



Parco delle Orobie Bergamasche

Ente di diritto pubblico

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(articolo 48, comma I, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198)

Pareri preventivi:

- R.S.U.:
- Ufficio Pari Opportunità per la Provincia di Bergamo:
- Comunità del Parco: delibera n. del

Approvato con deliberazione di Consiglio di Gestione n. del

1. RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Parco delle Orobie Bergamasche vede un'equilibrata presenza femminile; per questo, è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana ed in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006, oltre che in sintonia con la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante *"Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini"*, è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020.

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.

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

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

2. PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2018) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Totale dipendenti in ruolo: 4

di cui:

- uomini 1 (cat.C)
- donne 3 (in cat.C)

Si segnala inoltre che con decorrenza 15 settembre 2017, l'Ente Parco ha proceduto all'assunzione a tempo determinato, per la durata di 12 mesi prorogabili ai sensi di legge, di n. 1 dipendente donna (cat. C), elevando complessivamente a n. 4 (in cat C) le presenze femminili.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma I del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste divario fra i generi inferiore a due terzi.

3. OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano il Parco al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
5. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione ed è subordinato al preventivo parere del R.S.U. e dell'Ufficio delle Consigliere per le Pari Opportunità per la Provincia di Bergamo. Il piano verrà pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

5. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* (articolo 57).
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*.
- Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.