

PIANO AZIONE POSITIVE
CONSORZIO PARCO DEL LURA

2025-2027

PREMESSA

1. - Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Consorzio Parco del Lura adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 198/2006.

2. - La legge n. 125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n. 198/2006 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.
- b) Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale.
- c) Valorizzazione delle caratteristiche del sesso femminile e di quello maschile.

3. - Il decreto n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" all'articolo 48 precisa che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonome, tra cui i Comuni e di conseguenza le loro forme associative, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

4. - La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1, comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- a) superare condizioni di 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;
- b) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- c) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

5. - Poiché è intendimento del Consorzio Parco del Lura che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

6. - In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa.

7. - Il Consorzio Parco del Lura, che allo stato attuale ha solo due dipendenti a tempo indeterminato e pieno, di una figura part time a 20 ore, di una figura part time a 6 ore (dipendente a tempo pieno e indeterminato da altro ente), di una figura part time a 4 ore (dipendente a tempo pieno e indeterminato da altro ente) ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli Istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità familiari.

Il presente Piano si pone in continuità con il precedente, confermando e rafforzando gli obiettivi contenuti nel primo e ponendo in particolare l'attenzione su quelle azioni positive che hanno trovato

realizzazione in modo parziale al fine di darvi completa attuazione.

Avrà durata per il triennio 2025-2026-2027 e 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 avuto riguardo alla realtà ed alle piccole dimensioni dell'Ente.

CONTESTO DEL PARCO

Nel Consorzio Parco del Lura sono già di fatto attive forme di valorizzazione delle figure femminili nell'ambito lavorativo.

Alcuni dati.

Gli strumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.

La presenza della donna impegnata nel Parco è pari al 66,66% della forza lavoro (calcolata solo sulle unità in servizio a tempo indeterminato); mentre non esistono posizioni dirigenziali.

La situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

Posizione Giuridica	Nr totale	Uomini	Donne
D	2	1	1
D a tempo determinato e p.t. (6 ore sett.)	1	1	0
C a tempo indeterminato e p.t.	1	0	1
C a tempo determinato e p.t. (4 ore sett.)	1	0	1
B			

Lavoratori con funzioni di Responsabilità	Nr totale	Uomini	Donne
Dipendenti nominati responsabili di servizio	3	2	1

Il ruolo di Segretario consortile è attualmente ricoperto da una dipendente donna di altro Comune per n. 4 ore settimanali, altresì Responsabile del Settore Amm.vo.

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Ha assunto negli ultimi anni carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare quindi la presenza femminile nelle posizioni apicali, 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.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi politici, essa è caratterizzata da una netta prevalenza maschile:

Presidente c.d.a.: uomo

Assemblea del Parco (costituita dai Sindaci): n. 2 donne – n. 10 uomini

Consiglio di amministrazione: n. 1 donna - 11 uomini

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Consorzio Parco del Lura si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Il Consorzio Parco del Lura si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Consorzio Parco del Lura si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Consorzio Parco del Lura si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Consorzio Parco del Lura favorisce, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Favorisce inoltre, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.). Sensibilizzazione del personale dipendente attraverso specifiche attività formative sul tema delle pari opportunità.

2. Diffusione di informazioni e comunicazioni inerenti le Pari Opportunità ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Ambito di azione: Cultura organizzativa dell'Ente (OBIETTIVO 6)

Sensibilizzare la cultura organizzativa dell'ente, utilizzando nei documenti di lavoro, un **linguaggio non discriminatorio** come ad esempio usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi.

Comitato unico di garanzia

1. Riferimenti normativi sono:

- a) CCNL. di categoria del personale degli enti locali.
- b) DPR 13/05/1987 n. 268 "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relative al comparto del personale degli enti locali", sez. 7, "Pari opportunità".
- c) Articolo 28 del D.P.R. 3 agosto 1990 n.333.
- d) D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246". In particolare l'articolo 48 il quale prevede esplicitamente l'obbligo di redazione dei Piani Triennali di Azioni Positive.
- e) Direttiva del Ministero per le riforme e le innovazioni nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23/5/2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità nella P.A. laddove prevede esplicite disposizioni per favorire l'operatività e rafforzare il ruolo dei Comitati di Pari Opportunità.
- f) La direttiva Europea 54/2006, entrata in vigore in Italia nel febbraio 2010, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

2. - Costituzione. Nel corso del triennio 2025/2027 il Consorzio Parco del Lura intende vagliare ipotesi di adesione al comitato unico di garanzia istituito presso la Provincia di Como, che assumerà tutte le funzioni previste ora in capo al comitato per le pari opportunità, previsto dal C.C.N.L. di categoria.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il presente Piano è sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Como.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito Internet ed accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive il Consorzio Parco del Lura potrà, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli posti alla finanza pubblica, mettere a disposizione le necessarie risorse, e si attiverà altresì al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne