

Allegato c)

PARCO REGIONALE DEL SERIO

**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**

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 Regionale del Serio 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.

Il Piano Triennale di azioni positive, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti ed 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.

## **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:

### **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:**

LAVORATORI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	CATEGORIA A	TOTALE
UOMINI	1	2	1		4
DONNE	2				2

LAVORATORI	ETA' DA 35-45	ETA' DA 45-55	OLTRE 55 ANNI	TOTALE
UOMINI	1	3	/	4
DONNE	/	2	/	2

### **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:**

LAVORATORI	DIRETTORE FUORI PIANTA ORGANICA	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	TOTALE
UOMINI	/	/	/	/	/
DONNE	1	/	/	/	1

LAVORATORI	ETA' DA 35-45	ETA' DA 45-55	OLTRE 55 ANNI	TOTALE
UOMINI	/	/	/	/
DONNE	/	1	/	1

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore" al quale è stata conferita la posizione organizzativa:

	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Responsabile del Settore Affari Generali, Ecologia e Vigilanza	1	/
Responsabile del Settore Ecologia e Ambiente	/	1
Responsabile del Settore Finanziario	1	/

TOTALE	2	1
--------	---	---

Per quanto concerne la presenza femminile nel Consiglio di Gestione dell'Ente, essa è così composta:

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	5	6

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 maggioranza donne (n. 1 uomo e n. 2 donna), il Direttore è donna, mentre nella categoria giuridica "C" e nella categoria "B" si evidenzia una netta prevalenza di uomini rispetto alle donne (3 uomini a fronte di nessuna donna).

### **3. OBIETTIVI GENERALI E AZIONI POSITIVE**

#### **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 familiari.

Azione positiva 1: Prevedere forme di orario flessibile e articolazioni orarie diverse, legate a particolari esigenze familiari 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 familiari.

Azione positiva 2 :Assicurare una parità di trattamento per tutti i dipendenti nella fruizione dei congedi ordinari e straordinari.

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 carriere. 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.

Obiettivo n. 3: **Tutela dell'ambiente di lavoro**

Finalità: Conoscenza del Codice di Comportamento del Dipendente Pubblico e del nuovo CCNL, nell'ottica di promuovere iniziative per il benessere sul posto di lavoro partendo dalla conoscenza e dall'esatta interpretazione delle regole.

Azione positiva 1 Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

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.

**Obiettivo n. 5: 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.

**Obiettivo n. 6: 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 degli strumenti informatici per favorire l'utilizzo del lavoro agile; regolamentazione mediante apposito "Piano" ai sensi della normativa vigente in materia.

#### **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.-