



PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2023/2025

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Approvato con delibera dell'A.U. n. ____ del ____

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare negli ambiti di propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza).

Il Presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito agli anni 2023-2024-2025, si pone in continuità con il precedente, approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 0052/2022 per le annualità 2022-2024.

L'ATER di Matera, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all'accesso al lavoro, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle promozioni e alla sicurezza sul lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

1. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

2. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
3. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
4. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
5. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
6. favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
7. valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

La produzione normativa negli ultimi anni è intervenuta più volte sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento necessario per il raggiungimento di un miglior tasso di occupazione, compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, come ad esempio, le disposizioni sopravvenute a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto “Jobs Act” e la Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) che hanno apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001); il TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008); il Codice Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006); l’introduzione del Lavoro Agile o “smart working” anche nel settore pubblico (D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 80 e n. 81 e D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151) in aggiunta all’istituto del “telelavoro” per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro e di vita per entrambi i generi.

L’emergenza sanitaria che ha interessato l’Italia dal mese di febbraio 2020 ha visto il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell’infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria. A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, dai successivi Decreti Legge n. 18 e n. 19 di marzo 2020, dalle Direttive e Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione di marzo, aprile e maggio 2020, DPCM 26 aprile 2020, fino al “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” del 10.03.2021 ed alle ultime “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa che per molte lavoratrici e lavoratori, nonché per le Pubbliche Amministrazioni stesse, richiedono disponibilità all’innovazione continua, flessibilità e nuove capacità.

Un grande impulso si è poi avuto recentemente con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della **Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.**

Con il provvedimento è stata data piena ed intera esecuzione alla medesima Convenzione che impegna ciascun Membro ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere, e che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure di prevenzione in tal senso.

Nell’ottica della prevenzione e dell’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione OIL n. 190 prevede, inoltre, che ciascun Membro si impegni a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

Ai sensi dell’art. 1 della Convenzione OIL n. 190 l’espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia

ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere. Mentre l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La Convenzione ha, inoltre, lo scopo di proteggere i lavoratori indipendentemente dal loro status contrattuale; essa si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici ed anche il concetto di "luogo di lavoro" è molto ampio.

Infine è importante evidenziare che, riconoscendo che tali comportamenti possono essere veicolati anche tramite gli strumenti digitali, anche le comunicazioni attraverso l'uso della tecnologia sono ricomprese nel concetto di lavoro.

Il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025** viene redatto, secondo i principi di cui ai riferimenti normativi sopra riportati, quale strumento teso alla garanzia del rispetto della libertà e della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Esso costituisce sia uno strumento operativo per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità e favorire un buon clima aziendale, sia il documento programmatico per la realizzazione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo dell'Ente.

Per il triennio 2023-2025, e in particolare per l'anno 2023, si confermano e rimodulano gli obiettivi degli anni precedenti, al fine di favorire la diffusione di un modello:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Nei prossimi aggiornamenti del **P.I.A.O.**, sarà quindi necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano.

IL CUG

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico, formato da componenti di nomina sindacale e di un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Il CUG sostituisce, unificandone le competenze, i precedenti "Comitato per le pari opportunità" e il "Comitato sul fenomeno del mobbing", ed opera con la finalità di garantire, nell'ambito dell'Ente, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastare ogni forma di violenza morale o psichica, assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantire pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e contrastare ogni forma di discriminazione.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Con Delibera dell'Amministratore Unico n. 64 del 15/11/2017 sono stati approvati i criteri e le linee guida sulla costituzione del CUG dell'Ater Matera e con successiva Determinazione Direttoriale n. 98 del 16/11/2017 ne sono stati nominati i componenti. Il regolamento per il suo funzionamento è stato approvato con deliberazione dell'A.U. n.12 del 15/02/2018.

Con Deliberazione dell'A.U. n.99/2022 del 29/11/2022 si è proceduto alla designazione del nuovo Presidente, e con determinazione direttoriale n. 4/2022 alla nomina dei nuovi componenti titolari e supplenti.

ANALISI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Il modello organizzativo dell'A.T.E.R. di Matera ha risentito dei limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella pubblica amministrazione, posti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, nonché delle innovazioni in termini di inquadramenti e di profili introdotte dai contratti collettivi.

Detti limiti di legge hanno comportato una riduzione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell'età pensionabile, ha effetti sull'età media dei dipendenti.

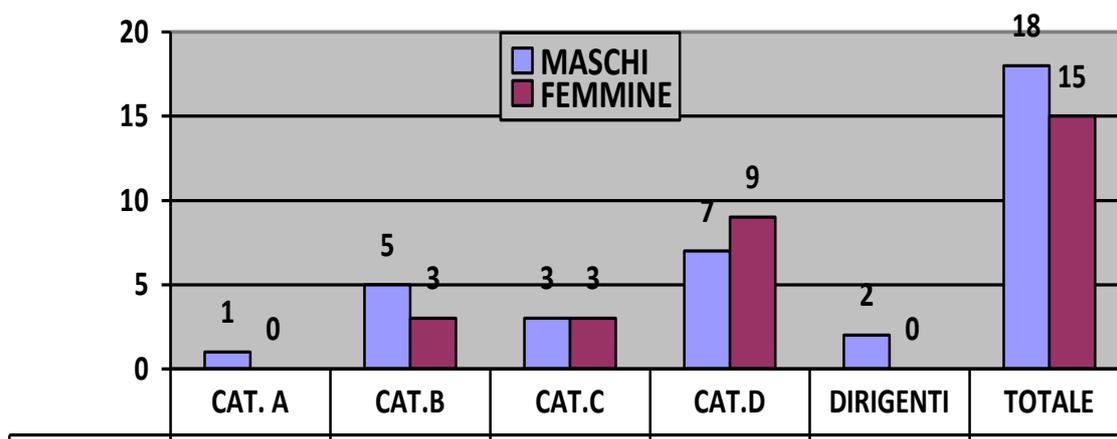
Nei quadri sinottici che seguono si riportano, in forma dettagliata, i dati relativi alla consistenza del personale al 31.12.2022, che risulta pari a n.33 unità di cui n.32 assunti a tempo indeterminato e n.1 assunto a tempo determinato.

Personale in servizio al 31/12/2022

Categoria (iniziale)	Personale in servizio
Dirigenti	2
D3	5
D1	11
C	6
B3	5
B1	3
A	1
Totale	33

Tutela della parità di genere al 31/12/2022

Personale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Maschi	1	5	3	7	2	18
Femmine	0	3	3	9	0	15
Totali	1	8	6	16	2	33



Ripartizione per sesso ed anzianità di servizio al 31/12/2022

	Anni > 0-5	Anni >6-10	Anni > 11-15	Anni > 16-20	Anni > 21-25	Anni > 26-30	Anni >30
Maschi	5	0	0	4	5	1	3
Femmine	5	1	3	0	3	1	2
Totali	10	1	3	4	8	2	5

Ripartizione per titolo di studio al 31/12/2022

	Direttore		Dirigenti		Personale non dirigente		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea	0	0	2	0	11	10	13	10
Diploma	0	0	0	0	3	5	3	5
Licenza media	0	0	0	0	2	0	2	0

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi (2022)

Indicatori	Valore
Età media del personale	52
Età media dei dirigenti	58
% dipendenti in possesso di laurea	70%
% dirigenti in possesso di laurea	100%

Analisi benessere organizzativo (2022)

Indicatori	Valore
Tasso dimissioni premature	0%
Tasso infortuni	0 %
% personale a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere (2022)

Indicatori	Valore
% dirigenti donne	0%
% donne assunte a tempo indeterminato	100%
Età media personale femminile	50
% donne laureate rispetto al totale donne	66,67%

Dalle tabelle precedenti emerge che il numero di donne dipendenti, al 31.12.2022, è pari al 45,45% del totale assunto (a tempo indeterminato e determinato), che risulta essere sensibilmente diminuito rispetto al precedente 46,88%.

Si rileva, altresì, che le strutture dirigenziali sono ancora presidiate esclusivamente da uomini, mentre tra le posizioni organizzative nell'anno 2022 sono presenti n.4 donne su n.7 unità rispetto all'anno precedente in cui erano presenti n.2 donne su 4 unità. Pertanto, nell'ambito delle P.O. si registra un aumento della presenza delle donne.

L'età media del personale è pari a 52 anni con un leggero aumento rispetto al dato precedente (51) mentre si registra un innalzamento dell'età media del personale femminile che passa da 49 a 50.

Da tutto quanto sopra detto, appare evidente, che nell'ambito dell'Amministrazione non sussistono discriminazione di genere e che anzi i dati portano ad affermare che precedenti posizioni di squilibrio sono state colmate e in alcuni casi vedono una prevalenza del genere femminile.

Il Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali (non programmabile a priori), sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

OBIETTIVI E FINALITA'

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ater di Matera armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2023 – 2025, l'Amministrazione si propone di perseguire le seguenti finalità:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
7. definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

L'emergenza sanitaria che ha interessato l'Italia dal mese di febbraio 2020 ha evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

A livello governativo abbiamo assistito al susseguirsi di provvedimenti finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell'infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria.

A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, dai successivi Decreti Legge n. 18 e n. 19 di marzo 2020, dalle Direttive e Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione di marzo, aprile e maggio 2020, DPCM 26 aprile 2020, fino al "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" del 10.03.2021 ed alle ultime "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", concordate con i sindacati e sulle quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021, sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa che per molte lavoratrici e molti lavoratori, nonché per le Pubbliche Amministrazioni stesse, richiedono disponibilità all'innovazione continua, flessibilità e nuove capacità.

Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso modalità di lavoro flessibile come ad esempio il part time, il telelavoro e lo smart working, si configura come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

L'ATER di Matera negli ultimi provvedimenti, ha voluto dare maggiore flessibilità negli orari, ponendo attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il Piano 2023-2025 si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024, e presta particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

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.

Per il triennio 2023-2025, il PAP comprende i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

SOTTOBIETTIVO 1A): VALORIZZARE LE DIFFERENZE DI GENERE	
<u>AZIONI POSITIVE</u>	<p>1A) 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.</p> <p>1B) Garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>1C) Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere</p> <p>1D) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere.</p>
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale e tutti gli uffici
Risorse	Gli obiettivi indicati vengono realizzati in prima applicazione senza budget (tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza durante l'orario di lavoro), o con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	<p>Indicatori:</p> <p>1A) N. 1 report all'anno di monitoraggio</p> <p>1B) N. 1 report all'anno di monitoraggio</p> <p>1C) N. 1 report all'anno di monitoraggio</p> <p>1D) N. 1 report all'anno di monitoraggio</p>

SOTTOBIETTIVO 2A): SENSIBILIZZARE SUL TEME DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI	
AZIONI POSITIVE	2A) Introdurre un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali.
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale e tutti gli uffici
Risorse	Gli obiettivi indicati vengono realizzati in prima applicazione senza budget (tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza durante l'orario di lavoro), o con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	Indicatori: 2A) N. 1 corso all'anno

SOTTOBIETTIVO 3A): SENSIBILIZZARE E FORMARE SUL TEMA DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO	
AZIONI POSITIVE	3A) Inserire nel sito web istituzionale dell'Ente il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere. 3B) Promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet, ecc).
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale
Risorse	Gli obiettivi indicati vengono realizzati in prima applicazione senza budget (tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza durante l'orario di lavoro), o con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	Indicatori: 3A) diffusione di n.1 manifesto/locandina all'anno sui compiti, funzioni ecc. del CUG 3B) diffusione delle notizie di informazione e sensibilizzazione almeno n.1 all'anno.

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo	
<u>AZIONI POSITIVE</u>	<p>1) dare seguito ad un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;</p> <p>2) analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare delle criticità ed elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse;</p> <p>3) rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione</p> <p>4) migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo</p>
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale e tutti gli uffici
Risorse	Gli obiettivi indicati vengono realizzati in prima applicazione senza budget (tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza durante l'orario di lavoro), o con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	<p>Indicatori:</p> <p>1) monitoraggio sull'attuazione</p> <p>2) elaborazione di proposta per eliminazione delle criticità emerse dall'indagine</p> <p>3) monitoraggio sull'attuazione</p> <p>4) monitoraggio sull'attuazione</p>

OBIETTIVO 3: FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA
(tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione diretta e indiretta e promuovere l'inclusione)

<p><u>AZIONI POSITIVE</u></p>	<p>1) introdurre percorsi formativi di diversity management (disabilità);</p> <p>2) sensibilizzare, formare e fornire sostegno sul tema della disabilità;</p> <p>3) introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working). Riguardo a tale punto occorre garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del lavoro agile dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo.</p>
<p>Soggetti e uffici coinvolti</p>	<p>Tutto il personale</p>
<p>Risorse</p>	<p>Gli obiettivi indicati vengono realizzati in prima applicazione senza budget (tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza durante l'orario di lavoro), o con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.</p>
<p>Indicatori e target</p>	<p>Indicatori:</p> <p>1) monitorare la presenza di un sistema di collaborazione per lo scambio di competenze professionali, con attenzione al tema dell'accessibilità da parte dei lavoratori con disabilità alle strumentazioni anche digitali presenti nell'ambiente lavorativo</p> <p>2) monitoraggio annuale</p> <p>3) monitoraggio annuale</p>

OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO (favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare)	
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Consolidare il processo di attivazione del lavoro agile attraverso il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all'art.14 co. 1 della L.124/2015 come modificato dall'art. 263 co. 4 bis del D.L. 34/2020 convertito nella L.77/2020) approvato con deliberazione dell'A.U. n. 42/2022 del 29/04/2022 e realizzato attraverso la stipula di contratti individuali di lavoro. 2) Continuare il potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile. 3) Garantire la piena attuazione dell'istituto della "Banca delle ore" anche in concomitanza con l'attivazione del nuovo software di gestione del personale. 4) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro. 5) Favorire le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'adozione di nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare. 6) Facilitare forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (part-time /aspettative).
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale
Risorse	Gli obiettivi indicati vengono realizzati in prima applicazione senza budget (tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza durante l'orario di lavoro), o con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	Indicatori: <ol style="list-style-type: none"> 1) monitorare i dati relativi al lavoro agile 2) monitorare l'attuazione 3) monitorare l'attuazione 4) monitorare l'attuazione 5) monitorare l'attuazione 6) monitorare l'attuazione

DURATA

Il triennio di riferimento del presente Piano è il 2023-2025; il documento è per sua natura in divenire ed è costituito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.