

Parere di regolarità tecnica:

☒ favorevole

☐ non favorevole, per la seguente motivazione:

Il Responsabile dell'Ufficio:

☒ Direttore-Attività di parco

☐ Affari contabili e personale

☐ Controllo delle attività estrattive

☐ Interventi nel Parco

☐ Pianificazione territoriale

☐ Valorizzazione territoriale

☐ Vigilanza e gestione della fauna

Parere di regolarità contabile:

☐ favorevole

☐ non favorevole, per il seguente motivo:

Il Responsabile dell'Ufficio

☐ Affari contabili e personale

Estratto del processo verbale:

letto, approvato e sottoscritto

☒ Presidente: **Alberto Putamorsi**

☒ Direttore: **Antonio Bartelletti**

Responsabile procedimento amministrativo:
Antonio Bartelletti

Pubblicazione:

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line del sito internet del Parco (www.parcapuane.toscana.it/albo.asp), a partire dal giorno indicato nello stesso e per i 15 giorni consecutivi

atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e succ. mod. ed integr.



Parco Regionale delle Alpi Apuane
estratto dal processo verbale del

Consiglio direttivo

Deliberazione

n. 4

del 25 marzo 2021

oggetto: Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2021-2023 – approvazione

L'anno duemilaventi, addì 25 del mese di marzo, alle ore 17:00, presso gli Uffici dell'Ente in Massa, in via Simon Musico n. 8, con la possibilità della partecipazione in modalità telematica, si è riunito il Consiglio direttivo del Parco Regionale delle Alpi Apuane, nominato con Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 3 del 1° agosto 2018.

Sono presenti componenti n. 6 – assenti n. 2
(A = assente; P = presente)

Alessio Berti	A
Stefano Caccia	P
Giacomo Faggioni	P
Mirna Pellinacci	P
Antonella Poli	P
Alberto Putamorsi	P
Marco Tonazzini	A
Alessio Ulivi	P

Immediata eseguibilità del provvedimento: ☒

presiede **Alberto Putamorsi**

partecipa il Direttore **Antonio Bartelletti**

Il Consiglio direttivo

Premesso che la L. 10 aprile 1991, n. 125 e succ. mod. ed integr., in materia di “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”, ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere stata considerata come il provvedimento legislativo più avanzato in materia in tutta l’Europa occidentale

Dato atto che il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e succ. mod. ed integr., sotto il titolo “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ha raccolto l’eredità della L. 125/91, riorganizzando tutti i provvedimenti e le normative esistenti in materia di parità e pari opportunità, nell’ambito del lavoro, delle attività produttive e del diritto di famiglia;

Precisato che l’art. 48, del citato D. Lgs. 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano un *Piano triennale di azioni positive* tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato D. Lgs. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni della P.A. con il Ministro per le pari opportunità recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, la quale indica il ruolo fondamentale che le pubbliche amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio pari opportunità e della valorizzazione delle diversità nelle politiche del personale;

Visto l’art. 19 del C.C.N.L. del comparto “Regioni-Autonomie locali” del 14 settembre 2000, il quale dispone di definire, attraverso la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici, al fine di consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni normative sopra citate;

Considerato che le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Tenuto conto 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;

Ritenuto 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;

Nella necessità dunque di elaborare ed approvare un *Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità*, valevole per il triennio 2021-2023, che rinnovi quello approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 51 del 22 dicembre 2017 e valevole per il triennio 2018-2020;

Vista la proposta di deliberazione così come predisposta dall’Ufficio competente, comprensiva del suo allegato “A”, facente parte integrale e sostanziale;

Esaminata e ritenuta meritevole di approvazione;

A voti unanimi e tutti favorevoli, espressi nelle forme di legge,

delibera

- a) di approvare il *Piano Triennale 2021-2023 delle Azioni Positive per le Pari Opportunità*, di cui all'allegato "A" alla presente deliberazione;
- b) di dar mandare all'Ufficio "Affari contabili e personale" di trasmettere copia della presente deliberazione alle competenti OO.SS. e alla R.S.U., con riserva di apportare modifiche ed integrazioni sulla base di eventuali proposte e chiarimenti;

delibera

altresì – con voti unanimi e tutti favorevoli – l'immediata eseguibilità del presente provvedimento.

file: del_con_004_21.doc



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), 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.