



## **ENTE di GESTIONE per i PARCHI e la BIODIVERSITA' EMILIA OCCIDENTALE**

**Sede:** Strada Giarola, 11, 43044 Collecchio (PR) - Tel. 0521 802688 – fax 0521 305732 info@parchiemiliaoccidentale.it  
PEC: protocollo@pec.parchiemiliaoccidentale.it - www.parchidelducato.it  
P.IVA e Cod. Fisc. 02635070341

### **COMITATO ESECUTIVO SEDUTA DEL 27.11.2020 PROPOSTA N. 5**

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO  
2021/2023. APPROVAZIONE**

Publicata in via telematica sul sito web  
dell'Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia Occidentale  
[www.parchidelducato.it](http://www.parchidelducato.it)

**L'ANNO DUEMILAVENTI (2020) ADDI' (27) DEL MESE DI NOVEMBRE, ALLE ORE 11.30  
IN VIDEOCONFERENZA E' CONVOCATA, PREVIA L'OSSERVANZA DI TUTTE LE  
FORMALITA' PRESCRITTE DALLA VIGENTE NORMATIVA, LA SEDUTA DEL  
COMITATO ESECUTIVO.**

### **IL COMITATO ESECUTIVO**

VISTA la Legge Regionale 23.12.2011 n. 24 "Riorganizzazione del sistema regionale delle aree protette e dei siti della Rete Natura 2000"

Premesso che le azioni positive sono 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 "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Che 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".

Che 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".

Che 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.

Che i dati sotto riportati, riferiti al 1° NOVEMBRE 2020 dimostrano come l'accesso all'impiego nell'Ente Parchi Emilia Occidentale da parte delle donne non incontri ostacoli particolari;

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Lavoratori/lavoratrici	Categoria D	Categoria C	Categoria B
Donne	7	10	0
Uomini	7	6	1
Totale	14	16	1

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 inferiore ai due terzi.

Che risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Che il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Dato che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, pertanto il 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.

Visto che 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 si propone di:

a) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Direttore Generale in collaborazione con i Responsabili di Area.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al Direttore Generale che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

Nel corso dell'anno 2020 quasi tutti i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione con riferimento alle proprie competenze professionali nonché alle esigenze dell'Ente.

b) promuovere 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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2018 non vi sono state richieste specifiche.

c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

e) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

f) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

g) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

h) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

**Visto che** il presente Piano ha durata triennale e che nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

**VISTI:**

- il D.Lgs. 267/2000;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal Direttore Generale Dr. Delio Folzani

**CON VOTAZIONE che registra il seguente esito:**

**VOTANTI:**

**VOTI FAVOREVOLI:**

**VOTI CONTRARI:**

**DELIBERA**

1. di approvare il piano delle azioni positive, sopra descritto.

**CONTESTUALMENTE**, attesa l'urgenza di provvedere e visto l'art 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000, a voti unanimi resi palesemente **DICHIARA** il presente provvedimento immediatamente eseguibile.