



# **PROVINCIA DI MATERA**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027  
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 presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito della Provincia di Matera l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art.48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "*le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art.42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano 2024-2026; il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità



nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n.2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità 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.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

### **Le risorse umane dell'Amministrazione Provinciale di Matera**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione Provinciale di Matera.

È opportuno ricordare che non è utile fare un confronto con dati riferiti a periodi pregressi in quanto, a seguito dell'attuazione della L. 56/2014, il personale delle Province ha subito una drastica riduzione a seguito del trasferimento delle funzioni.

Risulta, invece, da rilevare che a partire dal biennio 2018-2019, grazie all'abrogazione delle normative nazionali che imponevano il divieto di assunzione alle Province, hanno preso avvio diverse procedure concorsuali che hanno permesso l'inserimento nell'organico della Provincia di Matera di nuove unità di personale in sostituzione di dipendenti cessati per pensionamento o per trasferimento e, in alcuni casi, per andare a "sanare" la critica carenza di personale che negli anni precedenti aveva caratterizzato alcuni settori di attività.

Alla data del 31/12/2024 la consistenza organica della Provincia di Matera ammonta a 94 dipendenti a tempo indeterminato



**Tab. 1 - Distribuzione di genere delle varie categorie contrattuali**

2024 – Distribuzione tra le categorie per genere		
Categoria	F	M
A	1	1
B	3	20
C	14	35
D non E.Q.	2	7
D con E.Q.	3	6
DIRIGENTE	0	2
TOTALE	23	71

- Segretario Generale n.01 di genere femminile che corrisponde al Direttore Generale
- Dirigente n.01 di genere maschile a tempo determinato
- N.2 dipendenti a tempo determinato

**Tab.2 - Composizione % di genere delle varie categorie contrattuali**

2024 – Composizione secondo il genere tra le categorie		
Categoria	F	M
A	50 %	50 %
B	13 %	87 %
C	29 %	71 %
D non E.Q.	22 %	78 %
D con E.Q.	33 %	67 %
DIRIGENTE	0	100 %

**Tab.3 - Composizione per genere e decade di nascita**

	F	M	TOT
60 anni o più	8	37	45
<b>tra 50 e 60 anni</b>	6	24	30
<b>tra 40 e 50 anni</b>	6	2	8
fino a 40 anni	6	5	11
TOTALE	26	68	94

Con le nuove assunzioni avvenute nei negli anni 2021-2024 risulta anche sensibilmente mitigato il tasso di vecchiaia del personale, che pur confermandosi composto in grandissima maggioranza da dipendenti ultracinquantenni vede l'incidenza di questa fascia di età tra il personale della Provincia di Matera scendere a 85%.

Se passiamo ad analizzare i dati riferiti all'articolazione dell'orario di lavoro, rileviamo che il part-time nell'anno 2024 è stato utilizzato da 12 uomini e 8 donne su 94 dipendenti, inoltre il ricorso ai congedi parentali ed ai permessi L. 104/92 è stato usufruito più dalle donne che dagli uomini a dimostrazione che il carico familiare pesa tuttora soprattutto sulle donne.



In generale si rileva che l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (4,26 %) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'Ente ha sempre concesso la flessibilità dell'orario di lavoro.

Il Piano triennale di Azioni Positive della Provincia di Matera 2025-2027, 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 31/12/2024) 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;
- Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale 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**

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;
- Rendere possibile l'accesso al maggior numero di dipendenti possibile, con precedenza a quegli uffici che le indagini tramite questionario hanno dimostrato più critici, ai percorsi di formazione che affronteranno anche gli aspetti legati alla violenza di genere intesa soprattutto come sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 28 del Dlgs 81/2008 e s.m.i.

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

La realizzazione di questo obiettivo 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;
- 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;
- disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile in fase non emergenziale, da adottare per concepire un modo innovativo dell'attività lavorativa in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa
- 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:

- attuazione del Codice di condotta per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici dei lavoratori della Provincia di Matera, approvato con decreto presidenziale n.175 del 22/12/2023, 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;
- somministrazione di un questionario sulle discriminazioni/violenze al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente.

e) **Comunicare e promuovere la cultura di genere**

Le azioni previste 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;
- proporre le azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nei temi sopra citati anche in collaborazione con la Consigliera provinciale di parità.
- attività del CUG e approfondimento sulle tematiche di competenza per rendere più efficace il suo funzionamento e migliorare la diffusione nell'ente dell'informazione sull'attività del comitato;

Tutte le suddette azioni sono rivolte al personale tutto della Provincia di Matera, con il coinvolgimento di RSU, dirigenti, responsabili di E.Q., Ufficio del Personale, NdV, CUG, Consigliera di Parità.

**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.



IL DIRIGENTE AREA I^  
Dr. Vincenzo PIERRO

*[Handwritten signature in blue ink]*

