



ENTE DI DIRITTO PUBBLICO PARCO REGIONALE DELLA VALLE DEL LAMBRO

Triuggio - Provincia di Monza Brianza

VERBALE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE N. 16 DEL 09/03/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N.246

L'anno **2023** il giorno **9** del mese di **Marzo** alle ore 17.00 nella sala delle adunanze sono stati convocati a seduta i componenti del Consiglio di Gestione.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
Ciceri Marco	Presidente del Consiglio	SI
Vigano' Alfredo	Vice Presidente	SI
Vitali Matteo	Consigliere	SI
Germano Colombo	Consigliere	NO
Alagia Filippina	Consigliere	SI

Partecipa il Direttore/Segretario, D'Ambrosio Saverio.

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Presidente del Consiglio, Ciceri Marco.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 2025, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N.246

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

VISTO il Decreto Legislativo 11/04/2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che a norma dell'Articolo 6 della Legge 28/11/2005 n.246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23/05/2000 n.196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e alla Legge 10/04/1991, n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

RICHIAMATO l'art. 48 del suddetto Decreto Legislativo n. 198/2006 avente a oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5)" che così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.";

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2023/2025, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- l'articolo 37 della Costituzione che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970, n. 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e, in particolare, l'articolo 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 6, comma 3, che prevede che gli statuti stabiliscano norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" detta norme in materia di pari opportunità, in particolare gli artt. 1, comma 4, lett. c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3, lett. c) e art. 57;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" che dispone, all'articolo 112, comma 2 lettera b), in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che ha introdotto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione che introduce disposizioni in tema di diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 attua la dir. 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- l'articolo 19 del CCNL 14/09/2000;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex Art. 49 del Dlgs. n.267/2000;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
1. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
2. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente,

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

RAVVISATA l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art. 134, comma 4°, del T.U.E.L. (D. Lgs. 18/8/2000 n°267);

CON VOTI: unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 20**

Ufficio Proponente: **Ufficio Segreteria**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 2025, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N.246**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 10/03/2023

Il Responsabile di Settore

Saverio D'Ambrosio

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 10/03/2023

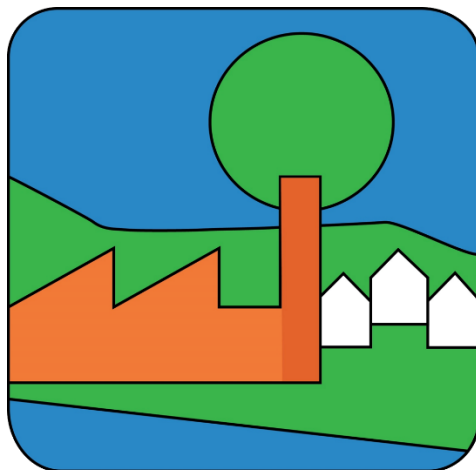
Responsabile del Servizio Finanziario

Miriam Iannelli

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
CICERI MARCO

IL DIRETTORE/SEGRETARIO
D'AMBROSIO SAVERIO



PARCO REGIONALE DELLA VALLE DEL LAMBRO
Via Vittorio Veneto, 19 – 20844 Triuggio (MB)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2023/2025

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005, n. 246" e ss.mm.ii.

FONTI NORMATIVE

- Legge 10/04/1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la Legge più avanzata in materia in tutta l'Europa Occidentale.

Il presente Piano di Azioni Positive s'inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Parco Regionale della Valle del Lambro, per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto, hanno come oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, sindacale, economico, sociale, culturale e civile.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

ORGANICO DELL'ENTE

L'organico del Parco Regionale della Valle del Lambro è composto dal seguente personale:

RUOLO - CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti	0	1	1
Categoria D Posizioni Organizzative	1	1	2
Categoria D	3	0	3
Categoria C	2	2	4
Categoria B	0	0	0
TOTALE	6	4	10
Distaccati R.L.	0	0	0
TOTALE	0	0	0
TOTALE GENERALE	6	4	10

OBIETTIVI DEL PIANO

Obiettivi del presente piano sono:

1. La partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. Armonizzazione degli orari di lavoro;
3. L'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'armonizzazione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. L'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
6. Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
7. Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
8. Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardia della professionalità.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

1 - FORMAZIONE

Obiettivo:

- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, in particolare:
 - Programmazione dei corsi di aggiornamento in materia di anticorruzione;
 - Programmazione per tutti i dipendenti di corsi di formazione e aggiornamento sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, ai sensi del Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81;
 - Partecipazione a corsi e seminari specifici sull'utilizzo in sicurezza delle attrezzature per la manutenzione del verde, dell'utilizzo di piattaforme aeree e di conduzione di trattori gommati;
 - Partecipazione a corsi di aggiornamento e seminari riguardanti le tecniche di manutenzione del verde e la tutela del patrimonio arboreo;
 - Partecipazione a corsi e seminari sulle nuove normative relative all'armonizzazione contabile, alla gestione giuridica del personale, alla gestione amministrativa in genere;
 - Partecipazione a corsi e seminari inerenti novità normative in materia di gestione degli immobili, manutenzione, tutela dei beni culturali, organizzazione di eventi nel rispetto dei principi di Safety e Security.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

2 - ORARI DI LAVORO

Obiettivo:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;

- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni 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;
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

3 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo:

- 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;
- 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 discriminazioni di genere;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

4 - INFORMAZIONE

Obiettivo:

- Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità;
- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità;
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Parco.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

6 - TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI IN GENERE

Obiettivo:

- L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:
 - pressioni o molestie sessuali,
 - casi di mobbing,
 - atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta,
 - atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

7 - GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORAMENTI

Obiettivo: L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

8 – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

Il Parco Regionale della Valle del Lambro si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali od europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano.

ULTERIORI AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Al fine di esercitare compiti propositivi, consultivi per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, per migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori e lavoratrici.

ORGANI E UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti organi e servizi:

- Organi Istituzionali;
- Area Amministrativo/Finanziaria;
- Area Tecnica;
- Area Vigilanza Ecologica.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Amministrativo pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.