



Aree protette
Alpi Marittime

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

(art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i.
"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna")

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 23 del 15 maggio 2023

Indice

Premessa pag. 3

Situazione del personale al 31 dicembre 2022 pag. 5

Analisi dei dati

Distribuzione del personale per genere, categoria e orario di lavoro

Distribuzione del personale per genere, categoria e fasce di età

Distribuzione del personale per genere, categoria e titolo di studio

Obiettivi del Piano pag. 11

Durata del Piano pag. 15

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive è adottato dall'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", secondo il quale *"le amministrazioni dello Stato predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive", definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

In particolare, tali misure presentano carattere speciale e temporaneo: speciale, in quanto specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, tale Direttiva sottolinea l'importanza dell'impulso che le Pubbliche Amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale ha modificato alcune disposizioni del Testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni. Attualmente il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, a seguito della predetta modifica, all'art. 7 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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 o psichica al proprio interno".

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a definire il risultato prodotto dalle Pubbliche Amministrazioni nell'ambito del cd. ciclo di gestione della performance, previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In sostanza, viene stabilito il principio in forza del quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti

Alla luce del quadro normativo suesposto, l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime - in aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2022/2024 e in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, con il presente Piano illustra le azioni che intende intraprendere per il triennio 2023-2025.

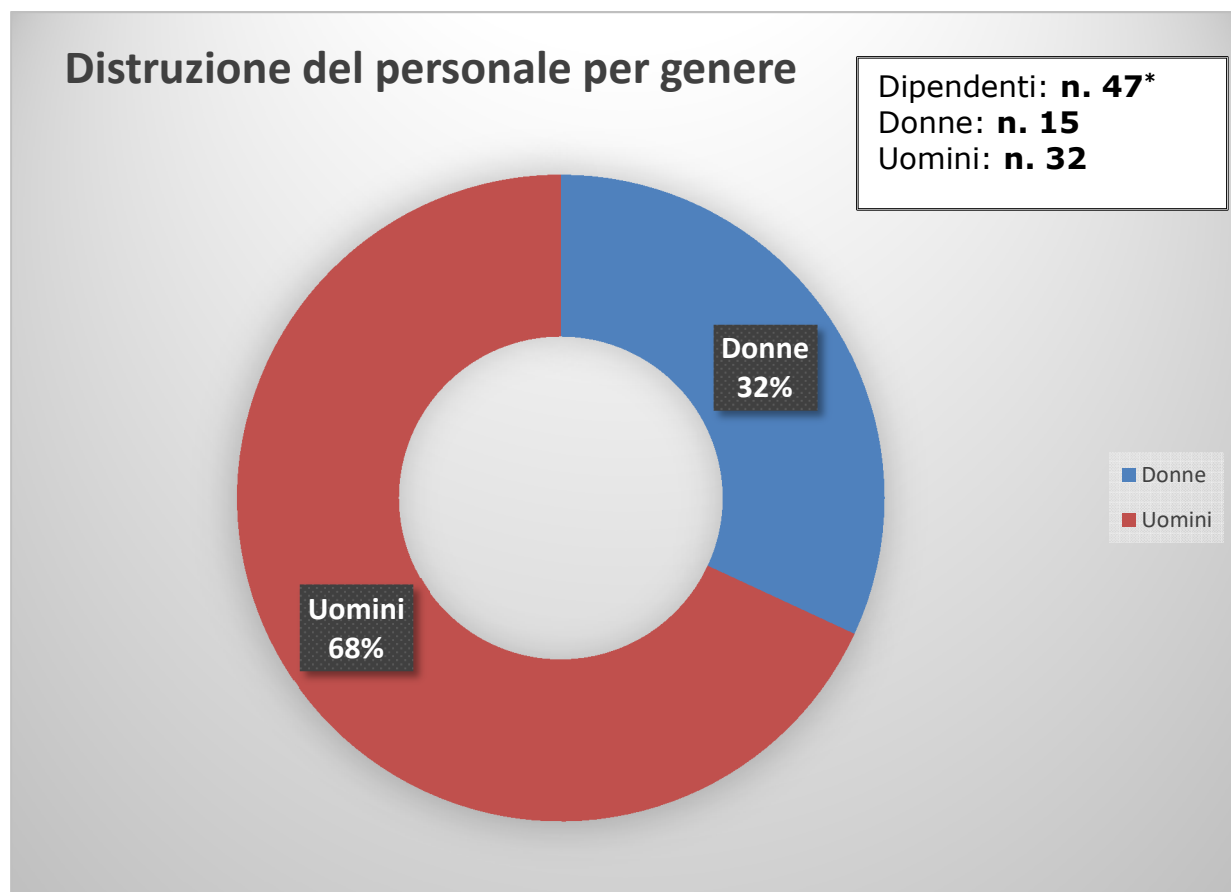
Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate e implementate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzative, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, appositi provvedimenti deliberativi.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

Analisi dei dati

Punto di partenza indifferibile per la definizione delle azioni positive del presente Piano (come per qualsiasi attività di pianificazione) è la rappresentazione della situazione di fatto nella quale l'Ente opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, la raffigurazione di un'aggiornata situazione del personale in servizio presso l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, distinto per qualifiche e per genere.

Alla data del 31 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione delle donne e degli uomini.



* Di cui n. 2 dipendenti a tempo parziale (50%)

Distribuzione del personale per genere e Area

PROFILO PROFESSIONALE¹	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di EQ	2	3	5	60%	40%
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	7	6	13	54%	46%
Area degli Istruttori	18	6	24	75%	25%
Area degli Operatori Esperti	4	0	4	100%	-
Totale	32	15	47	68%	32%

Osservando la distribuzione di genere dei dipendenti dell'Ente, emerge come nel complesso vi sia un ambiente con prevalenza di genere maschile rispetto ai dipendenti di genere femminile. L'incidenza del genere maschile è pari al 68% e quella del genere femminile al 32%².

Sulla base dei dati riportati nella suesposta tabella si evidenzia che nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di Elevata Qualificazione (EQ) emerge una prevalenza del sesso femminile, mentre nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza incarico di EQ sussiste un generale equilibrio tra i generi e percentualmente il genere femminile risulta bilanciato in riferimento al totale delle donne dipendenti. Nelle Aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti il numero dei dipendenti di sesso maschile è prevalente sia in valore assoluto sia in valore percentuale.

Si evidenzia che, a seguito di svolgimento di procedure concorsuali pubbliche svolte nel primo quadrimestre dell'anno 2023, l'Ente - in conformità al Piano dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 approvato dalla Regione Piemonte - ha disposto l'assunzione di n. 8 risorse di cui n. 3 di sesso femminile, con conseguente incremento della percentuale di genere femminile.

¹ Si specifica che il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, nell'ambito della revisione dell'ordinamento professionale (cfr. art. 12), ha articolato il sistema di classificazione in quattro aree: Area degli Operatori (ex categoria A), Area degli Operatori Esperti (ex categoria B), Area degli Istruttori (ex categoria C), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D). Nel presente Piano, dunque, si fa riferimento all'innovato sistema di classificazione entrato automaticamente in vigore a decorrere dal 1° aprile 2023.

² Si registra un incremento di 1 punto percentuale rispetto all'analisi dei dati del personale al 31.12.2021, riportati nel Piano di Azioni Positive 2022/2024.

Distribuzione del personale per genere e Aree Organizzative

AREA ORGANIZZATIVA	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Amministrativa e Affari Generali	1	6	7	14%	86%
Conservazione e Gestione ambientale	2	2	4	50%	50%
Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	7	1	8	87,5%	12,5%
Valorizzazione Territorio e Comunicazione	4	2	6	67%	33%
Vigilanza	17	1	18	94%	6%
Affari Europei	0	3	3	-	100%
Totale	32	15	47	68%	32%

Osservando la distribuzione di genere in riferimento alle singole Aree Organizzative dell'Ente, emerge come vi sia una netta prevalenza di personale femminile nel Settore Amministrativo e Affari Generali (86%) e nell'ambito del Servizio Affari Europei (100%), ove la presenza del genere maschile è minima; all'opposto, nel Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio e in quello di Valorizzazione Territorio e Comunicazione emerge una prevalenza del personale maschile.

Nel Settore Conservazione e Gestione ambientale si osserva un sostanziale equilibrio tra i generi. La divergenza tra generi è minima nel Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione.

Tra il personale la professione del guardaparco è ancora prevalentemente maschile. 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.

Distribuzione del personale per genere, area e orario di lavoro

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico EQ: n. 5					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 13					
Personale a tempo parziale	-	2	2	-	20%
Area Istruttori: n. 24					
Personale a tempo parziale ³	2	4	6	33%	67%
Area Operatori Esperti: n. 4					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Totale tempo parziale (% su n. 47 unità di personale complessivo)	2	6	8	4%	13%

Nella suesposta tabella sono riportati i dati relativi ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e parziale, comprensivi sia dei rapporti con assunzione e accesso all'Ente a tempo part time sia quelli modificati da tempo pieno a tempo parziale a fronte di richiesta del/lla dipendente.

Delle n. 47 unità di personale in servizio, alla data del 31/12/2022 n. 39 unità (83%) risulta essere full time e n. 8 unità (17%) fruiscono di contratto part-time.

Si evidenzia che il part-time continua a essere un istituto a cui fa ricorso prevalentemente il personale femminile per provvedere (verosimilmente) alle esigenze familiari di cura e assistenza, rispetto a quello maschile.

In particolare, alla data del 31/12/2022 le donne, che rappresentano il 32% del personale in servizio, usufruiscono di contratti part-time in n. 4 unità⁴ (8,5%).

³ Di cui n. 2 unità (n.1 donna e n.1 uomo) con accesso all'Ente in regime di tempo parziale al 50%.

⁴ Di cui: n. 2 risorse [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] contratto part time (75%) verticale; n. 2 risorse [Area Istruttori] part time (75% e 83,33%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] contratto parti time (50%) verticale.

Distribuzione del personale per genere, area e fasce di età

PROFILO PROFESSIONALE	CLASSI DI ETÀ'											
	M						F					
	< 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni	< 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni
Dirigenti				1								
Area Funzionari con incarico EQ						2			1		2	
Area Funzionari			1	1	3	2		1			3	2
Area Istruttori		1	4	4	7	2		1	1	2	2	
Area Operatori Esperti			2	1	1							
Totale	-	1	7	7	11	6	-	2	2	2	7	2
% Totale (su n. 47 unità di personale complessivo)	-	2%	15%	15%	23%	13%		4%	4%	4%	15%	4%

Relativamente all'età anagrafica, il personale in servizio presso l'Ente manifesta un invecchiamento progressivo.

In base ai dati riportati nella suesposta tabella, l'età media è di 54 anni senza sostanziale differenza tra uomini e donne (nello specifico: per le dipendenti è di 53,4 anni, per i dipendenti è di 54 anni).

La fascia con un maggior numero di dipendenti rientra tra i 56/60 anni. La fascia dei giovani con età al di sotto dei trent'anni è inesistente e pure molto ridotto è il personale tra i 31 e 40 (3 unità).

Tale dato è preoccupante soprattutto se si considera che il 52% del personale appartenente alle fasce anagrafiche "alte" (51-60 anni e >60 anni) rientra nel Settore della Vigilanza e che l'impegno muscolare richiesto da tale tipo di professionalità andrebbe paragonato con quello di altri soggetti come Forze armate (età media 37 anni) e Corpi di Polizia (47 anni). Le cause sono da rinvenirsi nelle successive limitazioni legislative in materia di personale intervenute negli ultimi anni per ridurre i costi della Pubblica Amministrazione, che stanno progressivamente innalzando l'età dei/le dipendenti.

A tale riguardo si sottolinea un graduale cambiamento di rotta in considerazione delle assunzioni di personale appartenente alla fasce di età "giovani" (<30 anni e 31-40 anni), effettuate nel primo quadrimestre del 2023, in conformità al Piano dei fabbisogni del personale 2022-2024 approvato dalla Regione Piemonte.

Distribuzione del personale per genere, area e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	M	F	Totale	%M	%F	%Totale
Inferiore al diploma super.	5	0	5	10%	-	11%
Diploma di scuola superiore	18	7	25	38%	15%	53%
Laurea triennale	2	3	5	4%	6%	11%
Laurea magistrale	6	4	10	13%	8%	21%
Titolo post laurea	1	1	2	2%	2%	4%

La percentuale di genere è calcolata sul totale delle unità di personale

La tabella sopra riportata analizza il personale dipendente dell'Ente sotto la lente del titolo di studio, che rappresenta un utile indicatore del livello qualitativo dell'organizzazione.

Alla data del 31 dicembre 2022 il 34% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento e il 62 % ha conseguito il diploma di scuola superiore.

OBIETTIVI DEL PIANO

L'art. 8, comma 2, della legge regionale 18 marzo 2009 n. 8 individua gli ambiti entro i quali sviluppare i piani di azioni positive e, precisamente, essi devono essere diretti a:

- a) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- b) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo degli istituti del rapporto di lavoro finalizzati alla conciliazione dei tempi lavorativi con i tempi di cura e di assistenza;
- c) offrire alle donne occasioni di formazione e aggiornamento professionale valutabili ai fini dello sviluppo della carriera;
- d) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità.

All'interno di tali ambiti l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime individua i seguenti obiettivi da raggiungere e le corrispondenti azioni positive tramite le quali raggiungere gli obiettivi medesimi.

Obiettivo n. 1 - Pari opportunità nel reclutamento del personale

L'Ente si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Finalità strategiche

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Azioni positive

- a) Assicurare che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo.
- b) Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso.
- c) Nei casi nei quali siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo n. 2 - Formazione e sviluppo della carriera e professionalità

L'Ente si impegna a programmare attività di formazione qualificate, anche su proposta della risorsa, che possano consentire a tutti/e i/le dipendenti nel corso del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, valorizzandone attitudini e capacità personali, eventualmente anche da valorizzare mediante il riconoscimento di credito formativo.

Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, la formazione del personale dell'Ente ha avuto luogo in modalità webinar. Tale modalità sperimentale ha garantito un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione; pertanto l'Ente, terminata la fase emergenziale, intende implementare tale modalità di formazione.

Finalità strategiche

- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei/le dipendenti.
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale al fine di garantire i flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro e di non disperdere le competenze dei/le dipendenti costretti/e a lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi personali (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare).

Azioni positive

- a) Definire un Piano di Formazione del personale, previo confronto con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali vigente.
- b) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia a quello maschile, in modo da consentire pari possibilità ai/le dipendenti di frequentare i corsi individuati (preferibilmente, in orario di lavoro).
A tale fine, saranno valutate la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario di lavoro a tempo parziale.
- c) Pianificare riunioni di settore con i Responsabili di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- d) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- e) Prevedere specifici interventi di supporto e sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. rientro dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari) e percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto)

Obiettivo n. 3 - Sviluppo del Lavoro Agile

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 comportato la diffusione del modello di lavoro agile, che durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'art. 87, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 (convertito con la Legge del 24 aprile 2020 n. 27).

La disciplina del Lavoro Agile nella fase emergenziale è stata affidata a una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della

pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

Terminato il periodo emergenziale (31 marzo 2022) e considerato che l'esperienza ha dimostrato che non vi è stato alcun calo di produttività (al contrario, si è riusciti a garantire l'attività ordinaria accanto a quella straordinaria determinata dall'emergenza), nel prossimo triennio 2023-2025, l'Ente intende prevedere specifici interventi organizzativi che tengano conto della modalità di lavoro agile, anche al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In particolare, la disciplina del lavoro agile contenuta nel nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali (triennio 2019/2021), sottoscritto il 16 novembre 2022, costituisce l'occasione per regolare con apposita Disciplina l'istituto del Lavoro Agile.

Finalità strategiche

- Promuovere modelli organizzativi fondati su una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente e sulla valorizzazione della sua autonomia che si concretizza in un'attività lavorativa legata alla programmazione e al perseguimento di obiettivi e alla conseguente misurazione dei risultati con conseguente miglioramento della qualità dei servizi pubblici.
- Rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.
- Favorire e diffondere la digitalizzazione.
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, con particolare attenzione alla mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.
- Razionalizzare i consumi energetici dell'Ente.

Azioni positive

a) Definire un Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, previo confronto con al tavolo di trattativa con la delegazione di parte sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lett I) del CCNL Funzioni Locali vigente, che regolamenti obiettivi, destinatari, compiti dell'amministrazione, modalità di accesso/attivazione/accorso individuale/svolgimento/recesso e revoca, formazione degli operatori, adempimenti tecnici, tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e trattamento dei dati.

Obiettivo n. 4 - Promozione della flessibilità oraria

Al fine di garantire una migliore distribuzione del tempo di lavoro in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun/a lavoratore/trice, l'Ente favorisce 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 (in entrata e in uscita dal servizio, fatta eccezione per i servizi organizzati su turni), nel rispetto delle "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", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

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/lle dipendenti, oltre che nelle norme

vigenti, una soluzione che permetta ai/lle lavoratori/trici di potere al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun/a dipendente.

Finalità strategiche

- a) Potenziare l'utilizzo di tempi flessibili.
- b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- c) Favorire l'autonomia e la responsabilità delle persone, nell'ottica di orientamento ai risultati, e quindi avviare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" tramite lo sviluppo di modalità di lavoro agile.

Azioni positive

- a) Prevedere forme di orario flessibile e articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali, finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi.
- b) Prevedere, con apposita disciplina, l'istituto del part time per un periodo di tempo predefinito e limitato al fine di consentire al personale di fronteggiare temporanee situazioni particolari di tipo personale o familiare e, al contempo, di garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati rispetto alle risorse impiegate (es. assistenza e cura di familiari; maternità/paternità; motivi di studio non riconducibili ai casi previsti dalla contrattazione collettiva vigente che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore).
- c) Consolidare l'istituto del debito/credito orario tramite implementazione dell'applicativo di gestione del personale, al fine di consentire ai/alle dipendenti di gestire in modo ottimale la fruizione dei recuperi orari in conformità al Regolamento interno dell'Ente.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente Parco, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente in modo da potere procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.