



Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 della Provincia di Matera per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Premessa normativa

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

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

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

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

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

Il Piano triennale di Azioni Positive della Provincia di Matera 2022-2024, 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 31/12/2021) ed elaborazione in base all'età, al genere ed alla categoria nonché dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro, come ad es. part-time, congedi parentali e permessi disabili, da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le criticità su cui intervenire;



- favorire attraverso una maggiore partecipazione nelle fasi decisionali dei procedimenti il riequilibrio della presenza femminile nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità e quindi migliori retribuzioni;
- affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati, motivati da esigenze personali o familiari;
- sostegno al personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera;
- valorizzazione del bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

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

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

- analisi del piano di formazione dei dipendenti per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del Piano Triennale;
- diffusione e potenziamento delle azioni formative interne all'ente, mediante mappature delle competenze, divulgazione delle opportunità formative al fine di garantire parità nell'accesso alla formazione;
- utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative anche nell'ottica del riequilibrio di genere;
- introduzione, nei corsi di formazione, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere.

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

La realizzazione di questo obiettivo 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 vigenti normative tese alla mitigazione della pandemia da covid-19 ;
- 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;
- ricognizione degli strumenti e delle buone prassi atte a garantire la diffusione, tra il personale, dell'informazione sulle opportunità offerte dalla normativa in materia di congedo parentale a tutela della maternità e paternità.



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

Le azioni previste per il conseguimento di questo obiettivo sono:

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

e) Comunicare e promuovere la cultura di genere

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

Elementi caratterizzanti il PAP nel triennio di riferimento

La Provincia di Matera individua i seguenti obiettivi ed azioni per rendere maggiormente efficace il raggiungimento di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

1. Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017 e art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017).

Ogni sforzo progettuale ed ogni politica deve essere diretta all'implementazione dell'eguaglianza sostanziale nei contesti lavorativi finisce anche per ottenere un ulteriore, importante risultato: quello del miglioramento complessivo della qualità dell'organizzazione considerata, così come del benessere di tutte le persone –uomini e donne– che in quella organizzazione si trovino ad operare.

Si porranno le seguenti azioni:

- a) Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working), anche in vista dell'approvazione del POLA;
- b) Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);
- c) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.



2. Promozione della cultura in genere

Si individua nella diffusione della cultura delle differenze e nel contrasto agli stereotipi di genere uno degli assi principali di azione per promuovere uguaglianza e pari opportunità. Si punterà a valorizzare la differenza di genere, il rispetto per una cultura plurale delle diversità, il tema della parità uomo-donna e delle pari opportunità, nonché a rafforzare le politiche regionali di contrasto alle discriminazioni di genere e alla violenza sulle donne.

Si svilupperanno i seguenti sottobiettivi:

- a) Valorizzare la differenza di genere.
- b) Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.
- c) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

Le azioni da mettere in campo saranno:

1. Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro.
2. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.

Si inserirà nel sito istituzionale della Provincia di Matera il link del sito dell'ufficio della Consigliera Regionale di Parità (www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it) al fine della conoscenza e diffusione della normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

Attuazione del Piano

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

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

Il documento ha validità per il triennio 2022-2024 e verrà diffuso attraverso la pubblicazione sul sito della Provincia di Matera.

IL DIRIGENTE
dr. Vincenzo Pierro

