

AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA

**BASILICATA**



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
DELL'A.P.T. \_ 2024-2026  
(art. 48 D. Lgs. n° 198/2006 e s.m.i.)

(Deliberazione del D.G. n. 56 del 08/03/2024)



## 1) Il quadro normativo di riferimento

1.1) Il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, viene adottato in base e per gli effetti della normativa di seguito elencata, reperibile, attraverso il link - inserito nella homepage del sito web istituzionale dell'Agenzia - al sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it)

- a) Legge 10.04.1991, n° 125 - *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*
- b) Artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30.03.2001, n° 165 e ss.mm.ii. - *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
- c) D. Lgs. 11.04.2006, n° 198 - *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”*
- d) Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 23.05.2007 - *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*
- e) D. Lgs. 9.04.2008, n° 81 - *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*
- f) D. Lgs. 27.10. 2009, n° 150 - *“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”*
- g) Art. 21 della Legge 4.11.2010, n° 183 - *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*



- h) D. Lgs. 25.01.2010, 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”*
- i) Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità del 4.03.2011 - *“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 4.11.2010, n. 183)”*
- j) Delibera CIVIT n° 22/2011 del 22.12.2011 - *“Indicazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”*
- k) D. Lgs. 15.06.2015, n° 80 - *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*
- l) Art. 14 della Legge 7.08.2015, n° 124 - *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni”*
- m) 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 regola inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*
- n) 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”*



Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, la Direttiva n° 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità:

➤ assegna alle pubbliche amministrazioni un *“ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro”*

➤ si pone l'obiettivo prioritario di *“promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche”*

➤ individua *concrete linee di azione* a cui le amministrazioni pubbliche si devono attenere per raggiungere gli obiettivi che essa si propone  
Le linee di azione individuate dalla Direttiva sono sei:

### **1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni**

Il presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dalla eliminazione delle discriminazioni esistenti (dirette e indirette) e da un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi. A tal fine, le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

### **2. Piani triennali di azioni positive**

La promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai



indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace. A tal fine, l'art. 48 del D.lgs. n° 198/2006 stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive, con l'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

### **3. Politiche di reclutamento e gestione del personale**

Tali politiche devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando discriminazioni: **(1)** nella fase di accesso all'impiego (ad esempio rispettando la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere); **(2)** nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità (dirigenziali, di posizione organizzativa, etc.); **(3)** nella corresponsione dei relativi emolumenti (ad esempio adottando sistemi di valutazione che privilegino i risultati rispetto alla mera presenza)

### **4. Organizzazione del lavoro**

Fondamentale, in una logica di promozione delle pari opportunità, è che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo e l'assenza di qualsiasi discriminazione e che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (orario flessibile, lavoro agile, congedi parentali, mappatura e valorizzazione delle competenze professionali, misure che favoriscano il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi per maternità, congedi parentali, etc.).



## **5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi, anche attraverso la leva fondamentale della formazione e sensibilizzazione diffusa e partecipata, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

## **6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia**

Previsti dalla Legge 183/2010, che ha apportato importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001, i Comitati unici di garanzia sono uno strumento fondamentale per garantire le pari opportunità e, per questo, devono essere costituiti e valorizzati dalle pubbliche amministrazioni. Essi si affermano, infatti, come i soggetti attraverso i quali si intende: *(1)* assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta; *(2)* ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative; *(3)* accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

\*\*\*



1.2) Per quanto riguarda, in particolare, il **Piano delle azioni positive**, occorre precisare che le azioni positive, introdotte nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge n° 125/91, hanno ottenuto definitivo riconoscimento con il **D.lgs. 198/2006 ("Codice delle Pari Opportunità")** il quale fa proprio il concetto comunitario di azioni positive intese quali strumenti per promuovere e realizzare un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne anche mediante misure preferenziali attributive di vantaggi.

Il Piano ha una durata triennale e individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga fatta a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

L'art. 48 del D.lgs. 198/2006 prevede, infine, l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di predisporre *"piani di azioni positive tendenti ad assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena*



*realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* e sanziona l’inosservanza di tale obbligo con il **divieto di assumere nuovo personale**.

## **2) La politica delle pari opportunità dell’Agenzia di Promozione Territoriale-A.P.T. della Basilicata**

2.1) La Direzione Generale dell’A.P.T. ha avviato un processo di complessiva riorganizzazione dell’Ente, che intende fermamente realizzare nel pieno rispetto dei **principi fondamentali di pari opportunità e non discriminazione** sanciti dal D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., ai sensi del quale *“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 (...), 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”*.

Tale volontà della Direzione Generale dell’A.P.T. si basa anche sulla piena consapevolezza del fatto che, così come precisato anche dal D.lgs. n° 150/2009, la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, contribuisce all’**ottimizzazione della produttività del lavoro** e, quindi, al **miglioramento dell’efficienza dell’azione amministrativa e della qualità dei servizi**.

2.2) In tale ottica e con tale convincimento, la *“Promozione di politiche di sviluppo e valorizzazione del personale dipendente”* è stata individuata e prevista come obiettivo strategico di *performance* dell’A.P.T. per il triennio 2023-2025. Tale obiettivo strategico è stato declinato, per il 2024, nell’obiettivo





operativo di realizzare “*Predisposizione sistema organizzativo in conformità allo standard UNI/Pdr 125:2022 (Parità di genere)*”, tra le quali predisposizione *Sistema per la Parità di Genere nel contesto lavorativo*.

L’UNI/Pdr ha l’obiettivo di inserirsi in un contesto più ampio rappresentato da alcuni pilastri descritti di seguito la cui azione congiunta è volta ad avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale di più equa parità di genere nell’A.P.T.:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata;
3. adozione di misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell’accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione.

L’attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, coinvolge in particolare l’attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

Il C.U.G. è stato costituito con le deliberazioni del Direttore Generale n°137 del 10.09.2020 e n° 189 del 12.11.2020 modificata dalla delibera n.35 del 20/02/2024 e della sua preziosa collaborazione ci si è avvalsi per la redazione del presente piano di azioni positive per il triennio 2024-2026.



Nella redazione del piano, si è doverosamente partiti dall'**analisi dei dati disponibili relativi al personale dell'A.P.T.** dai quali emerge, in sintesi, che le donne rappresentano il 47% circa del personale dell'Agenzia, con un'età media di 50,8 anni. Sono pressoché tutte laureate. La maggior parte è classificata nell'area "Funzionari ed Elevata Qualificazione" (71,43%). Quattro sono titolari di un incarico di Elevata Qualificazione su un totale di cinque incarichi attribuiti. Tutte le altre dipendenti, sia quelle classificate nell'area "Funzionari ed Elevata Qualificazione" che quelle classificate nell'area "Istruttori", sono titolari di un incarico di "specifica responsabilità". Gli importi della retribuzione di incarico di "Elevata Qualificazione" sono definiti secondo criteri oggettivi e trasparenti di graduazione delle posizioni di lavoro, prima dell'attribuzione degli incarichi e, quindi, senza distinzione di genere. Gli importi dell'indennità di "specifica responsabilità" sono stabiliti per area, senza distinzioni di genere.

### **3. Gli obiettivi e le azioni positive per il triennio 2024-2026**

I dati riportati al paragrafo 2 descrivono un'Amministrazione in cui **non sussistono discriminazioni di genere**, per cui non occorrono azioni positive volte a riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. In considerazione di ciò, il Piano delle Azioni Positive dell'A.P.T. per il triennio 2024-2026 proposto dal C.U.G. ha come **finalità principale** quelle di

- consolidare un contesto lavorativo caratterizzato da una condizione di effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e i lavoratori nell'accesso agli incarichi di responsabilità e ai percorsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere nonché di aggiornamento professionale.
- garantire un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti al massimo rispetto della persona



e alla correttezza dei comportamenti, con esclusione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per il personale.

➤ presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Per la realizzazione di tale finalità, sono previste le **azioni positive di seguito illustrate**.

- **Obiettivo n. 1** – Consolidamento di un contesto lavorativo caratterizzato da una condizione di effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e i lavoratori nell'accesso agli incarichi di responsabilità e ai percorsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere nonché di aggiornamento professionale.
  - **Azione positiva 1** - Organizzazione di percorsi di formazione e aggiornamento professionale rivolti a tutto il personale, senza discriminazioni di genere e secondo modalità atte a favorire la partecipazione di tutti i dipendenti riguardante il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo anche alla luce delle politiche di genere, consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare (es. e-learning)
  - **Azione positiva 2** - Elaborazione di statistiche di qualità su cui basare informazioni utili sulla situazione del personale dell'Agenzia, che consentano di acquisire una maggiore conoscenza delle condizioni ed esigenze professionali e personali dei lavoratori e delle lavoratrici



- **Azione positiva 3** - Ricognizione degli strumenti e delle buone prassi adottati dall’Agenzia al fine di verificarne ed eventualmente migliorarne la rispondenza alle esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro:
  - orario flessibile;
  - *part-time*;
  - lavoro agile;
  - misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità;
- **Obiettivo n. 2** - Garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al massimo rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, con esclusione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per il personale. Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere.
  - **Azione positiva 1** – L’ente si impegna nel triennio 2024/2026 a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: a) pressioni o molestie sessuali; b) casi di mobbing; c) atteggiamenti miranti a svilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
  - **Azione positiva 2** - Continuare a incentivare la fruizione di moduli formativi mirati in tema di gestione del personale, con l’obiettivo di sviluppare le capacità relazionali e di leadership con particolare attenzione alle nuove risorse umane, incrementando il livello di



motivazione e di engagement del personale e, conseguentemente, incidere sul miglioramento delle performance individuali e organizzative.

- **Azione positiva 3** - Formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e sulla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione mediante interventi formativi generali rivolti a tutto il personale ed interventi specifici rivolti ai componenti del C.U.G. La formazione sarà effettuata anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, Organo Istituzionale che rappresenta sul territorio il Ministero del Lavoro e delle Pari Opportunità, deputato per legge al contrasto delle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro.
- **Obiettivo n. 3** – Sistema di Gestione per la parità di genere nelle organizzazioni (PPG) per ottenere la certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 sul posto di lavoro per eliminare il divario di retribuzione tra uomini e donne. La certificazione di parità, peraltro, è una delle misure che il Governo ha inserito nel PNRR, nella missione V.
- **Azione positiva 1:** Prevede la strutturazione e adozione di un sistema di indicatori prestazionali inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. L'organizzazione contribuisce a colmare i gap attualmente esistenti tra uomo e donna e incorporare il nuovo paradigma della parità di genere, producendo un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Questa Agenzia, con delibera del Direttore Generale n. 288 del 20/12/2023, ha affidato alla ditta Keylogic S.r.l.s. il servizio di “realizzazione di un sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022”.



- **Azione positiva 2:** Formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

#### 4. La durata e l'attuazione del piano

Conformemente a quanto disposto dall'art. 48, comma 1, del D.lgs. n° 198/2006, il presente piano ha durata triennale per il periodo 2024-2026. Esso sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno, a norma della Direttiva del 26/06/2019, anche, eventualmente, come allegato al piano della *performance*.

Il presente piano è pubblicato sul sito web istituzionale dell'A.P.T. sia nell'apposita sezione della homepage dedicata al C.U.G. che nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" (sottosezione "*Altri contenuti*").

L'attuazione del piano è affidata principalmente alla struttura organizzativa deputata alla gestione delle risorse umane, che opera in costante e stretto raccordo sia con la Direzione Generale dell'Agenzia che con il C.U.G. che, infine, per qual che concerne il benessere organizzativo, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) di cui al D.lgs. n° 81/2008 (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti, presso la struttura organizzativa deputata alla gestione delle risorse umane, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, proposte di soluzioni da parte del personale dipendente dell'Agenzia, della Consigliera di Pari Opportunità, del C.U.G., delle Organizzazioni Sindacali e del R.S.P.P. Di tali contributi si terrà conto sia al fine



di apportare al piano eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie e/o opportune sia ai fini dell'aggiornamento annuale del piano.

Conformemente a quanto previsto dalla Direttiva del 04.03.2011, dalla Direttiva del 26/06/2019 e dalla disciplina regolamentare dell'Agenzia, il monitoraggio e la verifica dell'attuazione del piano spettano al C.U.G.

Il C.U.G. invia infatti, ogni anno, entro il 30 marzo, al Direttore Generale una relazione sulla situazione del personale dell'Agenzia, contenente una apposita sezione sull'attuazione del piano triennale delle azioni positive. Tale relazione è trasmessa anche all'Autorità Regionale di Valutazione e Merito-O.I.V.

