

Allegato 3.5



**ENTE PARCO REGIONALE DELLA PINETA
DI APPIANO GENTILE E TRADATE**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' TRIENNIO 2024-2026.**

Sottosezione 3.5

del

**"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE 2024-2026"**

Approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. ...18... del .20/05/2024

PROPOSTA PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024-2026

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" 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".

La direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica la finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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.

Il Parco Pineta, nella consapevolezza dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto:

2. ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti al 31/12/2023 per sesso, categoria e fascia di età														
PARCO DELLA PINETA DI APPIANO GENTILE E TRADATE	UOMINI					TOTALE UOMINI	PARCO DELLA PINETA DI APPIANO GENTILE E TRADATE	DONNE					TOTALE DONNE	TOTALE GENERALE
	ex A	ex B	ex C	ex D (titolari di P.O.)	DIR			ex A	ex B	ex C	ex D (titolari di P.O.)	DIR		
18-29	0	0	0	0	0	0	18-29	0	0	0	0	0	0	0
30-39	0	0	0	0	0	0	30-39	0	0	0	0	0	0	0
40-49	0	0	1	0	0	1	40-49	0	0	0	0	0	0	1
50-59	0	0	2	1	0	3	50-59	0	0	0	1	0	1	4
60+	0	0	1	0	0	1	60+	0	0	2 (n. 1 P.T.)	0	0	2 (n. 1 P.T.)	3 (n. 1 P.T.)
TOTALE	0	0	4	1	0	5	TOTALE	0	0	2 (n. 1 P.T.)	1	0	3 (n. 1 P.T.)	8 (n. 1 P.T.)

Dalla situazione attuale del personale si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell' art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi.

I titolari di P.O. sono in assoluta parità (n. 1 uomo e n. 1 donna), infine nella ex categoria giuridica "C" si evidenzia una leggera prevalenza di uomini rispetto alle donne (4 uomini a fronte di 2 donne) con un divario fra generi anche qui non superiore a due terzi, ai sensi dell' art. 48 del sopra indicato D. Lgs.

E' in servizio un solo dipendente (donna) a tempo parziale (P.T.) superiore al 50%, , rappresentando il 12,50% della forza lavoro complessiva.

Il presente Piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

3. OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone gli obiettivi di:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare facendo particolare applicazione degli istituti anche di natura contrattuale e disciplinanti:
 - flessibilità orario;
 - Parti time.

4. AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Il Parco assicura nelle commissioni di concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità connessa al rispetto di disposizioni attinenti alle figure dei componenti e professionalità necessarie, la presenza di membri femminili.

In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Parco si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere.

Non risultano previsti in dotazione organica posti che siano di prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Parco valorizza attitudini e capacità personali e, se ritenuto opportuno cerca di favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, e di provvedere a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

5. FORMAZIONE

Il Parco ha garantito la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione.

Il Parco tiene e terrà conto delle esigenze di ogni Servizio, garantisce e consente uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia.

6. FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

L'Ente Parco assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

7. PART-TIME

In ottemperanza alle vigenti disposizioni normative il Parco intende curare e sostenere con opportune azioni i dipendenti che manifestano la necessità di ridurre l'orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire minori o soggetti in situazioni di disagio.

8. INFORMAZIONE

L'Ente Parco promuove la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

4. DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano, quale allegato al PIAO 2024-2026, verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente Parco.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.-