ATER MATERA
AZIENDA TERRITORIALE EDILIZIA RESIDENZIALE

ALLEGATO A)

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025/2027

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

Approvato con deliberazione dell'AU n.0005/2025 del 21/02/2025

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive 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 (PTAP) e riferito agli anni 2025-2026-2027, si pone in continuità con il precedente, approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 0013/2024 del 31/01/2024 per le annualità 2024-2026.

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, che trovano puntuale disciplina della Legge 10 aprile 1991, n. 125, 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. 11 aprile 2006, n.198) 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.

In tal ambito sono fondamentali sono altresì:

- la Legge 8 marzo 2000, n. 53 che detta disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, e
- e la Legge 24 febbraio 2006, n. 104 sulla modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti.

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".

Vanno inoltre sottolineati altri fondamenti normativi, ovvero:

- Decreto Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5-Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva del 4 marzo 2011 – "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)".

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); l’introduzione del Lavoro Agile o “smart working” anche nel settore pubblico (D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 80 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.

Di particolare importanza in tal ambito sono altresì:

- l’art. 14 della Legge 7.08.2015, n° 124 - “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni”;
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01.06.2017, n° 3 - “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7.08.2015, n° 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità n° 2 del 26.06.2019 - “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

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. Introdotto, in via sperimentale, dall’art. 14 della Legge 7.08.2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, il lavoro agile (o “smart working”), è diventato improvvisamente la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni durante la fase emergenziale legata al Covid-19 (art. 87, comma 1, del Decreto-legge 17.03.2020, n. 18 conv. dalla Legge 24.04.2020, n. 27), per poi tornare ad essere previsto e disciplinato come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 263, comma 4-bis, del Decreto-legge 19.05.2020, n. 34 conv dalla Legge 17.07.2020, n. 77 e s.m.i.), da programmare e gestire in maniera efficace e sostenibile secondo la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro 2019-2021 (“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” del marzo 2021) e delle “Linee Guida sul Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance” emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica all’indomani delle modifiche apportate, all’art. 14 della Legge n. 124/2015, dal citato art. 263,comma 4-bis, del D.L. n. 34/2020 e ss.mm.ii.

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.

Vanno, inoltre, evidenziate in tale ambito le seguenti importanti normative:

- Art. 6 ("Piano integrato di attività e organizzazione") del Decreto-legge 9.09.2021, n° 80 conv., con modificazioni, dalla Legge 6.08.2021, n° 113;
- D.P.R. 24.06.2022, n° 81 - "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- Art. 5 ("Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere") del Decreto-legge 30.04.2022, n. 36 convertito, con modificazioni, dalla Legge 29.06.2022, n. 79;
- "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità il 7.10.2022;
- Agenda 2030 – obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze parità di genere;
- Missione 5- inclusione e partecipazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027** 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 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, 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 integrato per il triennio successivo.

Nel prossimo aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (**P.I.A.O.)** adottato dall'Ente di cui al Decreto-legge 9.09.2021, n° 80 conv., con modificazioni, dalla Legge 6.08.2021, n° 113, sarà quindi necessario un lavoro di integrazione e assorbimento di questi obiettivi nell'ambito del P.I.A.O. medesimo.

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 AL 31/12/2024
E BILANCIO DI GENERE

Il CUG, sulla base dei dati raccolti dall'Ufficio Personale, redige il report, di seguito evidenziato, in ordine alla composizione del personale per genere, aggiornando tabelle e dati, al fine di monitorare la presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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 31.12.2024, che risulta pari a n.31 unità di cui n.30 assunti a tempo indeterminato e n. 1 assunto a tempo determinato.

Personale in servizio al 31/12/2024 (a tempo indeterminato e determinato)

Categoria (iniziale)	Personale in servizio
Dirigenti	2
D3	8
D1	5
C	9
B3	3
B1	3
A	1
Totale	**31**

Tutela della parità di genere al 31/12/2024

Personale	Area Operatori Ex Cat. A	Area Operatori Esperti Ex Cat. B	Area Istruttori Ex Cat. C	Area Funzionari Ex Cat. D	Dirigenti	Totale
Maschi	1	4	5	6	2	18 (incluso n. 1 a tempo determinato)
Femmine	0	2	4	7	0	13
Totali	**1**	**6**	**9**	**13**	**2**	**31**

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

-PERSONALE DIRIGENTE

Classi età / Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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
Dirigente di ruolo				1	1					
Totale personale				1	1					
% sul personale complessivo				3,2%	3,2%					

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO
-PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO - CCNL FUNZIONI LOCALI

Classi età / Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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
Area Operatori					1					
Area Operatori Esperti			1	3					2	
Area Istruttori				3	2		1	2	1	
Area Funzionari			1	4				3	4	
Area Funzionari (a tempo determinato)			1							
Totale personale			3	10	3		1	5	7	
% sul personale complessivo			9,7%	32,3%	9,7%		3,2%	16,1%	22,6%	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Tipo Presenza	<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	10	4	16	51,6		1	4	7		12	38,8
Part Time >50%										1			1	3,20
Part Time <50%			1	1		2	6,4							
Totale			**3**	**11**	**4**		58,0		**1**	**5**	**7**			42
Totale %			9,7	35,4	12,9				3,2	16,2	22,6			

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
Funzionario con incarico di E.Q.	3	42,9%	4	57,1%	7	100%
…….						
…….						
……						
Totale personale	**3**	**42,9%**	**4**	**57,1%**	**1**	**100,00%**
% sul personale complessivo	**9,7%**		**12,9%**			**22,6%**

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<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	%
Inferiore a 3 anni			1	2		3	10,3		1				1	3,5
Tra 3 e 5 anni			1	4		5	17,2			5	4		9	31,1
Tra 5 e 10 anni			1	2	3	6	20,6				3		3	10,4
Superiore a 10 anni				2		2	6,9							
Totale			3	10	3	**16**			1	5	7		**13**	
Totale %			10,3	34,4	10,3		**55**		3,5	17,2	24,3			**45**

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	**UOMINI**	**DONNE**	**Divario economico per livello**	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Area Operatori	19.465,70	0		
Area Operatori Esperti	21.900,85	23.754,46	1.853,61	8,00%
Area Istruttori	24.226,42	22.473,17	- 1.753,25	7,00%
Area Funzionari	30.495,90	28.162,38	- 2.333,52	7,00%
Totale personale (stipendio medio)	**25.698,54**	**25.733,71**	**35,18**	**0,14%**
% sul personale complessivo	**55%**	**45%**		

Nota Metodologica –valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Ripartizione per titolo di studio al 31.12.2024								
	Direttore		Dirigenti		Pers.non dirig.		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea	0	0	2	0	10	9	12	9
Diploma	0	0	0	0	4	4	4	4
Licenzia media	0	0	0	0	2	0	2	0

TABELLA 1.6-PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea						
Laurea magistrale	2	100	0	0	2	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100	0	0	2	100
% sul personale complessivo	6,5				6,5	

TABELLA 1.7-PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore	2	7,0			2	7,0
Diploma di scuola superiore	4	13,7	4	13,7	8	27,4
Laurea	10	34,3	9	31,3	19	65,6
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	16		13		29	
% sul personale complessivo		55		45		100

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi (2024)

Indicatori	Valore
Età media del personale	51
Età media dei dirigenti	59
% dipendenti in possesso di laurea	67,74%
% dirigenti in possesso di laurea	100%

Analisi benessere organizzativo (2024)

Indicatori	Valore
Tasso dimissioni premature	1%
Tasso infortuni	1 %
% personale a tempo indeterminato	96,77%

Analisi di genere (2024)

Indicatori	Valore
% dirigenti donne	0%
% donne assunte a tempo indeterminato	100%
Età media personale femminile	50
% donne laureate rispetto al totale donne	69,23%

Dalle tabelle precedenti emerge che la composizione del personale dipendete dell'ATER di Matera ha registrato un aumento della componente maschile (n. 1 unità in più a tempo determinato).

L'età media del personale dipendente al 31.12.2024 è pari a 51 anni con una leggera diminuzione rispetto al dato precedente (53 anni per l'annualità 2023), mentre si conferma l'età media del personale femminile che è pari a 50.

Si registra altresì un aumento della percentuale dei dipendenti in possesso di laurea (da 66,66% a 67,74%). Inoltre, anche per questa annualità il titolo di studio più diffuso è rimasto la laurea.

Si conferma per l'anno 2024 la percentuale delle donne laureate rispetto al totale delle donne (69,23% anche per l'annualità 2024).

Dal raffronto con l'annualità 2023, si rileva, altresì, che le strutture dirigenziali sono ancora presidiate esclusivamente da uomini, mentre tra i funzionari con incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) anche nell'anno 2024 sono presenti n.4 donne su n. 7 unità, confermando per l'anno 2024 una maggiore presenza femminile in tale ambito.

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 alcuni ambiti 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 2025 – 2027, 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 spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

AZIONI POSITIVE 2025 - 2027

Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare 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.

L'adozione dei Piani triennali da parte delle Amministrazioni pubbliche discende, come noto, dal dettato normativo di cui all'art.48 del decreto legislativo n.198/2006 e prevede l'articolazione dei medesimi in "azioni positive"ossia nella previsione di specifiche misure "volte alla rimozione di 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".

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, consentendo l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli che possano generarsi da tali dinamiche ed al contempo consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Da ciò si evince la stretta correlazione tra la pianificazione della performance, la programmazione nell'ambito della trasparenza ed integrità e quella concernente le pari opportunità: elementi che vanno opportunamente integrati e connessi tra loro e che costituiscono parte integrante dei documenti a corredo del "Piano integrato di attività ed organizzazione" dell'ATER.

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità con il precedente Piano 2024-2026, 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 2025-2027, 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	
AZIONI POSITIVE	1A.1) Garantire nei bandi di concorso pubblici e nelle prove concorsuali la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. 1A.2) Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere 1A.3) 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.
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: 1A.1) N. 1 report all'anno di monitoraggio 1A.2) N. 1 report all'anno di monitoraggio 1A.3) N. 1 report all'anno di monitoraggio

SOTTOBIETTIVO 2A): SENSIBILIZZARE SUL TEMA DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI	
AZIONI POSITIVE	2A.1) Introdurre un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta e sul tema delle molestie sul luogo di lavoro.
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale Per il modulo Codice di condotta (dirigenti, membri CUG e funzionari con incarico di E.Q.)
Risorse	Gli obiettivi indicati verranno realizzati, ove necessario, con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	Indicatori: 2A.1) 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.1) aggiornare il recepimento della normativa, sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere tramite il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it inserito nel sito web dell'Ente, nonchè aggiornare la specifica sezione del sito web dell'Azienda dedicata all'attività del CUG. 3A.2) 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, brochure informativa, locandine, 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.1) diffusione delle notizie di informazione almeno n.1 all'anno. 3A.2) diffusione delle notizie di informazione e sensibilizzazione almeno n.1 all'anno.

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo	
AZIONI POSITIVE	2.1) Elaborare iniziative per implementare un modello di *welfare* aziendale che faciliti l'accesso dei dipendenti a servizi e prestazioni aggiuntive, in particolare su aspetti come la mobilità, la salute, i servizi alla persona e le attività ricreative. A tal proposito, è importante promuovere la stipula di convenzioni a costi agevolati con soggetti erogatori di tali servizi al fine di migliorare il benessere lavorativo dei dipendenti dell'Ente. Ad esempio, si potrebbero prevedere accordi per l'acquisto a condizioni favorevoli di dispositivi tecnologici, prodotti farmaceutici, veicoli, servizi per l'accesso a palestre, piscine, teatri, cinema, viaggi, oltre a convenzioni con strutture sanitarie private per garantire screening e prestazioni mediche a condizioni agevolate, assicurazioni sanitarie integrative, ecc.
Soggetti e uffici coinvolti	Direzione, Ufficio personale e Ufficio Amministrativo,Patrimonio e Bilancio
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: 2.1) stipula di almeno n.1 convenzione all'anno per il personale dipendente

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)	
AZIONI POSITIVE	3.Prevedere percorsi formativi in materia di diversity management e attività di sensibilizzazione sul medesimo tema, nonché percorsi formativi in materia di lavoro agile (smart working).
Soggetti e uffici coinvolti	Tutto il personale
Risorse	Gli obiettivi indicati verranno realizzati, ove necessario, con budget assegnati ai singoli progetti all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti.
Indicatori e target	Indicatori: 3.) n. 1 corso annuale su uno dei due moduli

OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO (favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare)	
AZIONI POSITIVE	4.1) 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) realizzato attraverso la stipula di contratti individuali di lavoro. 4.2) 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. 4.3) Proposta di adozione del Regolamento per la disciplina delle ferie e riposi "solidali", al fine di dare supporto ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere i figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute. Tale proposta, che non comporta oneri aggiuntivi per l'amministrazione, è tesa ad accrescere il benessere organizzativo aziendale, attraverso un gesto di solidarietà tra colleghi, che si integra con le azioni di conciliazione tra vita privata e lavoro. 4.4) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di uomini e donne che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare, anche mediante una diversa organizzazione delle attività e dei tempi di lavoro e di nuove forme di flessibilità oraria. 4.5) 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	Ufficio Personale, Direzione
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: 4.1) monitorare i dati relativi al lavoro agile 4.2) monitorare l'attuazione 4.3) monitorare l'adozione e diffusione ai dipendenti del regolamento ferie e risposi solidali 4.4) monitorare l'attuazione 4.5) monitorare l'attuazione

DURATA

Il triennio di riferimento del presente Piano è il 2025-2027; 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.

F.to

IL VICEPRESIDENTE C.U.G.: Annalisa Chiara Giordano
Componenti: Daniela Colucci
Carmelo Cotrufo
Rosa, Anna Petrillo
Cosimo Damiano Gaudiano