

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027**  
**ALLEGATO 2**



**ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE**  
**DEL MONVISO**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITA'**  
**TRIENNIO 2025/2027**

(decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

## Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il 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" 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 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 PP.AA., 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.

## La dotazione organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 gennaio 2025, presenta il seguente quadro di raffronto:

| <b>lavoratori/lavoratrici</b> | <b>Dirigente</b> | <b>Funzionari</b> | <b>Istruttori</b> | <b>Operatori esperti</b> | <b>Totale</b> |
|-------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------|
| Donne                         | 0                | 2                 | 7                 | 0                        | 9             |
| Uomini                        | 1                | 5                 | 2                 | 1                        | 9             |
| Totale                        | 1                | 7                 | 9                 | 1                        | 18            |

Nell'annualità 2024 sono stati assunti 1 Istruttore di sesso femminile e 2 Istruttori di sesso maschile. A gennaio 2025 è stato assunto 1 istruttore di sesso femminile.

Il presente Piano vuole favorire il superamento di ogni eventuale situazione di disagio ambientale, per quanto non conclamato, connesso con la differenza di genere.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno richiesti pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in ordine al progressivo miglioramento dell'efficacia dello stesso.

## **Obiettivi del piano**

Il presente piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **Azioni positive del piano**

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano prevede:

- a) la garanzia di formazione e aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, anche per quanto riguarda le condizioni di accesso;
- b) la garanzia di pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possano sussistere problematiche connesse con la genitorialità o altri fattori potenzialmente discriminanti;
- c) l'attivazione di ogni possibile prevenzione e contrasto di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, anche attraverso efficace tutela di meccanismi di "whistleblowing";
- d) la riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o dei nuclei di valutazione costituiti dalla Direzione e la previsione di rapporto specifico, sottoscritto da tutti i componenti, circa la piena osservanza del principio di non discriminazione tra generi nel corso dei lavori delle commissioni o dei nuclei stessi;
- e) la garanzia di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro sancita nei bandi/avvisi di selezione di personale, a qualsiasi titolo predisposti;
- f) la facilitazione del reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative, eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Rispetto ad ognuna delle azioni di cui sopra, il dirigente è tenuto a dare conto con apposita relazione annuale, comprendente anche le valutazioni di eventuali proposte all'uopo formulate dai dipendenti.

## **Durata del Piano - disposizioni finali**

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente [www.parcomonviso.eu](http://www.parcomonviso.eu) nella sezione Amministrazione Trasparente.