

Regione Basilicata  
APT Basilicata

Deliberazione del  
Direttore Generale

Data 02-03-2021

Atto n° 40

OGGETTO

D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e  
D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.  
Approvazione Piano delle Azioni  
Positive per il triennio 2021-  
2023.

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore

II RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO FINANZIARIO  
Dott.ssa Roberta Laurino



REGIONE BASILICATA

AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE - APT

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

L'anno duemilaventuno il giorno due del mese di  
MARZO, nella sede dell'A.P.T. Basilicata, Matera, Via De Viti  
De Marco n. 9, l'Ing. Antonio Nicoletti – Direttore Generale, ha  
adottato la seguente deliberazione:

VISTO l'art. 10, comma 2, della L.R. Basilicata 04/06/2008, n. 7 e ss.mm.ii.,  
con il quale è stata istituita, con decorrenza dal 01/07/2008, l'Agenzia di  
Promozione Territoriale (A.P.T.) quale organismo tecnico-operativo e  
strumentale della Regione Basilicata;

VISTO il D.P.G.R. n. 281 del 22/11/2019, con il quale il Presidente della  
Giunta Regionale di Basilicata ha nominato il Direttore Generale  
dell'Agenzia nella persona dell'Ing. Antonio Nicoletti;

VISTO lo Statuto dell'A.P.T., adottato con la deliberazione del Direttore  
Generale n. 30 del 22/09/2008 ed approvato dalla Regione Basilicata con la  
D.G.R. n. 1626 del 22/10/2008;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 81 del 09/12/2008, come  
successivamente modificata con le deliberazioni n. 176 del 25/10/2010 e n.  
279 del 09/12/2016, con la quale è stato adottato il "Regolamento della  
Dotazione Organica e dell'Organizzazione degli Uffici dell'A.P.T.";

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 24/04/2009,  
approvata dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n. 987 del 29/05/2009, con  
la quale è stata definita la dotazione organica dell'Agenzia;

VISTO il Bilancio di previsione 2020 e pluriennale 2020/2022, adottato con  
propria deliberazione n. 62 del 20/03/2020 ed approvato dalla Giunta  
Regionale con D.G.R. n. 234 del 9/04/2020 e dal Consiglio Regionale con  
L.R. 4/06/2020, n. 13 di cui al B.U.R. n. 54 (Sez. Speciale) del 5/06/2020;

VISTA la propria deliberazione n. 196 del 12/11/2020 "Assestamento e  
variazione al bilancio di previsione esercizio finanziario 2020 e pluriennale  
2021/2022", approvato dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 859 del  
27/11/2020 e dal Consiglio Regionale con D.C.R. n. 182 del 4/12/2020;

VISTA la L.R. 28/12/2020, n. 45 recante "Autorizzazione all'esercizio  
provvisorio del bilancio della Regione Basilicata e degli Organismi ed Enti  
strumentali della Regione Basilicata per l'esercizio finanziario 2021";

VISTA la propria deliberazione n. 279 del 31/12/2020 avente ad oggetto “Esercizio provvisorio 2021”;

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”;

VISTO il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 e ss.mm.ii. recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;

VISTO il D. Lgs. 27.10.2009, n° 150 e ss.mm.ii. “*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*”;

VISTO il 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*”;

VISTA la Direttiva emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità in data 4.03.2011 (di seguito “*Direttiva 4.03.2011*”) recante “*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)*”;

VISTA la delibera CIVIT n° 22/2011 del 22.12.2011 con la quale sono state dettate “*Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance*”;

VISTA la Direttiva emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità in data 26/06/2019 (di seguito “*Direttiva 26.06.2019*”) recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare i ruoli dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni n. 137 del 10/09/2020 e n. 189 del 12/11/2020 con cui, in specifica attuazione dell'art. 57 del D. Lgs. n° 165/2001 e ss.mm.ii. è stato costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)* dell'A.P.T.;

RICHIAMATA, inoltre, la propria deliberazione n. 230 del 14/12/2020, con la quale si è preso atto del “*Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG*”, adottato dal Comitato nella riunione del 27/11/2020;

CONSIDERATO che compito del CUG è, fra gli altri, la predisposizione dei piani triennali di azioni positive di cui all'art. 48 del citato D. Lgs. n. 198/2006, tendenti ad assicurare, nelle pubbliche amministrazioni, “*la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”;

CONSIDERATO altresì che, per espressa previsione dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, in caso di mancata adozione del piano delle azioni positive si applica l'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, con conseguente impossibilità per le pubbliche amministrazioni di procedere ad assunzioni di nuovo personale;

ESAMINATO il testo del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 predisposto dal CUG ed approvato nella riunione del 22/12/2020, giusta la comunicazione del Presidente in data 23/12/2020 acquisita al protocollo dell'Agenzia il 24/12/2020 al n. 6126/02A02, e successivamente integrato dal Responsabile del Servizio “*Risorse Umane*” sulla base delle richieste della Consigliera Regionale di Parità della Basilicata in data 05/01/2020 prot. A.P.T. n. 0047/2.1 dello stesso 05/02/2021;

VISTI i pareri positivi espressi sul suddetto Piano dalla R.S.U. in data 29/12/2020 (prot. A.P.T. n. 6201/2.1 dello stesso 29/12/2020) e dalla Consigliera Regionale di Parità in data 11/02/2021 (prot. A.P.T. n. 672/02A02 dello stesso 11/02/2021);

RITENUTO di dover approvare il Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il triennio 2021-2023 nel testo che viene allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che responsabile del presente procedimento, giusta la deliberazione n. 188 del 12/11/2020, è la dott.ssa Adele Anna Schirosa nella sua qualità di Responsabile del Servizio “*Risorse Umane*” dell'Agenzia;

**DELIBERA**

- 1) disporre che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
  - 2) approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. e dell'art. 48 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 e ss.mm.ii., il *Piano delle Azioni Positive dell'A.P.T. per il triennio 2021-2023*, nel testo che viene allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
  - 3) dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi di legge;
  - 4) disporre che copia del Piano delle Azioni Positive sia trasmesso, a cura del Responsabile del Servizio "Risorse Umane", al CUG e alla RSU dell'Agenzia;
  - 5) trasmettere copia del presente atto al Servizio "*Segreteria e Affari Generali*" per la prevista pubblicazione all'Albo pretorio *online*, nonché al Servizio "*Risorse Umane*" e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) per quanto di rispettiva competenza.
-

Il Responsabile del Servizio "Risorse Umane"  
(Dott.ssa Adele Anna Schirosa)

*Adele Anna Schirosa*



Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge.



IL DIRETTORE GENERALE  
(Ing. Antonio Nicoletti)

*Antonio Nicoletti*

---

La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale.



Il Funzionario incaricato

AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA

# BASILICATA

*Turistica*



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
DELL'A.P.T. \_ 2021-2023  
(art. 48 D. Lgs. n° 198/2006 e s.m.i.)



## 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.consiglieradiparità.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparità.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”*





La *Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007* evidenziava come il quadro normativo di riferimento delineasse un contesto in cui, nell'ambito del profondo cambiamento che sta interessando le pubbliche amministrazioni, *“la valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi, con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini (...) Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori”*.

A tal fine, la stessa Direttiva individuava **sei linee di azione** a cui le amministrazioni pubbliche dovevano attenersi per attuare la pari opportunità all'interno delle loro organizzazioni: **(1)** eliminazione e prevenzione delle discriminazioni; **(2)** adozione dei piani triennali di azioni positive; **(3)** organizzazione del lavoro; **(4)** politiche di reclutamento e gestione del personale; **(5)** comitati pari opportunità; **(6)** formazione e cultura organizzativa.

In considerazione degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, la Direttiva del 23.05.2007 è stata sostituita dalla **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità del 26/06/2019**.





Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, tale nuova Direttiva

- 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.

Dopo aver stabilito che *"la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione"*, l'art. 1 del D. Lgs. 198/2006 specifica, infatti, che **"il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"**.

Chiarisce, poi, l'art. 42 dello stesso D. Lgs. 198/2006 che *"le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, (...) sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. E precisa che tali azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di

- eliminare la disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in genere;
- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli (soprattutto di responsabilità) nei quali esse sono sottorappresentate;





- 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 fra i due sessi.

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.**

I piani di azioni positive hanno durata triennale e, in base alla Direttiva del 26/06/2019, devono essere aggiornati annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*. Tanto in considerazione del collegamento che il D. Lgs. 150/2009 ha introdotto tra ***“raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*** e valutazione della *performance* organizzativa delle pubbliche amministrazioni (art. 8, comma 1, lettera h) e che la Direttiva del 26/06/2019 ha esteso anche alla valutazione della *performance* individuale dei dirigenti responsabili.





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

2.1) La nuova 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**.

Come si legge nella Direttiva del 4.03.2011, *“perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa (...)”*, infatti, *“agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito (...)”*.

2.2) In tale ottica e con tale convincimento, il **“miglioramento delle competenze e del grado di soddisfazione del personale”** è stato individuato





e previsto come obiettivo strategico di *performance* dell'A.P.T. per il triennio 2020-2022. Tale obiettivo strategico è stato declinato, per il 2020, nell'obiettivo operativo di realizzare **“azioni tese a migliorare la qualità lavorativa dell'Agenzia”**, tra le quali la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 e l'adozione del Piano delle Azioni Positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006.

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, e della sua preziosa collaborazione ci si è avvalsi per la redazione del presente piano di azioni positive per il triennio 2021-2023.

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 48,5 anni (solo due dipendenti hanno più di 50 anni). Sono pressoché tutte laureate. La maggior parte è classificata nella categoria D (62,5%). Tre sono titolari di un incarico di posizione organizzativa su un totale di cinque incarichi attribuiti. Tutte le altre dipendenti, sia quelle classificate nella categoria D che quelle classificate nella categoria C, sono titolari di un incarico di specifica responsabilità. Gli importi della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative 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 categoria, senza distinzioni di genere.





### 3. Gli obiettivi e le azioni positive per il triennio 2021-2023

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 2021-2023 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 e aggiornamento professionale, promuovendo politiche di conciliazione degli impegni e delle responsabilità professionali e personali

➤ 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

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 e aggiornamento professionale, promuovendo politiche di conciliazione degli impegni e delle responsabilità professionali

➤ **Azione positiva 1** - Organizzazione di percorsi di formazione e aggiornamento professionale rivolti a tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza discriminazioni di genere e secondo modalità





atte a favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare (es. e-learning)

- **Azione positiva 2** - Elaborazione di statistiche di genere 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*, banca delle ore, *smart working*, misure volte a favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, attuazione della normativa in materia di congedi parentali, etc.)
- ✓ **Obiettivo n. 2** - Garanzia di 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
- **Azione positiva 1** - Effettuazione di indagini annuali finalizzate a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'Agenzia, e analisi dei risultati con l'individuazione delle eventuali criticità
  - **Azione positiva 2** - Adozione di un Piano di interventi volti al superamento/miglioramento delle eventuali criticità emerse
  - **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** - Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017 e art. 14 della legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017)
  - **Azione positiva 1** - Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (*smart working*)
  - **Azione positiva 2** - Introduzione di percorsi formativi di *diversity management* (disabilità)
  - **Azione positiva 3** - Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- ✓ **Obiettivo n. 4** - Promozione della cultura di genere
  - **Sottobiettivi:**
    - 1) Valorizzare la differenza di genere
    - 2) Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali
    - 3) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro





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





#### 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 2021-2023. 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).

Gli obiettivi di promozione delle pari opportunità definiti nel presente piano si tradurranno in obiettivi di *performance* dell'Agenzia, rilevanti ai fini della valutazione sia della *performance* organizzativa che della *performance* individuale della Direzione Generale e del responsabile della struttura organizzativa deputata alla gestione delle risorse umane.

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.

