

**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE**

**MATERA**

L'anno duemila-ventidue il giorno ventuno del mese di gennaio, l'Amministratore Unico dell'Azienda, Avv. Lucrezia Guida, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 9 del 20 ottobre 2019, assistita dal Direttore F.F., Dott. Francesco D'Onofrio, con funzioni anche di Segretario, ha adottato la seguente:

**DELIBERAZIONE N.0004/2022 del 21/01/2022**

**OGGETTO:** *approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità - triennio 2021/2023*

**Responsabile P.O. Affari Generali e Personale**

Dott. Massimo Cristallo \_\_\_\_\_

**Dirigente Unità operativa Affari Generali e Personale – Ing. Pasquale Lionetti**

parere di regolarità tecnica favorevole \_\_\_\_\_

**Direttore F.F. – Dott. Francesco D'Onofrio**

parere di legittimità favorevole \_\_\_\_\_

## L'AMMINISTRATORE UNICO

**VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli artt. 1,7, e 57 come novellato dall'art. 21 della Legge 30 marzo 2010 n.183;

**VISTO** il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle Pari opportunità fra uomo e donna*" e in particolare l'art. 48 che impone alle Amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**VISTO** il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (*Riforma Brunetta*), recante "attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" che ha previsto tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;

**VISTE** le vigenti disposizioni del CCNL in materia di pari opportunità e parità di trattamento;

**CONSIDERATO** che:

- il D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.lgs. n. 150/2009 e dalla Legge n. 183/2010 (*Collegato Lavoro*), fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per le finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal *Collegato Lavoro*, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 recante "*attuazione della direttiva 2006/54/CE relativo al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*", trafusi nel D.Lgs. 198/2006 e rappresentati nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 recante "*misure per attuare pari opportunità e parità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", nella parte in cui si afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto l'eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in diversi contratti collettivi nazionali è stato già oggetto di tutela;
- l'art. 21 del Collegato Lavoro, è intervenuto sull'art. 7 del D.lgs. 165/2001, stabilendo 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*" e sull'art. 57 del medesimo D.lgs. 165/2001, introducendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della

- contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- tra le novità apportate dal D.lgs. n. 150/2009 in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento alla *“performance”*, vi è l’art. 3, comma 1, con la seguente formulazione letterale: *“La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”*;
  - sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si è espressa la CIVIT con la Deliberazione n. 22/2011 recante *“Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

**Atteso** che con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (*Ministro per la pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità*), sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

**DATO ATTO** che in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive di cui all’art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, si applica l’art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**CONSIDERATO** che occorre aggiornare il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2021-2023, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all’effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

**VISTO** il piano delle azioni positive – triennio 2021/2023, approvato dal C.U.G. (*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) con verbale n.1 del 27.1.2021 e trasmesso alla Consigliera delle pari opportunità della Provincia di Matera con nota prot. ATER n. 0000878 del 29-1-2021;

**VISTO** il parere espresso in data 30-12-2021 dalla Consigliera delle pari opportunità della Provincia di Matera, ed acquisito al prot. ATER n. 0000004 del 3-1-2022;

**Dato atto** che l’adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio aziendale e, pertanto, non necessità di parere di regolarità contabile;

**Visto** il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente Unità operativa Affari Generali e Personale;

**Visto** il parere favorevole di legittimità del Direttore F.F.;

#### **DELIBERA**

1. Di approvare l’allegato Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, triennio 2021/2023 quale parte integrante e sostanziale;
2. Di pubblicare il suddetto Piano sul sito istituzionale dell’Azienda, nella sezione *“Amministrazione trasparente”*;
3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

**IL DIRETTORE F.F.**  
**(Dott. Francesco D’Onofrio)**

**L’AMMINISTRATORE UNICO**  
**(Avv. Lucrezia GUIDA)**

La presente determinazione dirigenziale n. 0004/2022 è stata pubblicata nell'Albo Pretorio del sito Web dell'A.T.E.R. di Matera ([www.atermatera.it](http://www.atermatera.it)) dal \_21/01/2022 per rimanere pubblicata per giorni 15 (quindici).

Matera, 21/01/2022

IL RESPONSABILE DEGLI AFFARI GENERALI