



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022-24

Normativa

Ambiti di Intervento del Piano delle Azioni Positive 2022-2024

Piano Delle Azioni Positive 2022-2024- Sintesi

Normativa .La legge n. 125 del 10/04/1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” - Legge n. 53 del 08/03/2000 "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" - D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche“ - D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 “Codice delle pari opportunità” - Direttiva del 23/05/2007 del Ministro 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” - D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 “Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” - Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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” - Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità “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” - Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La legislazione indica prioritariamente l’obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso : - individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle

dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne; - facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi; - adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro. - informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

ANALISI DELLE UNITÀ LAVORATIVE IMPIEGATE NELL'ENTE

La suddivisione del personale alla data del 31/12/2021 è quella riportata nelle tabelle che seguono.

Personale non dirigente per categoria e classe anagrafica

Categoria	Classe anagrafica
C 1	1989
C 1	1972
C 1	1979
C 1	1971
B 1	1978
B 1	1976
B 1	1975
B 1	1977
B 1	1979
B 1	1963
B 1	1978
A 2	1965
A 1	1972

Personale suddiviso nelle aree per genere

Categoria	Genere
------------------	---------------

C 1	D
C 1	D
C 1	D
C 1	D
B 1	D
B 1	D
B 1	D
B 1	D
B 1	U
B 1	U
B 1	D
A 2	U
A 1	U

Personale suddiviso per età e per genere

Classe anagrafica	Genere
1989	D
1972	D
1979	D
1971	D
1978	D
1976	D
1975	D
1977	D
1979	U
1963	U

1978	D
1965	U
1972	U

Anzianità nei profili ripartite per età e per genere

Categoria	Classe anagrafica	Genere	Anzianità
C 1	1989	D	7/6/2018
C 1	1972	D	16/3/2015
C 1	1979	D	16/9/2011
C 1	1971	D	1/8/2011
B 1	1978	D	1/7/2011
B 1	1976	D	12/1/2015
B 1	1975	D	1/7/2011
B 1	1977	D	1/7/2011
B 1	1979	U	2/9/2013
B 1	1963	U	1/9/2011
B 1	1978	D	25/5/2017
A 2	1965	U	16/3/2021
A 1	1972	U	22/8/2011

Si ritiene che, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246" **non occorra** stabilire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto, **non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.**

Le azioni positive e le aree tematiche da sviluppare triennio 2022-2024

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Le azioni positive sono state aggregate in 7 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

Ambito 1- Avanzamento del benessere organizzativo, verifica codice di condotta.

Le azioni positive sono state aggregate in 6 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati. Le azioni positive sono state aggregate in 4 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici come sotto riportati.

Ambito 1-avanzamento del benessere organizzativo

Promozione del benessere organizzativo, verifica di condotta.

Finalità: favorire un buon clima di lavoro.

Obiettivi: a) monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta.

b) potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni.

Ambito 2.-Promozione della cultura di genere

Finalità: favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire pari opportunità.

Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere.

b) promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.

Ambito 3- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

Finalità:

promuovere le pari opportunità ed il benessere nella formazione, nell'aggiornamento, e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione sui temi della disabilità.

Obiettivi: a) programmare e realizzare le attività di formazione sul tema delle disabilità, ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità.

Ambito 4- Conciliazione ed Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile- Smart working

Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale, anche attraverso l'introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile- smart working

Obiettivi: a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale. Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia smart working

b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;

c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;

d) Realizzare azioni di miglioramento a seguito dei risultati disaggregati per Area dell'indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;

e) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrice e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta

Le azioni positive sono state aggregate in 6 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscono la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

Ambito 5- sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie sessuali e sul contrasto alla discriminazione di genere sui posti di lavoro.

Finalità: introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile di concerto con l'Ufficio della Consigliera di parità.

Obiettivi:

- a) garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del comitato.
- b) migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG
- c) attività di benchmarking e iniziative per il confronto e la condivisione di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzati da altri enti e valutazione della loro trasferibilità.
- d) proposte e suggerimenti dal personale
- e) individuazione e diffusione di buone prassi.

Ambito 6- previsione di un budget annuale

Finalità: autorizzare le risorse da destinate agli obiettivi da raggiungere e culturali.

Obiettivi: a) promuovere e diffondere la parità di genere.

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE- 2022-2024	
Ambito 1-avanzamento del benessere organizzativo	
Finalità: favorire un buon clima di lavoro	
Obiettivi: a) monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta. b) potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni. Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro	
Tempi	2022, 2023, 2024
Ambito 2- Promozione della cultura di genere	
Finalità: favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire pari opportunità.	
Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere. b) valorizzare la differenza di genere.	

Tempi	2022, 2023, 2024
Ambito 3-Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità	
Finalità: introduzione di percorsi formativi di diversity management. Introduzione di percorsi di sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.	
Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente sul tema della disabilità. b) promuovere la formazione sul tema della disabilità.	
Tempi	2022
Ambito 4-Conciliazione ed Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile- Smart working	
Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.	
<p>Obiettivi: a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di Smart Working, introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile, per dare vita ad un necessario format di misure-azioni positive comuni, anche mutuando quanto di virtuoso hanno messo in campo i CUG degli enti più grandi</p> <p>b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari</p> <p>c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</p> <p>d) Realizzare azioni di miglioramento a seguito dei risultati disaggregati per Area dell'indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</p> <p>e) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrice e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta ambito 2 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta</p> <p>Le azioni positive sono state aggregate in 8 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.</p> <p>b) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.</p> <p>c) individuare e sperimentare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività in modalità agile che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.</p>	
Tempi	2022, 2023; 2024
Ambito 5-sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie sessuali e su quello del contrasto alla discriminazione di genere sui posti di lavoro	
Finalità: introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile di concerto con l'Ufficio della Consigliera di parità	
<p>Obiettivi: a) introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile di concerto con l'Ufficio della Consigliera di parità.</p> <p>b) migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG e proposte e suggerimenti dal personale.</p> <p>d) attività di benchmarking e iniziative per il confronto e la condivisione di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzati da altri enti e valutazione della loro trasferibilità.</p> <p>e) individuazione e diffusione di buone prassi.</p>	

Tempi	2022
Ambito 6- previsione di un budget annuale	
Finalità: Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2022/2024. Eventuali finanziamenti nazionali e regionali.	
Obiettivi: a promuovere e diffondere in ogni sfaccettatura la parità di genere.	
Tempi	2022, 2023, 2024

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022 – 2024.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, l'ente destinerà apposite risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio, si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello comunitario, nazionale, regionale, provinciale a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA DEL PIANO

Il piano ha durata triennale (2022-2024).

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

Marsico Nuovo, 11 ottobre 2022

Firma

f.to Presidentessa Rosa Maria Riccininni

