



Deliberazione del Consiglio di Gestione

Numero 14 del 04-04-2018

Oggetto: *PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ 2018/2020. ART. 48 D.LGS. N. 198/2006*

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **quattro** del mese di **aprile** alle ore **17:30**, nella Sede del Parco, previo avviso della Presidenza, si è riunito il Consiglio di gestione dell'Ente Parco delle Orobie Valtellinesi.

Risultano:

WALTER RASCHETTI	PRESIDENTE	P
ZAMBON LUCA	VICE PRESIDENTE	P
ALBERTINO DEL NERO	CONSIGLIERE	P
FRANCESCO CIOCCARELLI	CONSIGLIERE	P
OBERTI NELLO	CONSIGLIERE	P

PRESENTI...: **5**

ASSENTI.....: **0**

Assume la presidenza il sig. WALTER RASCHETTI, Presidente dell'Ente Parco.

Assiste, con funzione di segretario, il sig. MORRONE GIUSEPPE, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Oggetto: *PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ 2018/2020. ART. 48 D.LGS. N. 198/2006*

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

VISTI:

- l'art. 1, comma 1, lettera c); l'art. 7, comma 1, e l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- il D.Lgs. 5/2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego);
- la Legge 183/2010 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro);
- la Legge 215/2012 (Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni);

CONSIDERATO che i principi desumibili dalla sopra richiamata normativa possono come di seguito venire esemplificati:

- garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- garantire altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- riservare alle donne almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso;
- adottare regolamenti per assicurare le pari opportunità tra uomini e donne;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;
- finanziare, possibilmente, programmi di azioni positive nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

RICORDATO, inoltre, che le amministrazioni, nel delineare il piano delle azioni positive, devono tenere conto delle linee di azione individuate dalla Direttiva della Presidenza dei Consigli di Ministri del 23 maggio 2007 relativamente a:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- organizzazione del lavoro;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- costituzione di organismi paritetici di confronto e promozione delle iniziative relative;
- formazione e cultura organizzativa;

PRECISATO che in caso di mancata approvazione del piano viene prevista la sanzione comminata dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 che consiste nel divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTO il piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità 2018/2020, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere favorevole previsto dall'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 in merito alla regolarità tecnica;

CON voti unanimi espressi nei modi di legge;

d e l i b e r a

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità 2018/2020, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che nel periodo di vigenza del piano 2018/2020 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento dello stesso;
3. di demandare l'attuazione del piano triennale ai soggetti/organi individuati nelle azioni del piano stesso e al Responsabile del Servizio Personale;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano mediante successivi provvedimenti.

SUCCESSIVAMENTE, con voti unanimi espressi nei modi di legge

d e l i b e r a

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Deliberazione del Consiglio di Gestione

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ 2018/2020. ART. 48 D.LGS. N. 198/2006**

Il sottoscritto Responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art. 49 - comma 1 - del D.Lgs.vo n. 267/2000

A T T E S T A

la regolare copertura finanziaria della spesa inerente la proposta di deliberazione in oggetto

il responsabile finanziario

f.to Claudio La Ragione

Ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - del D. Lgs.vo n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime **PARERE FAVOREVOLE**

il responsabile

f.to Claudio La Ragione

deliberazione n. 14 _____

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to WALTER RASCHETTI

IL SEGRETARIO
F.to MORRONE GIUSEPPE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata sul sito internet del Parco delle Orobie
Valtellinesi dal giorno _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Sondrio,

L'INCARICATO
(f.to *Miranda Donghi*)

IL SEGRETARIO
(f.to *Giuseppe Morrone*)

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO
(MORRONE GIUSEPPE)



PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2018/2020

PREMESSA

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare i fattori che possono causare conseguenze discriminatorie fra i generi.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro; azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

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 che indiretta) e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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 e 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.

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

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'ente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 1° marzo 2018 a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

Descrizione	Categorie				Tot. posti coperti
	A	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	2	1	3
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	1	0	1
Totale	0	0	3	1	4

Fatto rilevare che alla data del 1° marzo 2018 il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne e posti vacanti risulta come da seguente prospetto:

Descrizione	Totale posti coperti								Rapporto donne/uomini
	A donne	A uomini	B donne	B uomini	C donne	C uomini	D donne	D uomini	
Posti di ruolo	0	0	0	0	2	1	0	1	2/2

Alla luce di quanto indicato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, si rileva che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività in quanto sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di azioni positive il Parco delle Orobie Valtellinesi intende favorire l'adozione che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Formazione

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti. Sarà garantita pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione dei lavoratori, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, anche mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Presso questo Ente è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita.

Permessi, aspettative e congedi risultano disciplinati dal CCDI 2006/2009 e successive modificazioni ed integrazioni.

In ogni caso, eventuali particolari necessità di tipo familiare o personale dovranno essere valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- 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 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 legate alla genitorialità;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Disciplina del part-time

Il part-time viene gestito in conformità a quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato, in ultima analisi, con deliberazione del Consiglio di gestione n. 37 del 29 luglio 2015.

Commissioni di concorso

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una donna. Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2010 e dalla Legge 215/2012.

Sviluppo carriera e professionalità

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- l'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;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, senza discriminazione di genere, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Informazione

- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere promuovendo un'attività di partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consiglio, 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.