



Parco delle Orobie Bergamasche

Ente di diritto pubblico

PIANO DI AZIONI POSITIVE

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

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 il che, nella gestione del personale, richiede un'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 2020-2022.

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 rilevi 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, al fine di poterlo rendere dinamico ed efficace.

2. PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2020) 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, prorogati ai sensi di legge per ulteriori 24 mesi, 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 oraria 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"* e s.m.i..
- 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"*.