed al consolidamento continuo degli indicatori di benessere organizzativo. Nell'ambito delle proprie funzioni propositive, il CUG ha inoltre formulato indicazioni e suggerimenti finalizzati al rafforzamento delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Le riflessioni sviluppate hanno riguardato, in particolare, gli strumenti di flessibilità organizzativa, le modalità di utilizzo del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché la possibilità di sviluppare, nel medio periodo, iniziative di welfare organizzativo a sostegno delle esigenze di cura delle famiglie. Tali proposte si inseriscono nel più ampio quadro delle politiche orientate al miglioramento della qualità del lavoro e al sostegno dell'equilibrio tra responsabilità professionali e personali. Dalle attività di monitoraggio effettuate non sono emerse segnalazioni formali riconducibili a fenomeni di discriminazione, molestie o altre situazioni di disagio organizzativo, elemento che contribuisce a delineare un contesto lavorativo caratterizzato da un clima generalmente positivo e da un'attenzione costante ai principi di inclusione, rispetto della persona e valorizzazione delle competenze. Si può affermare che, la presenza e l'operatività del Comitato Unico di Garanzia rappresentano un importante elemento di supporto alle politiche di gestione del personale e di sviluppo organizzativo della Provincia di Matera. Attraverso le proprie attività di analisi, proposta e monitoraggio, il CUG contribuisce infatti a promuovere un ambiente di lavoro orientato all'inclusione, alla valorizzazione delle competenze e al rispetto delle pari opportunità, favorendo l'integrazione della prospettiva di genere nei processi organizzativi e nelle politiche di sviluppo delle risorse umane. In tale prospettiva, il Comitato costituisce non soltanto uno strumento di tutela, ma anche un osservatorio permanente sulle dinamiche organizzative e sulle condizioni di benessere lavorativo, contribuendo al miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa e delle relazioni interne all'Ente.

9. Conclusioni

Il Bilancio di Genere 2025 della Provincia di Matera restituisce un quadro articolato. L'analisi è stata sviluppata secondo una duplice prospettiva: da un lato il contesto territoriale, all'interno del quale la Provincia esercita le proprie funzioni di area vasta; dall'altro il contesto organizzativo interno, relativo alla struttura del personale e alle politiche di gestione delle risorse umane. Tale approccio risponde alla necessità di integrare la prospettiva di genere nei processi decisionali e nelle politiche pubbliche, secondo i principi del gender mainstreaming richiamati nella relazione. Sul versante del territorio emergono alcune dinamiche di particolare rilevanza.

La Provincia di Matera è interessata da fenomeni di denatalità, invecchiamento della popolazione e contrazione delle giovani generazioni, che incidono direttamente sulla domanda di servizi educativi, formativi e sociali. A tali trasformazioni si affiancano persistenti disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, dove le donne presentano livelli di occupazione inferiori, una maggiore incidenza dell'inattività e una più elevata esposizione al lavoro part-time. Anche le scelte formative continuano a evidenziare fenomeni di segregazione orizzontale, con una minore presenza femminile nei percorsi tecnico-scientifici e STEM, che rischia di riflettersi sulle opportunità professionali future e sulla partecipazione delle donne ai settori più innovativi dell'economia locale. Allo stesso tempo, il report evidenzia il ruolo attivo svolto dalla Provincia nel promuovere inclusione, partecipazione e pari opportunità attraverso il sostegno alle reti territoriali, la collaborazione con associazioni e istituzioni scolastiche, la valorizzazione degli spazi pubblici ed i servizi bibliotecari erogati, il supporto alle iniziative contro la violenza di genere e la promozione della partecipazione giovanile. Tali interventi contribuiscono a rafforzare il capitale sociale del territorio e ad ampliare le opportunità di accesso ai diritti e alla cittadinanza attiva, soprattutto per le categorie maggiormente esposte a condizioni di vulnerabilità.

Con riferimento al contesto interno, si evidenziano un diffuso rispetto delle garanzie normative in materia di non discriminazione, un sistema di relazioni interne improntato alla correttezza istituzionale ed una crescente sensibilità verso le politiche di inclusione e di equilibrio di genere. In tale prospettiva, assumono particolare rilievo l'operatività del Comitato Unico di Garanzia, l'adozione degli strumenti etici e regolamentari a tutela della dignità della persona, l'attenzione riservata al benessere organizzativo e il rispetto del principio di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici. Tali elementi rappresentano indicatori significativi dell'impegno dell'Ente nel promuovere condizioni di lavoro rispettose delle differenze e orientate alla valorizzazione delle competenze professionali. L'analisi di genere sottolinea inoltre alcuni aspetti che meritano di essere monitorati ed approfonditi nell'ambito delle future politiche del personale. Come frequentemente rilevato nelle analisi sul pubblico impiego e nel contesto nazionale più ampio, alcune differenze tra uomini e donne risultano infatti influenzate da fattori storici, organizzativi, demografici e culturali che si riflettono nei percorsi professionali, nelle modalità di fruizione degli istituti di conciliazione e nella distribuzione delle responsabilità lavorative e familiari.

In conclusione, il Bilancio di Genere si conferma non solo come strumento di rendicontazione, ma anche come supporto alle decisioni e alla programmazione strategica della Provincia di Matera, contribuendo a orientare l'azione amministrativa verso una crescente integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche provinciali.

Segretario/Direttore Generale

Dirigente ad interim Area II

Dott.ssa Maria Angela Ettore

Maria Angela Ettore