



## ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL TICINO E DEL LAGO MAGGIORE

### PIANO DI AZIONI POSITIVE 2026 – 2028 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

#### Premessa:

Le **azioni positive** sono 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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il c.1 dell'art.48 del D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246) ha disposto che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive “*tendenti ad 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 Direttiva 23 maggio 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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'Ente, volendo armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel

rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

### **Analisi dati del Personale**

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/ 12/2025**

Al 31 dicembre 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta la seguente situazione:

|                   |           |           |                 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------------|
| <b>DIPENDENTI</b> | <b>N.</b> | <b>39</b> |                 |
| <b>DONNE</b>      | <b>N.</b> | <b>15</b> | <b>(38,46%)</b> |
| <b>UOMINI</b>     | <b>N.</b> | <b>24</b> | <b>(61,54%)</b> |

che evidenzia uno squilibrio nella presenza maschile nell'Ente, che costituisce il 62,86% del totale degli effettivi.

**La suddivisione per Settori è la seguente:**

| SETTORE                                                            | UOMINI    | %            | DONNE     | %            | TOTALE    |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| Amministrativo                                                     | 2         | 25,00        | 6         | 75,00        | 8         |
| Tecnico (incluso personale assegnato all'area tecnico-manutentiva) | 13        | 72,22        | 5         | 27,77        | 18        |
| Vigilanza                                                          | 8         | 66,66        | 4         | 33,33        | 12        |
| Dirigenza                                                          | 0         | 0            | 1         | 100          | 1         |
| <b>Totali</b>                                                      | <b>24</b> | <b>61,54</b> | <b>15</b> | <b>38,46</b> | <b>39</b> |

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

| Area                                | Uomini    | Donne     |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| Operatori                           | 0         | 0         |
| Operatori Esperti                   | 9         | 3         |
| Istruttori                          | 10        | 7         |
| Funzionari e Elevate Qualificazioni | 4         | 5         |
| Dirigenti                           | 0         | 1         |
| <b>TOTALE</b>                       | <b>23</b> | <b>16</b> |

E' evidente in alcuni servizi uno squilibrio marcato di genere, come nelle aree tecnica, tecnico - manutentiva e vigilanza in cui la presenza maschile è molto superiore rispetto a quella femminile mentre nei settori amministrativo è leggermente inferiore la presenza maschile

rispetto alla femminile. Quanto alla ripartizione per area contrattuale si evidenzia una tendenziale prevalenza maschile.

Si nota che attualmente l'attribuzione degli incarichi di responsabilità di settore è totalmente assegnata a dipendenti di genere femminile, in quanto alla procedura di selezione la prevalenza di candidati era femminile e precisamente Settore Amministrativo: 2 candidati, uno di genere maschile e 1 di genere femminile -Settore Tecnico: 1 candidato di genere femminile-Settore Vigilanza: 1 candidato di genere femminile.

|                                                                            | <b>ELEVATE QUALIFICAZIONI</b> |              |               |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------|---------------|
| <b>Settore</b>                                                             | <b>UOMINI</b>                 | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| Amministrativo                                                             | 0                             | 1            | 1             |
| Vigilanza                                                                  | 0                             | 1            | 1             |
| Settore tecnico (incluso personale assegnato all'area tecnico-manutentiva) | 0                             | 1            | 1             |
| <b>Totali</b>                                                              | <b>0</b>                      | <b>3</b>     | <b>3</b>      |

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità in relazione alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **Art. 1**

### **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio l'Ente intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. L'Ente costituisce, ai sensi dell'art. 57 del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
3. Il Comitato nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Può elaborare proposte di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, svolgere indagini di clima, proporre codici etici e di condotta.
4. L'Ente si impegna a nominare un Consigliere/Consigliera di fiducia, su Designazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Consigliere raccoglie le eventuali segnalazioni di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro a cui far pervenire.

## **Art. 3**

### **Ambito di azione: reclutamento, sviluppo di carriera e professionalità (OBIETTIVO 2)**

1. L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, L'Ente Parco si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente Parco valorizza attitudini e capacità personali;

nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

5. L'Ente utilizzerà sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
6. L'affidamento degli incarichi di responsabilità avverrà sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione preparazione professionale, si prevedono ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
7. L'assegnazione di attrezzature di lavoro avverrà sulla base delle necessità, della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

#### **Art. 4**

##### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. In particolare a tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione a attività di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Direttore; ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste formative al proprio responsabile di area: tutte le richieste convogliano al Direttore che valuta e determina; durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro ad iniziative formative esterne ed interne, con copertura delle spese di trasferta.
3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **Art. 5**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. L'Ente Parco favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari e dimostra particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità (L.30 dicembre 2018, n.145), per il diritto alla cura e alla formazione.
2. L'Ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso

azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze lavorative con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- ***Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

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 flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet dell'Ente.

## **Art. 6**

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet nella sezione Amministrazione trasparente e reso disponibile per il personale dipendente sull'Area condivisa dell'Ente.

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