

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2026/2028  
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)  
Approvato con delibera dell'A.U. n. 24 del 06.05.2026**

## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FONTI NORMATIVE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE .</b>	<b>6</b>
<b>4. CONTESTO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>5. LE INIZIATIVE ADOTTATE .....</b>	<b>9</b>
<b>6. OBIETTIVI DEL PTAP .....</b>	<b>10</b>
<b>7. OBIETTIVO 1 - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO. FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>7.1 OBIETTIVO 1 – AZIONI .....</b>	<b>12</b>
<b>8. OBIETTIVO 2 - PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELLA CULTURA DEL GENERE, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE .....</b>	<b>13</b>
<b>8.1 OBIETTIVO 2 – AZIONI .....</b>	<b>14</b>

## 1. PREMESSA

Il presente documento descrive l'impegno dell'ATER nella promozione delle Azioni positive,<sup>1</sup> ovvero delle *“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”*.

Le Azioni positive rappresentano 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 sono *“temporanee”*, in quanto permangono finché sussiste la situazione di disparità.

La strategia delle Azioni positive è rivolta, pertanto, alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, quali disposizioni volte alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale e ad una partecipazione equilibrata nelle sedi decisionali, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Inoltre, la promozione delle pari opportunità nelle Amministrazioni risponde, oltre che a un preciso obbligo normativo, a fondamentali obiettivi di equità e ad un corretto riconoscimento del merito, e rappresenta, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa, il cui diretto beneficiario è il cittadino. L'attuazione del principio delle pari opportunità attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse, da parte di ogni singola Amministrazione, implica il miglioramento della qualità del lavoro e la rimozione di tutti quegli ostacoli che impediscono, in concreto, la promozione del suddetto principio nel proprio contesto lavorativo. La concretizzazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, anche alla luce dei molteplici atti (direttive, raccomandazioni, risoluzioni, etc.) emanati dalle istituzioni comunitarie con riferimento ad ogni aspetto della materia (mercato del lavoro, istruzione, formazione professionale, etc.).

Il miglioramento della qualità del lavoro contribuisce, altresì, anche al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni, alla realizzazione e mantenimento del benessere fisico e psicologico delle persone. Le PA sono, infatti, tenute ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere, quali datori di lavoro *“esemplari”*, il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro ottimali.

L'ATER, relativamente al triennio 2026-2028 ed in continuità con i periodi precedenti, ha provveduto a predisporre il *“Piano delle Azioni Positive”*, relativamente al quale la Consigliera Regionale di Parità della Regione Basilicata ha reso il proprio parere positivo, giusta nota acquisita al protocollo generale dell'Azienda n. 0003732 del 05/05/2026.

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

La politica di promozione della parità di genere e delle pari opportunità è funzionale alla creazione del valore pubblico atteso dall'A.T.E.R.

Essa, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, è orientata a *“presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere*

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 ed in linea con quanto previsto dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 6, lett. g).

I principi di pari opportunità e non discriminazione sono riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti del diritto internazionale, del diritto primario e derivato dell'Unione europea, oltre che tutelati nella Carta Costituzionale.

Diversi sono stati gli interventi normativi finalizzati alla loro promozione e attuazione, e tra i più significativi si richiama la Legge 4 agosto 2015, n. 124, che, all'articolo 14, ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le Amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare. Tali misure sono volte, in particolare, a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ed a sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working), anche al fine di tutelare le esigenze di cura parentale.

Si richiama, altresì, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) dell'11 maggio 2011, nonché la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

*politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori di qualunque tipo”.*

Tanto al fine di conseguire due obiettivi fondamentali:

- ♦ *“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 fiso, 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 risultati”.*

## **2. FONTI NORMATIVE**

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- ♦ articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- ♦ articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- ♦ articolo 51, che attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- ♦ articolo 117, che sancisce in capo alle Regioni l’obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive.

Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
  - Legge 8 marzo 2000, n. 53 “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”;
  - Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
  - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”, in particolare l’articolo 1, comma 1, lettera c, “Finalità ed ambito di applicazione”, l’articolo 7, comma 1, “Gestione delle risorse umane” e l’articolo 57 “Pari opportunità”;
  - Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” il quale rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale. Tale decreto riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.
- ✓ L’articolo. 48 (decreto citato) prevede infatti che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d),*

*favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*”.

- 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, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”.
- ✓ Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
- ✓ Inoltre la precitata Direttiva, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.
- D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) il cui art. 28, comma 1, prevede che “*La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro*”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Legge 13 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 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”;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”. In tale documento sono riportate (paragrafo 3) le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:
  - prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
  - rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;
  - promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali,
  - eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
  - garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;

- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.
- Legge 15 gennaio 2021, n. 4 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”.

Il delineato e copioso quadro normativo evidenzia un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

### **3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

L'ATER di Potenza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, contenuto – quale specifica Sezione – all'interno del PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 41 del 31.05.2023, con il presente documento intende operare un aggiornamento del medesimo, confermandone i contenuti, le azioni e gli obiettivi, 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.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 (d'ora innanzi PTAP 2026-2028) 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.

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

La diffusione dei contenuti del PAP 2026-2028 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (intranet).

### **4. CONTESTO ORGANIZZATIVO**

Il modello organizzativo dell'ATER di Potenza, formalmente definito con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 100 del 22.12.2022, è stato fortemente influenzato dai limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella p.a., 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 significativamente impedito una celere applicazione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell'età pensionabile, ha prodotto effetti sull'età media dei dipendenti, pur a fronte di recenti assunzioni operate a partire dall'anno 2022.

In virtù della precitata delibera n. 100/2022, l'assetto organizzativo dell'Azienda è stato modulato in tre strutture di preposizione dirigenziale: a) Direzione; b) Unità di Direzione “Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri”; c) Unità di Direzione “Gestione Patrimonio e Risorse”. L'Avvocatura interna è in rapporto funzionale diretto con l'Amministratore Unico.

Si descrivono sinteticamente le competenze assegnate a ciascuna struttura dirigenziale, al fine di assicurare la gestione di tutte le funzioni necessarie al corretto funzionamento dell'Ente:

## Direzione

E' la struttura alla quale sono attribuite le attività di coordinamento, nonché di supporto all'Amministratore Unico per la formulazione degli indirizzi strategici e di programmazione, oltre che per la definizione degli obiettivi da perseguire nell'attuazione della mission dell'Ente.

Gestisce la segreteria e l'URP.

### U.D. "Direzione Promozione e Coordinamento, Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri"

Svolge tutte le attività amministrative connesse all'affidamento di lavori, servizi e forniture, in applicazione del vigente Codice degli appalti.

Cura lo sviluppo di piani, programmi e progetti di fattibilità in tema di edilizia residenziale pubblica.

Svolge attività di progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva degli interventi da realizzare.

Cura le attività connesse alla direzione lavori e gestisce gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio dell'Azienda.

Gestisce le procedure di acquisizione del diritto di superficie ed in generale le procedure espropriative.

### U.D. Gestione Patrimonio e Risorse

Cura la gestione amministrativa del patrimonio dell'ATER, nonché di quello affidato da altri Enti, promuovendo iniziative per ottimizzare il gettito derivante dai cespiti immobiliari.

Gestisce l'acquisizione e alienazione di immobili.

Cura l'acquisizione e gestione di beni durevoli di consumo e di servizi.

Gestisce il trattamento giuridico ed economico del personale, provvedendo alla programmazione dei fabbisogni formativi, nonché al reclutamento, selezione ed assunzione del personale

Svolge tutte le attività amministrative, di programmazione e di gestione economico finanziaria necessarie al funzionamento dell'Azienda ed in particolare la gestione del bilancio, delle risorse finanziarie e della puntuale rendicontazione dei flussi di entrata connessi al pagamento dei canoni di locazione.

La struttura svolge le attività di gestione delle risorse informatiche attraverso il Sistema Informativo aziendale, nonché di gestione ed implementazione del sito web istituzionale.

Nei quadri sinottici che seguono si riportano, in forma dettagliata, i dati relativi alla consistenza del personale al 31.12.2025 che risulta di 35 unità, di cui tre unità in part time orizzontale.

AREA (ex Categoria)		Dotazione organica	Personale in servizio al 31/12/2025
Dirigenti		4	1
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex Categoria D3	8	4
	Ex Categoria D1	32	17
Area Istruttori*	Ex Categoria C	10	11
Area Operatori Esperti	Ex Categoria B3	4	2
Area Operatori	Ex Categoria B1	2	
Totale		60	35

\* n 3 unità in part time

### Composizione per genere e Area giuridica di inquadramento

Personale	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	Totale
Maschi	0	1	5	10	1	17
Femmine	0	1	6	11		18
<b>Totali</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

### Composizione per genere e per Unità di Direzione

UNITA' DI DIREZIONE	F	F%	M	M%	TOTALE
<b>DIREZIONE</b>	2	40%	3	60%	<b>5</b>
<b>INTERVENTI COSTRUTTIVI, MANUTENZIONE, RECUPERO</b>	2	16,66%	10	83,33%	<b>12</b>
<b>GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE</b>	11	73,33%	4	26,67%	<b>15</b>
<b>AVVOCATURA</b>	3	100%			<b>3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>50%</b>	<b>17</b>	<b>50%</b>	<b>35</b>

### Ripartizione per titolo di studio

	Dirigenti		Funzionari ed E.Q.		Altri Profili		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Laurea</b>	1		5	7	2	4	8	11
<b>Diploma</b>			5	4	4	3	9	7

### Composizione per genere dell'organico direttivo

UNITA' DI DIREZIONE	F	F%	M	M%	TOTALE
Area Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative)	2	50%	2	50%	4

### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale	53,97
Età media dei dirigenti	63,5
Tasso di crescita unità personale negli anni	0
% dipendenti in possesso di laurea magistrale	54,28
% dipendenti in possesso di laurea breve	0
% dirigenti in possesso di laurea	100

### Analisi benessere organizzativo

Indicatori 2025	Valore
Tasso di assenza	21,81
Tasso dimissioni premature	0

Tasso richieste di trasferimento	0
Tasso infortuni	1
Stipendio medio dipendenti non dirigenti lordo (€) (Anno 2021)	26.264,98
% personale a tempo indeterminato	100

#### **Analisi di genere**

<b>Indicatori</b>	<b>Valore</b>
% dirigenti donne	0
Stipendio medio dipendenti donne (€) (Anno 2025)	26.317,62
% donne assunte a tempo indeterminato	100
Età media personale femminile	51,22
% donne laureate rispetto al totale donne	61,11

Dalle tabelle precedenti emerge che il numero di donne dipendenti rappresenta poco più del 51% del totale assunto a tempo indeterminato. Si rileva, altresì, che risulta in servizio un solo dirigente di sesso maschile. Tra i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) sono presenti due donne su un totale di quattro incarichi.

Nella diverse Aree di inquadramento, ad eccezione di quella degli “Operatori Esperti” si registra una lieve prevalenza del genere femminile.

Nel mese di dicembre 2024 si è conclusa la procedura per il riconoscimento di una progressione economica orizzontale in favore del personale: su 13 posti disponibili, all’esito dell’iter valutativo, n. 6 sono stati occupati da donne.

Alla luce dei dati riportati nelle tabelle:

- risultano garantite le pari opportunità e si evidenzia uno sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile, soprattutto nel settore dell’Avvocatura aziendale;
- risultano garantite le pari opportunità in termini di accesso ad ogni posizione, ad eccezione delle posizioni dirigenziali;
- non si evidenziano indici di discriminazione nell’accesso alle progressioni di carriera.

Si evince, pertanto, che presso l’ATER di Potenza non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Nell’ATER di Potenza risulta, altresì, garantita la pari opportunità per l’affidamento di incarichi di responsabilità, conferiti ad entrambi i generi sulla base delle competenze necessarie a ricoprirle.

Presso l’Ente operano inoltre due Commissioni Provinciali aventi competenza in materia di procedimento di assegnazione degli alloggi: la titolarità di entrambe le segreterie è stata conferita a due donne. Infine si evidenzia che di prassi viene rispettata la parità di genere per le designazioni dell’ATER nelle Commissioni Comunali che si occupano della formazione delle graduatorie provvisorie relative all’assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica.

#### **5. LE INIZIATIVE ADOTTATE**

Il programma contenuto nel precedente PAP ha risentito della grave criticità connessa alla carenza di personale. Si sottolinea che nel triennio 2023-2025, a fronte di n. 5 assunzioni, si sono registrate ben 10 cessazioni dal lavoro da parte di dipendenti collocati in quiescenza, ovvero assunti presso altre amministrazioni quali vincitori di concorso o per mobilità volontaria.

Tale situazione ha comportato una significativa limitazione dei servizi erogativi in favore dell'utenza, con la conseguente contrazione anche della capacità di dar corso a tutte le azioni programmate.

Per tale motivo la programmazione dell'attuale PAP, in linea di massima, ripropone le azioni e gli obiettivi già enucleati nel precedente PAP.

Tuttavia alcune iniziative non sono state penalizzate, avendo già da tempo l'Amministrazione adottato strumenti, coerenti con il PAP, finalizzate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Si pensi al mantenimento delle forme di flessibilità oraria, concesse anche per conciliare le esigenze delle lavoratrici in seno alla famiglia, con quelle professionali, piuttosto che al puntuale rispetto della normativa in materia di congedi parentali. Anche in assenza di specifico disciplinare, si è fatto ricorso comunque a forme di lavoro flessibile, formalmente autorizzato in favore di tutti i richiedenti.

Si è svolto comunque il ciclo di formazione Syllabus sulla piattaforma dedicata. L'attività formativa obbligatoria di carattere tecnico/professionale è stata comunque effettuata sulle piattaforme degli ordini professionali e di alcuni produttori di software tecnico.

Nell'anno 2022 si è provveduto alla costituzione del nuovo CUG, giusta delibera dell'Amministratore Unico n. 42 del 24.05.2022.

Nel corrente anno dovrà comunque provvedersi al rinnovo dell'organismo, ovvero alla sostituzione dei membri non più in servizio per pensionamento o altro.

## **6. OBIETTIVI DEL PTAP**

### **Obiettivi generali del Piano**

Con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2026/2028, si intende dare continuità alle politiche già avviate in precedenza favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento a:

1. partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. orario di lavoro, politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Azienda, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Amministrazione con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori, promozione della cultura di genere.

Il Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali (non programmabile a priori), continuerà ad essere 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.

Nella definizione degli obiettivi, in un'ottica di continuità, ATER Potenza si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, le finalità da perseguire nel triennio sono:

- a) tutelare e riconoscere, come fondamentale e irrinunciabile, il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- b) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- c) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- d) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali;
- e) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

- f) facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, e per le attività che possono essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Per il raggiungimento di tali finalità, in applicazione del contenuto della nota circolare, adottata in data 29.12.2022 dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata, gli obiettivi generali del precedente piano vengono integrati, come di seguito indicato:

***OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO. FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA (legge 81/2017 e art.14 legge 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01 giugno 2017).***

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese ed effettuazione di indagini al fine di promuovere le pari opportunità e la conciliazione della vita privata e lavorativa.

Si da atto che le indicazioni contenute nella circolare precitata, relativamente alle azioni da porre in essere sono già state recepite nel precedente Piano (Azione 2.4)

**STUDI ED INDAGINI SUL PERSONALE (vedi azioni 1.1 - 1.2 - 1.3 - 1.4)**

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. L'elaborazione dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'Organizzazione. Si provvederà, pertanto, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Verranno periodicamente somministrati questionari di indagine al personale per la valutazione di possibili azioni di sostegno e o di miglioramento.

In linea con la richiamata Direttiva n. 2, verranno effettuate analisi propedeutiche al fine di valutare la possibilità di promuovere un'analisi organizzativa finalizzata alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti e di tutte le proprie dipendenti.

**AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (vedi azioni 1.5 - 1.6 - 1.7)**

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, e nella Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In tal senso si intende promuovere:

- l'informazione relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive;
- la cultura di genere, mediante corsi formativi/seminari volti alla valorizzazione della differenza di genere, alla sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali e del contrasto alla discriminazione di genere sui luoghi di lavoro.

Si provvederà, inoltre, a continuare a garantire il rispetto della parità di genere nelle varie Commissioni.

**MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI (vedi azioni 1.8 - 1.9)**

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti. Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

**ORGANISMI E STRUMENTI DI TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO (vedi azione 1.10)**

Si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G., che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e opera all'interno dell'Organizzazione al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Il tutto anche tramite la promozione e la diffusione di una cultura organizzativa improntata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e alle pari opportunità e il miglioramento delle condizioni lavorative nell'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

TABELLA AZIONI POSITIVE				
COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
1.1	Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte delle Amministrazioni ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	U.D. "Gestione Risorse"	C.U.G.	Annuale
1.2	Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	C.U.G.	Amministratore Unico Direttore Dirigenti	Annuale
1.3	Somministrazione al personale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	U.D. "Gestione Risorse" C.U.G.	Personale C.U.G.	Biennale
1.4	Analisi propedeutiche per la predisposizione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro	U.D. "Gestione Risorse" C.U.G.	Personale	Entro il 2027
1.5	Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità. In via esemplificativa: presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale; in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.	U.D. "Gestione Risorse" C.U.G. Direttore	Personale	Annuale
1.6	Agevolare l'accesso ai dipendenti e alle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	U.D. "Gestione Risorse" Direttore Dirigenti	Personale	Annuale
1.7	Informative, corsi, seminari e convegni, da realizzarsi di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo, delle violenze, molestie e molestie sessuali e del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. Percorsi formativi sul Codice di Condotta.	U.D. "Gestione Risorse" Direttore Dirigenti C.U.G. Consigliera Regionale di Parità	Personale	Biennale
1.8	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.	U.D. "Gestione Risorse" C.U.G.	Personale C.U.G.	Annuale
1.9	Aggiornamento PAP come previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	U.D. "Gestione Risorse" C.U.G.	Personale C.U.G. Consigliera regionale di parità	Annuale
1.10	Migliorare la diffusione nell'Ente del grado di informazione del personale su costituzione e compiti	U.D. "Gestione Risorse" C.U.G.	Personale	Entro il 2027

	del C.U.G, sul Codice di condotta e sulle Pari Opportunità. Collegamento del sito istituzionale dell'Ente con il sito dell'Ufficio della Consigliera di parità.	Ufficio Consigliera Regionale di Parità		
--	--	---	--	--

## **8 OBIETTIVO 2 - PROMOZIONE DEL BENESSERE E DELLA CULTURA DI GENERE**

Promuovere il benessere organizzativo e diffondere.

Si da atto che le indicazioni contenute nella circolare precitata, relativamente alle azioni da porre in essere sono già state recepite nel precedente Piano (Azione 1.7)

### **FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE (vedi azioni 2.1 - 2.2)**

Al fine di colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario un investimento culturale e formativo, per colmare il *Digital Gap* tra i dipendenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale a tutta l'Organizzazione, al fine di consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più complessi e caratterizzati da trasformazioni digitali.

Sarà, pertanto, fondamentale favorire l'informazione e la formazione interna con lo scopo, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *know-how* e di esperienze, di favorire la crescita professionale dei dipendenti e delle dipendenti, apportando anche un maggiore benessere organizzativo. Verranno organizzate iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di strumenti informatici e delle procedure in dotazione all'Ente.

Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'Organizzazione.

### **SALUTE E BENESSERE (vedi azione 2.3)**

L'aumento dell'età media del personale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione dell'ATER. Le persone si trovano sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. È dunque importante che l'ATER si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche.

#### ***Rischio da stress lavoro correlato***

Verrà effettuata la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato in modo da verificare e risolvere eventuali situazioni critiche evidenziate in sede di analisi dei questionari compilati dai collaboratori;

### **FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA (vedi azioni 2.4 - 2.5)**

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta a quelle già ampiamente diffuse nel nostro Ente, quali la diffusione del Lavoro Agile, già attivato nel biennio 2020 e 2021 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Saranno attivati percorsi formativi sul lavoro agile, sul tema del diversity management e della disabilità.

Verrà, inoltre, effettuata un'analisi propedeutica alla possibile implementazione dell'istituto delle "Ferie e riposi solidali", previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, il quale prevede che "*Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28*".

## 8.1 OBIETTIVO 2 – AZIONI

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
2.1	Favorire la circolazione delle informazioni per una gestione collaborativa e partecipativa attraverso la intranet aziendale e/o e-mailing list mirate.	U.D. “Gestione Patrimonio e Risorse” Direttore Dirigenti	Personale	Annuale
2.2	Favorire l’informazione e la formazione del personale comunale con lo scopo di: migliorare le competenze digitali; migliorare competenze relative all’area amministrativa e all’area tecnico-informatica per quanto attiene, in particolare, l’utilizzo di strumenti informatici e procedure in dotazione all’Ente; potenziare le conoscenze e le competenze e favorire la condivisione di know-how e di esperienze tra dipendenti;	UU.DD.	Personale	Annuale
2.3	Effettuare attività connesse alla verifica del rischio stress da lavoro correlato.	U.D. “Gestione Patrimonio e Risorse” C.U.G.	Personale C.U.G.	Biennale
2.4	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare, mediante introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile e sul diversity management. Sensibilizzazione e formazione sul tema della disabilità	U.D. “Gestione Patrimonio e Risorse” Direttore Dirigenti	Personale	Annuale
2.5	Analisi propedeutica alla possibile implementazione dell’istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.	U.D. “Gestione Patrimonio e Risorse” C.U.G. Direttore	Personale	Entro il 2026
2.6	Inserimento nel sito web istituzionale del link del sito dell’Ufficio della Consigliera Regionale di Parità	SIA	Personale	Entro il 2026

### DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all’Albo Pretorio on-line dell’Azienda, nonché sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet aziendale.

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.