



STRUTTURA PROPONENTE:  
U.D.: “ GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

DELIBERA n..23/2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024.
---

L'anno duemilaventidue, il giorno 02 ( due ) del mese di Maggio, nella sede dell'A.T.E.R.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Arch. Vincenzo DE PAOLIS, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 8 del 20.10.2019, assistito dal Direttore dell'Azienda ing. Pierluigi Arcieri;

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, le pubbliche amministrazioni devono progettare ed attuare i “Piani di azioni positive”, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l’art. 48 del suddetto D.Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni” che così recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, 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, fra 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 nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”*

VISTO il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, la quale indica l’importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

RICHIAMATA la successiva direttiva del 4 marzo 2011, Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con la quale i precitati ministeri invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESO ATTO che il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni” (G.U. n. 184 del 07.08.2019) che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

ATTESO che con la suddetta Direttiva sono state individuate le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare (paragrafo 3) 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, anche tramite il CUG, 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;

DATO ATTO che l'art. 8 del D.Lgs. N. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h);

ATTESO che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e, pertanto, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, pena l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) non deve costituire solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RICHIAMATE le precedenti delibere dell'Amministratore Unico p.t. n. 41 del 04.07.2017 e n. 48 del 18.11.2020 con le quali si è proceduto all'adozione del Piano delle Azioni Positive relativamente al triennio 2017-2019 e 2020-2022, quale documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive volte ad integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale;

DATO ATTO che la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio;

PRESA VISIONE del documento "Piano triennale azioni positive 2022-2024" redatto dall'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che, con il presente Piano triennale delle azioni positive, l'ATER di Potenza intende dare continuità alle politiche già avviate nel triennio precedente per favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;

DATO ATTO

- che, secondo quanto previsto dalla precitata normativa, la bozza di Piano è stata trasmessa, con nota prot. n. 0005259 del 26.04.2022 all'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata per l'acquisizione del relativo parere;
- che l'Ufficio della Consigliera di Parità, con nota del 26.04.2022 - acquisita al protocollo aziendale n. 0005276 di pari data - ha richiesto alcune integrazioni al PAP, così come predisposto, mediante la previsione di alcuni riferimenti alla recente legge n. 4/2021 "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";
- che, con nota n. 5297 del 27.04.2022, si è provveduto ad inviare al predetto Ufficio la bozza di Piano, opportunamente emendata secondo le indicazioni impartite;
- che, l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità ha reso il proprio parere positivo in merito, giusta comunicazione del 27.04.2022, acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 28.04.2022, al n. 5354/2022;

- che, in conclusione del percorso istruttorio, al Piano sarà data la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet dell'ATER di Potenza;

VISTA la L.R. n. 12/96;

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 15/2017 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Azienda;

VISTA la propria delibera n. 23, adottata in data 01 aprile 2020, con la quale sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali, previa parziale modifica della precedente delibera n. 15/2017;

VISTA l'attestazione del Responsabile del Procedimento sulla correttezza, per i profili di propria competenza, degli atti propedeutici alla suesposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi:

- dal Dirigente dell'U.D. "Gestione Patrimonio e Risorse" in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di cui alla presente deliberazione;
- dal Direttore dell'Azienda in ordine alla legittimità della proposta di cui alla presente deliberazione;

#### DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. DI APPROVARE l'Aggiornamento al Piano delle Azioni Positive (cd. PAP) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi della direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A), dando atto che si confermano e si rafforzano i contenuti e le azioni del PAP approvato da ultimo con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 48/2020, ritenendo gli stessi conformi agli obiettivi della normativa e coerenti alla realtà di questo Ente;
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alla Consigliera Regionale per le pari opportunità per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
5. DI TRASMETTRE, altresì, copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed RSU aziendale per la dovuta informativa;
6. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ATER di Potenza nella sezione "Amministrazione Trasparente" e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet.

La presente deliberazione, costituita da n. 5 facciate, oltre l'allegato, è immediatamente esecutiva e sarà pubblicata all'Albo on-line dell'Azienda per rimanervi consultabile per 15 giorni consecutivi e si provvederà successivamente alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA  
F.to Pierluigi ARCIERI

L'AMMINISTRATORE UNICO  
F.to Vincenzo DE PAOLIS

STRUTTURA PROPONENTE:  
U.D.: "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 23/2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024.

L'ESTENSORE DELL'ATTO ((avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to Vincenzo PIGNATELLI

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO SULLA CORRETTEZZA, PER I PROFILI DI PROPRIA COMPETENZA, DEGLI ATTI PROPEDEUTICI ALLA SUESTESA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (art. 6 Legge n. 241/90; art. 72 del Reg. Org.)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
((avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to Vincenzo PIGNATELLI

PARERI DI REGOLARITA' AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA' E DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE  
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)  
F.to Vincenzo PIGNATELLI

data 02.05.2022

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE:  
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità del presente atto:

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA  
(ing. Pierluigi ARCIERI)

Data 02.05.2022

F.to Pierluigi ARCIERI