



# 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 la netta preponderanza della presenza femminile.

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 2022-2024.

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; si evidenzia che tali pareri sono stati ripetutamente richiesti negli scorsi anni senza che pervenisse alcunché, ad eccezione delle recenti ed utili comunicazioni del Consigliere di Parità della Provincia di Bergamo.

### 2. PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2022) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Totale dipendenti in ruolo: 5

di cui:

- uomini 1 (cat.C)
- donne 4 (in cat.C)

Al riguardo non si segnalano differenze intercorse dalla precedente rilevazione, risalente a dicembre 2020.

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. MONITORAGGIO DEL PIANO: POTENZIALITA' E CRITICITA' EVENTUALI.**

Nel periodo di vigenza del piano precedentemente approvato non sono state raccolti suggerimenti e/o osservazioni da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione, al fine di poterlo rendere dinamico ed efficace.

Si conferma pertanto l'adeguatezza dell'impianto consolidato, anche con riguardo alla realtà e dimensione ridotta dell'ente.

In riferimento al perseguimento degli obiettivi del precedente piano, si rileva quanto di seguito:

- in merito all'obiettivo n. 2 *"migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità"*, è reso disponibile per il personale dipendente il Vademecum per le amministrazioni locali "Buone pratiche per la promozione delle pari opportunità e per il contrasto alle discriminazioni di genere" realizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bergamo;
- in merito all'obiettivo n. 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"*, nella deliberazione di Consiglio di Gestione n. 50 del 18.11.2021 di approvazione delle modalità per lavoro agile nelle more di approvazione del regolamento a ciò inerente, sono esplicitati i criteri che rilevano ai fini dell'eventuale concessione (es. distanza dalla sede del Parco, bambini piccoli in famiglia, presenza di disabili o anziani o persone con patologie eccetera).

### **4. 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.

## **5. 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.

## **6. 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*".