

Allegato 2.2.3



ENTE PARCO REGIONALE DELLA PINETA DI APPIANO GENTILE E TRADATE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2025.

Sottosezione 2.2

del

"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025"

1. PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli sulla 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.

Il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma dell' art. 6 della L. 28/11/2005, 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 delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla L. 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

La Direttiva n. 2 del 26/06/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" emanata dal Ministro per la P.A. congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell' importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Parco Pineta armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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

2. SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti al 31/12/2022 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
	A	B	C	D (titolari di P.O.)	DIR			A	B	C	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 (P.T.)	0	3 (n. 1 P.T.)	50-59	0	0	1	1	0	2	5
60+	0	0	1	0	0	1	60+	0	0	1 (P.T.)	0	0	1	2
TOTALE	0	0	4	1 (P.T.)	0	5 (n. 1 P.T.)	TOTALE	0	0	2 (n. 1 P.T.)	1	0	3 (n. 1 P.T.)	8 (n. 2 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 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.

I dipendenti a tempo parziale (P.T.) superiore al 50%, sono 2, dei quali 1 uomo e 1 donna, rappresentando il 25% della forza lavoro complessiva.

3. OBIETTIVI GENERALI E AZIONI POSITIVE

In continuità e ad integrazione con quanto già previsto nel precedente piano triennale 2022-2024, si confermano di seguito gli obiettivi da raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento:

Obiettivo n. 1	Orario di lavoro e Part-time
Finalità	Favorire l' equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizione di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l' utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l' ottimizzazione dei tempi di lavoro. Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi famigliari.
Azione positiva 1	Prevedere forme di orario flessibile e articolazioni orarie diverse, legate a particolari esigenze famigliari e personali, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o comunque alla conciliazione fra tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi famigliari.
Azione positiva 2	Assicurare una parità di trattamento per tutti i dipendenti nella fruizione dei congedi ordinari e straordinari.
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025

Obiettivo n. 2	Formazione svolta in orario di lavoro
Finalità	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell' arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Azione positiva	I percorsi formativi dovranno essere organizzati in orario di lavoro e ove possibile in orari compatibili con quelli dei lavoratori Part Time. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente, utilizzando le professionalità esistenti.
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025

Obiettivo n. 3	Sviluppo carriera e professionalità
Finalità	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell' Ente e favorire l' utilizzo della professionalità acquisita all' interno.
Azione positiva 1	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
Azione positiva 2	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere.
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025

Obiettivo n. 4	Prevenzione mobbing
Finalità	Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratori/lavoratrici ad unità organizzative di servizio diverse da quelle di appartenenza devono essere adeguatamente motivate. In particolare, quando non

	richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi
Azione positiva	L'Ente si impegna a individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025

Obiettivo n. 5	Attuazione delle Linee Guida contenute nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la P.A. e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità e nella successiva Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle P.A.
Finalità	Ai sensi dell'art. 3.2 della Direttiva n. 2/2019 i Comitati Unici di Garanzia devono, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sulla attuazione del Piano e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'Amministrazione. Tale relazione che, a decorrere dalla entrata in vigore deve essere trasmessa all'OIV, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del responsabile interessato.
Azione positiva	Trasmettere entro il 30 marzo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento delle Pari Opportunità e all'OIV della relazione annuale sulla situazione del personale dipendente. Pubblicazione della relazione sul sito dell'Ente nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti - CUG
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025.

Obiettivo n. 6	Garantire il rispetto della Pari Opportunità e benessere organizzativo anche in tema di valutazione del personale nonché nelle procedure di reclutamento del personale.
Finalità	Sensibilizzare l'importanza del momento della valutazione da parte dei responsabili nei confronti dei dipendenti. Assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, e alla religione, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Il comportamento del datore di lavoro deve essere adeguato alle indicazioni dell'Unione Europea. Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di Pari Opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
Azione positiva	Diffondere tra i dipendenti gli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico.
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025.

Obiettivo n. 7	Promozione del lavoro agile
Finalità	Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile.
Azione positiva	Potenziamento della rete internet dell'Ente e degli strumenti informatici per favorire l'utilizzo del lavoro agile; regolamentazione mediante apposito "Piano" ai sensi della normativa vigente in materia.
Realizzazione	Nel corso del triennio 2023-2025.

4. DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all' Albo Pretorio online dell' Ente, sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.

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.-