

PARCO NAZIONALE DEI MONTI SIBILLINI

PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
approvato con DP n. ___ del _____

1. PREMESSA

Il D.Lgs. 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" prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

2. FONTI NORMATIVE

l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;

- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;

- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;

- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;

- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

- il contratto collettivi nazionali di lavoro di comparto.

3. DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:



- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

4. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2012 risulta essere il seguente:

Dipendenti	area B		area C				TOTALE
	B2	B3	C1	C2	C3	C4	
Donne	1	2			1	2	6
Uomini	1	4	3	1	3	2	14
Totale	2	6	3	1	4	4	20

5. OBIETTIVI

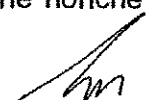
Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2012 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che *sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi*.

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- la categoria "C4" presenta una percentuale di dipendenti donne pari a quella maschile;
- l'orario di lavoro ridotto (part-time orizzontale e/o verticale) è utilizzato sia da personale femminile che da personale maschile;

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché



per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al Dirigente/Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 1,30 minuti in entrata, da recuperare con flessibilità in uscita e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti.

Nelle commissioni per la selezione del personale è garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.

L'Amministrazione del Parco si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

6. AZIONI POSITIVE

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.

2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.

3. I dipendenti saranno informati sulla normativa e sulle disposizioni interne in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la pubblicazione dei documenti sulla intranet dell'Ente.

4. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni).

5. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. n° 198/2006.

6. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.



7. Verrà istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001.

8. Si prevede la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Pari Opportunità provvederà all'analisi dei dati.

7. PUBBLICITÀ

Il presente Piano viene pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente e nella sua rete interna.

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by a vertical stroke and a small loop at the end.