

**Allegato "A" alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 4 del 25 marzo 2021**



**Parco Regionale delle Alpi Apuane**

***Piano triennale delle azioni positive  
per le pari opportunità  
2021-2023***

## **Indice**

1. Introduzione	p.	3
2. Analisi della situazione dell'Ente	p.	3
3. Obiettivi del Piano	p.	4
4. Azioni positive del Piano	p.	4
5. Durata del Piano	p.	5

## 1. Introduzione

Il presente *Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità* individua e propone azioni positive ed interventi concretamente realizzabili, volti a promuovere l'integrazione dei lavoratori, con particolare riguardo alla componente femminile, al fine di realizzare un ambiente di lavoro informato ai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Nell'organizzazione del Parco Regionale delle Alpi Apuane è presente una significativa componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il presente *Piano*, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, offrendo la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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

## 2. Analisi della situazione dell'Ente

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato e determinato, presenta una condizione di perfetto equilibrio di genere e, dunque, non si registra alcun svantaggio quantitativo per la componente femminile.

La situazione, alla data del 31 dicembre 2020, della numero dei dipendenti, distinti per genere, nei vari livelli retributivi, è riportata nella tabella che segue ed è comprensiva sia dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo determinato:

Distribuzione dipendenti per genere e categoria contrattuale						
genere	dirigenti	cat. D	cat. C	cat. B	totale	%
<i>uomini</i>	1	5	4	0	10	50,0
<i>donne</i>	0	7	2	1	10	50,0
<i>totale</i>	1	12	6	1	20	100,0

Analoga situazione di equilibrio si registra nella presenza di genere sui posti di responsabilità organizzativa, dove si conferma il 50% netto come nella tabella precedente d'inquadramento nelle categorie contrattuali o livelli retributivi:

Distribuzione dipendenti per genere e responsabilità organizzativa		
genere	Responsabili UU.OO.	%
<i>uomini</i>	3	50,0
<i>donne</i>	3	50,0
<i>totale</i>	6	100,0

### **3. Obiettivi generali del Piano**

Con le tabella sopra pubblicate, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile a i sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e succ. mod. ed integr., poiché non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi nella composizione della copertura nei posti in organico e nei ruoli di responsabilità organizzativa. Pertanto il *Piano Triennale delle Azioni Positive* sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, ricercando soprattutto di favorire l'instaurazione di un clima di fiducia e la partecipazione di tutti i soggetti interessati per l'identificazione di un insieme di azioni di miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Sono pertanto obiettivi generali del *Piano*:

- rafforzare il "sistema benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell'ente;
- aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- favorire le condizioni di *turn over* migliori sia in termini di accoglienza per i neoassunti sia in termini di gestione della fine della carriera lavorativa per i "senior";
- diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.

### **4. Azioni positive del Piano**

Nel rispetto degli artt. 7 comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e succ. mod. ed integr., nonché dell'art. 23 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, del comparto "Regioni-Autonomie locali", il Piano si propone di:

- sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli, ruoli e generi, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro;
- individuare percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Ente che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "senior" in via di prossimo pensionamento o con prospettive di lavoro ancora significative, personale "junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione);
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- riservare alla presenza di genere, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso, selezione e di gara;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere (a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati; ogni dipendente ha facoltà di richiedere al proprio Responsabile di Ufficio, la partecipazione ad eventi formativi su temi ed argomenti connessi alle mansioni svolte; le richieste sono autorizzate dallo stesso Responsabile, se non comportano impegno di spesa, mentre se impegnano risorse per l'iscrizione attengono la potestà autorizzativa del Direttore; durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta; tutti gli

- attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio del personale);
- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
  - migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più rispondenti alle esigenze personali;
  - prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro;
  - garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
  - promuovere la partecipazione di uomini e donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza;
  - sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale dei dipendenti, di entrambi i generi, conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

### **5. Durata del Piano**

Il *Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità* viene aggiornato, di norma, ogni anno, in coincidenza con il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)*. In ogni caso, va aggiornato dopo un triennio di validità.

Il presente Piano ha durata triennale e copre gli esercizi 2021, 2022 e 2023.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio *on line* dell'Ente sul sito internet istituzionale ([www.parcapuane.toscana.it](http://www.parcapuane.toscana.it)), nella sezione "amministrazione trasparente - altri contenuti".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.