



**Ente di Gestione per
i Parchi e la Biodiversità
Emilia Orientale**

N. 83 Registro delle deliberazioni del Comitato esecutivo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO ESECUTIVO

SEDUTA del 13 novembre 2018

L'anno **DUEMILADICIOTTO**, il giorno 13 del mese di novembre, alle ore 14 presso Comune di Marzabotto (sala consiliare) - P.zza XX Settembre, 1 - 40043 Marzabotto (Bo), a seguito di convocazione del 02/11/2018, conservata in atti con Prot. n. 3695, si sono riuniti i componenti del Comitato Esecutivo.

All'atto della discussione del presente argomento, risultano, come di seguito indicato, presenti o

Nominativo	In rappresentanza di:	Qualifica	Presente
Ceccoli Sandro	Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia Orientale Comunità del Parco Regionale Abbazia di Monteveglio	Presidente	X
Minghetti Gabriele	Comunità del Parco regionale dei Gessi Bolognesi e Calanchi dell'Abbadessa	Rappresentante	X
Franchi Romano	Comunità del Parco Storico regionale di Monte Sole	Rappresentante	X
Fabbi Maurizio	Comunità del Parco regionale dei Laghi di Suviana e Brasimone	Rappresentante	no
Baruffi Antonio	Comunità del Parco regionale Corno alle Scale	Rappresentante	X
Persiano Raffaele	Città Metropolitana	Rappresentante	X
Morisi Andrea	Comuni aderenti alla convenzione 'GIAPP'	Rappresentante	X

Presenti n. 6 **Assenti n. 1**

Assiste in qualità di Direttore il Dott. Massimo Rossi.

Accertata la presenza del numero legale, Ceccoli Sandro, in qualità di PRESIDENTE, dichiara valida la seduta ed invita a passare alla discussione del n.1 dell'o.d.g. avente ad oggetto:

Approvazione del piano triennale per le pari opportunità

Visata la proposta del Direttore

Il Comitato Esecutivo

Dispone

- 1. di approvare** l'allegato "Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2018/2020" allegato ai presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 2. di dare atto** che, durante il periodo di vigenza del piano, saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente dell'Ente al fine di procedere alla scadenza del triennio o nel caso si presenti un bisogno ad un adeguato aggiornamento del piano;
- 3. di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano oggetto del presente atto mediante successivi provvedimenti;
- 4. di provvedere** alla pubblicazione del predetto Piano sul sito internet istituzionale dell'Ente.

Motivazione

Il D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) disciplina all'art. 48, comma 1, l'adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità. Il Piano è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto lavorativo, che esplica gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare azioni mirate a riequilibrare le eventuali situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un Ente.

Il Piano di azioni positive si deve porre in linea con i contenuti del piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della PA, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Ricordato che le amministrazioni, nel delineare il piano delle azioni positive, devono adeguarsi ai principi della normativa di riferimento che possono essere di seguito esemplificati:

- garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- garantire l'ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio

interno;

- garantire l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica amministrazione;
- riservare alle donne almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni concorsuali;
- garantire la partecipazione di tutti i propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione.

Considerato che il Direttore dell'Ente, in qualità di Responsabile del Servizio personale, ha predisposto il Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2018/2020 dopo un'attenta analisi della situazione interna dell'Ente.

Precisato che in caso di mancata adozione del Piano costituisce una violazione, a cui consegue il divieto per l'amministrazione inadempiente di assumere nuovo personale.

Vista la proposta del piano allegata alla presente deliberazione, che della stessa costituisce parte integrante e sostanziale, si ritiene opportuno procedere all'approvazione della stessa.

**Piano triennale delle azioni positive per la
realizzazione delle pari opportunità
Triennio 2018/2020**

Approvato con delibera di Comitato Esecutivo n. _____ del _____



Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come descritto nello specifico dal D.lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Ed è partendo da questi principi che attraverso le Azioni Positive si attivano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e allo stesso tempo "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "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, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Principale normativa di riferimento

Decreto Legislativo 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;

L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età,



all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno";

Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con D.Lgs del 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";

Decreto Legislativo 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;

Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

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

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 1 NOVEMBRE 2018 a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

PERSONALE DI RUOLO A TEMPO PIENO N. 16 – (8 uomini – 8 donne)
PERSONALE DI RUOLO PART TIME N. 4 – (0 uomini – 4 donne)

TOTALE PERSONALE TEMPO IND. N. 20 – (8 uomini – 12 donne)

Ai quali si aggiunge:

PERSONALE A TEMPO PIENO DET. N. 5 – (4 uomini – 1 donna)

TOTALE GENERALE N. 25 – (12 uomini – 13 donne)

Fotografia personale di ruolo al 1° novembre 2018:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, suddivisa per area di appartenenza, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

- Direzione 1 uomo
 - Guardaparco 3 uomini



- Area tecnica 2 uomini, 1 donna
- Area ambiente 1 uomo, 4 donne
- Area valorizzazione fruizione e gestione amministrativa 1 uomo, 3 donne
- Area finanziaria 4 donne

Totale n. 20 – uomini 8 (40%) – donne 12 (60%)

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, in quanto si nota la prevalenza complessiva di personale femminile nei limiti di legge.

Le P.O. dell'Ente sono 4 (3 uomini ed una donna). Due delle suddette posizioni organizzative derivano dalla vecchia organizzazione degli Enti Parco della Provincia di Bologna, prima della L. Regionale 24/2011 di riordino delle AA.PP.. Le due P.O. di nuova nomina all'interno della Macroarea sono un uomo ed una donna (50%). Anche all'interno delle Aree risulta ben distribuito il personale femminile, l'unico servizio composto totalmente da personale maschile risulta quello dei Guardaparco, motivata principalmente dalla tipologia di mansioni da svolgersi (gestione faunistico-venatoria).

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno. L'ampia presenza femminile conferma infine la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale, agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale ed è per questo che già da tempo l'Ente è venuto incontro alle esigenze dei propri dipendenti accogliendo richieste di lavoro da full-time a part-time, richieste di particolari orari di lavoro, oltre alla flessibilità dell'orario di lavoro in entrata/uscita.

Obiettivi generali del piano

Alla luce di quanto sopra riportato gli obiettivi che si perseguono nella redazione del presente Piano sono:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente volte a tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla non discriminazione e dignità della persona;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle esigenze specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono di fatto la piena



realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivi ed azioni positive

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

Formazione

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è garantito la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione all'attività formativa dei lavoratori, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Particolare attenzione è posta alle esigenze formative manifestate direttamente dal personale. L'intento dell'Ente è infatti quello di garantire la crescita



professionale del proprio personale anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere.

Flessibilità, permessi, aspettative e congedi

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita.

Permessi, aspettative e congedi risultano disciplinati dalla normativa vigente.

L'Ente intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

In ogni caso, eventuali particolari necessità di tipo familiare o personale, dovranno essere valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Commissioni di concorso

In tutte le future commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno una componente femminile così come previsto dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001 ss.mm.ii, salvo i casi di motivata impossibilità.

L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni tra l'uno o l'altro sesso.

Sviluppo carriera e professionalità

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- l'opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, senza discriminazione di genere, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche;



– affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

E' necessario, inoltre, migliorare la condivisione, da parte dei Responsabili di Area, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo maggiormente i lavoratori, anche attraverso incontri periodici, attraverso i quali, l'analisi degli obiettivi, il grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di eventuali problematiche insorte e non da ultimo la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, permetterà di prevenire l'insorgere di conflitti ed aumenterà la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Informazione

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità cercando di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere promuovendo un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

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

Lo stesso potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' EMILIA ORIENTALE

Sede legale: P.zza XX Settembre, 1 - 40043 - Marzabotto (BO)

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Sandro Ceccoli

DIRETTORE

F.to Dott. Massimo Rossi

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Lì, _____

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità - Emilia Orientale quindici giorni consecutivi dal 03/12/2018 al 18/12/2018 ai sensi di legge.

certificato di esecutività

- Si attesta che la sujestesa deliberazione, pubblicata per il tempo di legge all'Albo Pretorio, è diventata esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3, del T.U.E.L. 267/2000.

Lì, 13/12/2018

- La sujestesa deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 (T.U.E.L.).

F.to



Parco dell'Abbazia
di Monteveglio



Parco Corno
alle Scale



Parco Gessi Bolognesi e
Calanchi dell'Abbadessa



Parco dei Laghi
di Suviana e Brasimone



Parco Storico
di Monte Sole

Presidenza e sede amministrativa: via Abbazia 28 - 40050 Monteveglio (Bo) tel. 051.6701044 - 051.6254811 fax 051.3513872

presidente@enteparchi.bo.it - direttore@enteparchi.bo.it - protocollo@enteparchi.bo.it

P.IVA e C.F. 03171551207



Ente di Gestione per
i Parchi e la Biodiversità
Emilia Orientale

DELIBERAZIONE DI COMITATO ESECUTIVO

Delibera nr. **83** Data Delibera **13/11/2018**

OGGETTO

Approvazione del piano triennale per le pari opportunità

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE
INTERESSATO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :

FAVOREVOLE

Data 13/11/2018

IL DIRETTORE

F.to Dott. Massimo Rossi