

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELL'OSSOLA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2019 – 2021

(D.LGS 198/2006 ART. 48)

La dimensione delle pari opportunità uomo-donna nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'Ente

Deliberazione di Consiglio n. 24 del 14.05.2019

FONTI NORMATIVE

D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006 - Codice delle Pari opportunità.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità - "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Direttiva 4 marzo 2011- Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

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.

D.Lgs. 93 del 14.8.2013 coordinato con la Legge di conversione 15.10.2013 n. 119- Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto alla violenza di genere.

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010- Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 -Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

D.Lgs. n. 151 del 2001- "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000.

D.Lgs. n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni- Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Legge n. 903 del 1977- Parità di trattamento tra uomini e donne in materia lavoro.

Legge n. 125 del 1991- Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna

PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

È in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

Pari Opportunità, dunque:

✓non come omologazione della donna al modello maschile, ma come eguali opportunità nel rispetto-riconoscimento delle reciproche differenze intese come "risorsa" (non un "limite") per la crescita culturale e sociale degli individui e del Paese;

✓non come "territorio" separato delle donne e delle loro organizzazioni, ma come processo di cambiamento culturale che, inevitabilmente, deve riguardare uomini e donne insieme.

✓non dall'essere nato maschio piuttosto che femmina, ma da come si realizza l'uguaglianza sostanziale di genere che non è solo una questione femminile ma di tutti allo stesso modo;

✓come "modello di vita" capace di realizzare, in ogni contesto, il passaggio dalla cultura della "Tutela" della donna alla "Valorizzazione" della soggettività femminile.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure 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 rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A tal fine, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n.246" riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in

materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e nei ruoli decisionali.

La Direttiva Nicolais-Pollastrini del 23 maggio 2007 - Ministri, rispettivamente, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, si specifica, nella sua ampia articolazione delle modalità operative da attuare, come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In tale contesto, il Codice delle Pari Opportunità, oltre a disciplinare i diversi ambiti e strumenti necessari a promuovere le pari opportunità nei rapporti etico-sociali, culturali ed economici (azioni di contrasto alla violenza contro le donne, di tutela giudiziaria contro le discriminazioni, di sostegno all’imprenditoria e occupabilità femminile...), dispone all’art. 48 azioni positive nelle pubbliche amministrazioni, che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongano “Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d) del D.Lgs. 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.”

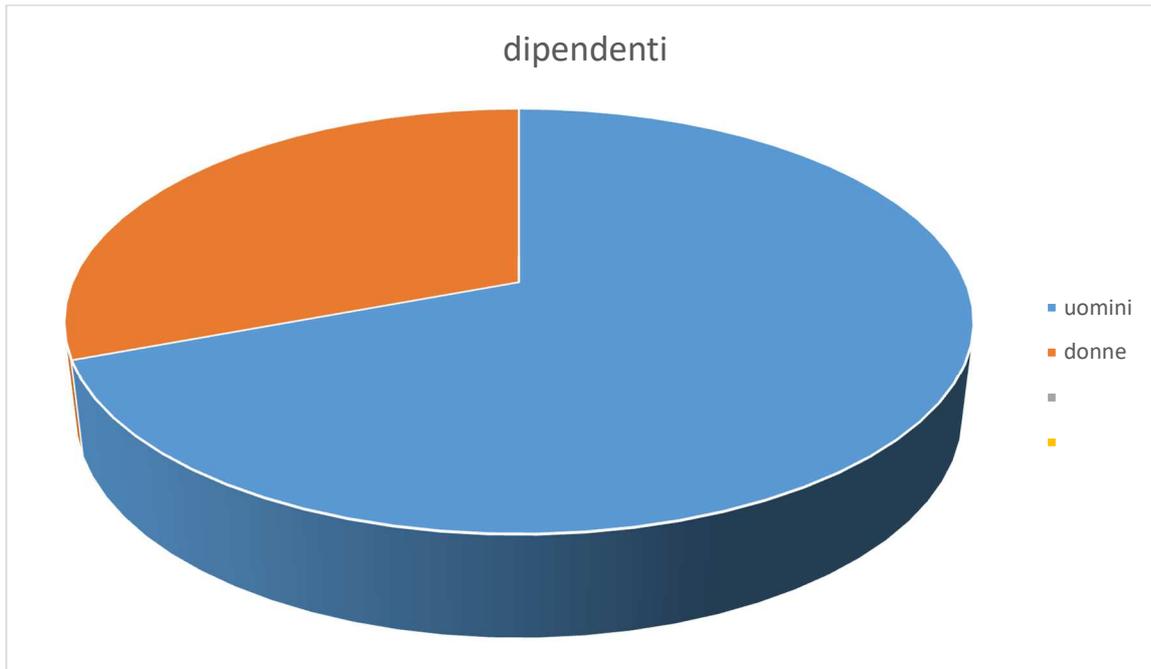
L’Ente di gestione delle aree protette dell’Ossola, con il Piano 2019 -2020 intende perseguire con la propria attività istituzionale l’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano, inteso come strumento, semplice ed operativo, per garantire l’applicazione concreta delle pari opportunità, con riferimento alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

SITUAZIONE DEL PERSONALE:

Allo stato attuale la situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1/01/2019:

Personale categorie	Uomini	Donne	Totale
B	2		2
C	5	3	9
D	1	1	2
dirigenti	1		
Totale	9	4	13



LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Questo documento illustra il "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2019-2021 dell'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola ponendosi l'obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni intraprese e di contribuire alla costruzione di un piano di sviluppo che intercetti le ricadute delle azioni attuate, le prospettive e le opportunità presenti e future.

Questo programma traccia linee operative possibili in un'ottica di sostenibilità.

L'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola, per l'eterogeneità dei suoi servizi, ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi agli utenti interni ed esterni all'amministrazione.

L'Amministrazione che governa il territorio ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle strategie, delle azioni e degli obiettivi da raggiungere in un clima e in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità di fornire un contributo personale utile alla collettività.

Lo sforzo è avviare un "sistema benessere" attraverso servizi, relazioni e azioni di partecipazione al fine di creare un valore collettivo e condiviso che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone la soddisfazione dei seguenti obiettivi generali:

1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno della organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;

2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;

3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

L'individuazione degli obiettivi è frutto anche di un'analisi della situazione di partenza e dalla presa in esame di alcune considerazioni generali sul mercato del lavoro e le sue recenti evoluzioni:

2. Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti pubblici hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

3. La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

4. Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti.

La riduzione del il turn-over generazionale, la riforma pensionistica oltre a determinare l'aumento dell'età media dei dipendenti in servizio, ha determinato l'incremento della c.d. "generazione sandwich" ovvero generazione che si trova costretta tra la cura dei figli, dei genitori e dei nipoti essendo a loro volta genitori lavoratori, figli e spesso nonni; la definizione non è affatto neutra rispetto al genere poiché il lavoro di cura a tutt'oggi in Italia è prevalentemente svolto dalle donne, che in una fase del ciclo di vita onerosa e problematica finiscono per essere sovraccaricate.

LE AZIONI POSITIVE PROPOSTE:

1. DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ E COMUNICAZIONE

Obiettivo: diffondere la cultura della parità di genere.

Azioni:

- Monitoraggio dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di passaggio alle categorie giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale.
- Monitoraggio dell'attuazione delle procedure di mobilità interna ed esterna.
- Monitoraggio dell'attuazione della formazione professionale.
- Pubblicizzazione, mediante utilizzo del sito web, delle disposizioni di legge e di contratto in materia di pari opportunità, del piano delle azioni positive approvato.

2. FORMAZIONE

Obiettivi: Programmare, compatibilmente con le risorse di bilancio a disposizione, attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni

- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere gli eventuali lavoratori portatori di handicap.
- Favorire l'acquisizione di titoli di studio superiori e universitari.
- Favorire la formazione interna a cura dei dipendenti/Responsabili dei Servizi che hanno partecipato a corsi di formazione (condivisione del sapere).

3. CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

Obiettivo: Favorire, anche mediante una differente organizzazione del lavoro, le condizioni ed il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Azioni:

Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro anche mediante l'utilizzo di sistemi di comunicazione a distanza nei periodi prolungati di assenza per maternità, congedi parentali, aspettative per motivi personali, ecc. al fine di facilitare il reinserimento al momento del rientro al lavoro.

Consentire la temporanea modifica dell'orario di lavoro a beneficio di dipendenti in situazioni di motivate esigenze personali e/o familiari.

4. BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo: Benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Azioni:

- per la generalità dei dipendenti, proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato;
- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagini di clima interno;
- coinvolgere il Medico competente nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.