



ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

n° 13 del 29.03.2021

Oggetto: Approvazione del Piano di azioni positive per le pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del d.lgs 11 aprile 2006, n. 198 – triennio 2021-2023

L'anno 2021, giorno 29 del mese di marzo, in modalità telematica, a seguito di regolare convocazione, si è riunito il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco. Presiede la seduta Italo CERISE in qualità di Presidente.

Assume le funzioni di Segretario Pier Giorgio MOSSO, assistito da Donatella PAGNOTTO per la redazione del verbale.

Dei componenti sono presenti n. 8 come risulta qui di seguito:

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	P	A
1	CERISE	Italo	Presidente	X	
2	CROSASSO	Danilo	Vicepresidente	X	
3	CAPIRONE	Enrico	Componente	X	
4	DUPONT	Giuseppe	Componente	X	
5	FARINA	Antonio	Componente	X	
6	FRANZETTI	Barbara	Componente	X	
7	JOCALLAZ	Bruno	Componente	X	
8	PICCO	Cristiano	Componente	X	
9	VERCELLINO	Luigi	Componente		X

Il Consiglio Direttivo

- Preso atto che, in applicazione alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni pubbliche devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- Precisato che la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", recante le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.
- Ricordato l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), il quale ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del dD.Lgs n. 165/2001, disponendo in particolare che ciascuna Amministrazione costituisca al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge;
- Ricordata la determinazione dirigenziale n. 387 del 12.11.2015 con cui è stato costituito il C.U.G e rinnovata la sua composizione con successiva determinazione dirigenziale n. 45 del 21.02.2019;

- Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.
- Considerato che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;
- Richiamata la propria precedente deliberazione n. 09/2020 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020 - 2022;
- Ritenuta la necessità di confermare e aggiornare per il triennio 2021-2023 i contenuti del suddetto Piano per le azioni positive, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;
- Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2021/2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione in quanto risulta in linea con le disposizioni di legge;
- Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- Richiamato lo statuto dell'Ente approvato con D.M. DEC/DPN/2411 del 27.12.2006;
- Richiamata la legge 06.12.1991, n. 394, legge quadro per le aree protette;
- Richiamato il D. M. 20.11.1997 n. 436 e la legge 09.12.1998 n. 426, e s.m.i.;
- Con votazione palese avente il seguente esito:

▪ presenti e votanti:	n.	8
▪ voti favorevoli:	n.	8
▪ voti contrari:	n.	=
▪ astenuti:	n.	=

delibera

1. di approvare, per le motivazioni esposte in narrativa, il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. di trasmettere la presente Deliberazione ai Ministeri competenti e vigilanti ai fini delle rispettive determinazioni.
4. di dare informazione contestuale del presente provvedimento alle RSU ed alle OO.SS.
5. di dare atto che l'allegato Piano verrà pubblicato nel sito web dell'Ente Parco nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
(Dott. Italo CERISE)

Il Direttore f.f. Segretario
(Dott. Pier Giorgio MOSSO)

f.to digitalmente

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente Deliberazione, in copia, è stata pubblicata all'Albo Pretorio della sede legale dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso di Torino per almeno quindici giorni consecutivi a partire dalla data del

Torino, lì

Il Direttore f.f. Segretario
Pier Giorgio Mosso

ATTIVITÀ di VIGILANZA (LL. 70/1975, 241/1990, 394/1991)

Deliberazione trasmessa con nota prot. n. del
..... tramite raccomandata con avviso di ricevimento

- Al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare
- Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dip. Funzione Pubblica)
- Alla Corte dei Conti

Deliberazione pervenuta al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in
data come risulta da avviso di ricevimento

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- per la comunicazione di approvazione con nota prot. n. del da
parte del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare
- per la scadenza del termine di 60 giorni dalla ricezione da parte del Ministero
dell'Ambiente e della Tutela del Territorio

RICHIESTA DI CHIARIMENTI / RIESAME

Richiesta di chiarimenti e/o rilievi per il riesame con nota prot. n. del
del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare pervenuta in data
.....

Chiarimenti e/o riesame pervenuti al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del
Mare in data con
.....

ANNULLAMENTO

Disposto dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con nota prot. n.
..... del

NOTE

Il Segretario
Pier Giorgio Mosso

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N.198)
TRIENNIO 2021-2023

Premessa

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione Pubblica. Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 LINEE DI AZIONE a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

1. Piani triennali di azioni positive
2. Politiche di reclutamento e gestione del personale
3. Organizzazione del lavoro
4. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro
5. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia e contrasto alle discriminazioni

LE LINEE DI AZIONE GENERALI

1. PIANI TRIENNALI AZIONI POSITIVE

L’azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance.

Per questa Linea d’azione l’Ente parco nazionale Gran Paradiso ha tra i suoi obiettivi specifici la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive che verrà approvato come allegato al Piano della Performance.

2. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Per questa Linea d'azione l'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso ha tra i suoi obiettivi specifici l'approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2021-2023, il quale prevede l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati all'introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria attraverso il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile, previsto nell'ordinamento giuridico dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio n.77 del 17 Luglio 2020).

Per questa Linea d'azione l'Ente Parco Nazionale gran Paradiso ha tra i suoi obiettivi specifici:

- il proseguimento del progetto teso a migliorare il benessere organizzativo; a tal fine è prevista la riprogettazione del percorso formativo rivolto al personale dipendente dell'Ente Parco, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Il focus sarà sul personale degli uffici e di tutti i servizi, per sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita;
- l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e la conseguente riorganizzazione del modello organizzativo, ponendo sempre attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- l'implementazione di tecnologie per migliorare la comunicazione tra il personale in presenza e quello in smart working che opera nei vari servizi dell'Ente e anche il rapporto con l'utenza esterna;
- La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo la partecipazione alle attività dell'amministrazione, anche del personale assente a vario titolo, attraverso la pubblicazione sulla pagina intranet di informative sulle attività e le iniziative svolte dall'Ente nel corso dell'anno.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle posizioni apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere.

Per questa Linea d'azione l'Ente Parco nazionale gran Paradiso ha tra i suoi obiettivi specifici:

- l'attuazione del Piano della formazione, che prevede percorsi conformi ai principi relativi al contrasto delle discriminazioni e risponde ai fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile;
- lo svolgimento di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità.

5. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Per questa Linea d'azione l'Ente Parco ha tra i suoi obiettivi specifici la promozione e lo sviluppo di un territorio socialmente responsabile, tese a favorire l'equilibrio di opportunità per donne e uomini nell'ente, la promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che sviluppano servizi che favoriscono il benessere organizzativo, la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità.

Di seguito si indica il quadro di riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente Parco alla data di adozione del presente provvedimento:

Donne: n. 24

Uomini: n.46

come da seguente schema:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
C	8	13	21
B	16	33	49
TOTALE	24	46	70

Nel Parco, preso nel suo complesso, il personale femminile rappresenta il 34,28% del totale. Nel servizio della sorveglianza, le donne rappresentano il 17,77%. Negli uffici il rapporto si inverte con il personale femminile in netta prevalenza 62,50%.

Ripartizione dei Guardaparco per genere

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
C	8	13	21
B	16	33	49
TOTALE	24	46	70

Tra il personale la professione del guardaparco è ancora prevalentemente maschile, seppur la presenza femminile sia in lento ma costante aumento. Per questo motivo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e l'attenzione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Azioni positive per il triennio 2021-2023

L'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso, per il triennio 2021-2023, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Promozione della flessibilità oraria e altre forme di prestazione lavoro

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. L'Ente si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che nelle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Nel 2020 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che per le amministrazioni pubbliche ha significato diffondere in maniere allargata il modello smart, prevedendo inoltre che nel picco emergenziale questa modalità possa essere intesa come la norma. Il decreto rilancio (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Per affrontare la fase post emergenziale, è quindi necessario, ripensare il modello organizzativo, anche in considerazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponde al cambiamento e che consente una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

L'ente si impegnerà ad operare in funzione dell'adozione del POLA secondo i modi e i tempi stabiliti.

Reinserimento lavorativo personale assente a vario titolo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro e favorire la partecipazione alle attività dell'amministrazione anche del personale assente per brevi o lunghi periodi, l'Ente promuoverà attraverso la pagina intranet pagine informative sulle attività e le iniziative svolte dall'Ente nel corso dell'anno.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

In tale ambito l'ente Parco si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nel corso del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo. I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati.

L'amministrazione si impegnerà inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Azioni per il miglioramento del senso di appartenenza all'Ente

Saranno organizzate e promosse azioni non solo di informazione tra tutti i dipendenti delle attività e progetti e dell'Ente, cosa che è già in atto, ma anche a favore del miglioramento del senso di appartenenza a tutti gli ambiti del Parco, con una maggiore condivisione delle attività dei diversi Servizi e delle relative problematiche.

Istituzione del nucleo di ascolto

Su indicazione del Presidente del Cug si prevede l'organizzazione del nucleo di ascolto organizzato, uno sportello che abbia la doppia funzione, sia di ascolto per i dipendenti, sia di offerta all'Ente di soluzioni relative a problematiche di diverso tipo. Allo sportello si potranno rivolgere tutti i dipendenti per la segnalazione di eventuali disagi personali o di criticità riguardanti il benessere operativo. Con l'individuazione, a supporto dello sportello, della figura esterna all'Ente del/la "consiglier/a di fiducia", lo sportello potrà non solo recepire le istanze ma proporre soluzioni nell'interesse di tutti.

Azioni di promozioni del CUG

Saranno promosse attività per la maggiore informazione presso tutti i dipendenti dell'esistenza del CUG, delle sue funzioni e opportunità con l'utilizzo degli strumenti di comunicazione e informazione a disposizione dell'Ente.

Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione continuerà a impegnarsi a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente. Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.