

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

(art. 6, commi da 1 a 4, D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con
modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 37 del 19 dicembre 2022

Premessa

Con il presente documento di programmazione strategica l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime dà attuazione a quanto sancito nell'art. 6, commi 1 e 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113), che ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito, "PIAO").

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di innovazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

In particolare, il PIAO sostituisce - assorbendoli - i seguenti strumenti di programmazione già previsti dalla normativa e, in particolare:

- il Piano della performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- il Piano delle 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".

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e del Decreto Legislativo n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di

riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 del sopra citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione individua modalità semplificate per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In particolare, tali Amministrazioni devono riportare nel proprio PIAO quanto segue.

- Le attività relative alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del Decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
- La compilazione delle sezioni di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2 del suddetto Decreto.
 - a) Struttura organizzativa
 - b) Organizzazione del lavoro agile
 - c) Piano triennale dei fabbisogni di personale (evidenziando solo la programmazione delle cessazioni dal servizio).

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento sopra esposto e considerato che la dotazione organica dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, al 31 dicembre 2021, non supera le 50 unità, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato predisposto in modalità semplificata ai sensi dell'art. 7 del sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 e secondo la "guida alla compilazione" allegata al predetto decreto.

Nel corso dell'anno 2022 l'Ente ha già provveduto ad approvare formalmente i documenti che per legge devono essere assorbiti dal PIAO. Pertanto, per la redazione dello stesso, si è stabilito di utilizzare il richiamo agli atti già approvati.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime
Sede legale e amministrativa	Piazza Regina Elena n.30 – 12010 Valdieri (CN)
Sedi operative	Via S. Anna 34 - 12013 Chiusa Pesio (CN) Strada Provinciale per San Giacomo n.12 - Loc. Casermette - 12010 Entracque (CN)
Presidente	Piermario Giordano
Direttore	Luca Gautero
Codice fiscale	96009220045
Partiva Iva	01797320049
PEC	apam@pec.areeprotettealpimarittime.it
Indirizzo email	info@areeprotettealpimarittime.it
Sito web istituzionale	https://www.areeprotettealpimarittime.it/
Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente	47 ¹

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Performance ² (2.2)	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla Deliberazione del Consiglio n. 18 del 23 maggio 2022. Link https://hosting.pa-online.it/td0101/wp-content/uploads/sites/223/2018/03/piano-obiettivi-performance-2022-def.pdf
---	--

¹ N. 48 dipendenti, di cui n. 2 unità a tempo parziale (part time 50%).

² Sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si evidenzia che l'Ente ha adottato il Piano della Performance 2022-2024.

	Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità 2021/2023, allegato 1 del presente Piano
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza (2.3)	Non si rilevano aggiornamenti rispetto alla mappatura dei processi riportata nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla Deliberazione del Consiglio n.3 del 16/03/2022. Link https://hosting.pa-online.it/td0101/amm-trasparente/prevenzione-della-corruzione/#144-150-2022-2024
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa (3.1)	Struttura organizzativa definita con Deliberazione del Consiglio n. 45 del 18 ottobre 2021 (Allegato A "Organigramma del personale" – "Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 2022 2023") e con Deliberazione del Consiglio n. 54 del 15 novembre 2021 ("Proroga posizioni organizzative anno 2022"), attuata con Determinazione Dirigenziale n. 585 del 30 novembre 2021. Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito dell'Ente sono regolarmente pubblicati le informazioni relative all'assetto organizzativo dell'Ente (link https://hosting.pa-online.it/td0101/amm-trasparente/articolazione-degli-uffici/).
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nel corso del periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, scaduto lo scorso 31 marzo 2022, si è dato applicazione all'art. 87 del D.L. 17 marzo 2020

(3.2)	<p>n. 18, norma che ha stabilito che fino alla cessazione dello stato di emergenza il lavoro agile fosse <i>“la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”</i>. L’Ente ha assicurato l’applicazione di tale disposizione, da ultimo con la Determinazione Dirigenziale n. 4 del 20 gennaio 2022.</p> <p>La definizione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) sarà oggetto di prossima deliberazione e disciplinerà l’istituto del lavoro agile in conformità a quanto previsto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 (sottoscritto in data 16 novembre 2022) che entrerà in vigore a partire da aprile 2023.</p> <p>Nelle more della definizione di tale Piano, il lavoro agile presso l’Ente è regolato in linea con le disposizioni di cui alla vigente legislazione e secondo le indicazioni delle Circolari regionali trasmesse agli Enti strumentali, con la precisazione che segue: i profili Guardiaparco ed esecutori tecnici sono esclusi dalla modalità di lavoro agile, in quanto le relative prestazioni lavorative non possono essere materialmente svolte <i>“da remoto”</i>.</p>
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei Fabbisogni di Personale (3.3)	<p>Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, di cui alla Deliberazione del Consiglio n. 22 del 4 luglio 2022, approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. 1-5354 del 15 luglio 2022.</p> <p>Link:</p>

<https://hosting.pa-online.it/td0101/amm-trasparente/dotazione-organica/>

SEZIONE FORMAZIONE

Nel corso dell'anno 2022 l'Ente ha attivato gli interventi formativi e di aggiornamento del personale nelle seguenti materie:

- salute e sicurezza sul luogo di lavoro (formazione e aggiornamento);
- digitalizzazione e informatizzazione (Syllabus per la formazione digitale – Competenze Digitali per la PA - promosso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione) in materia di anticorruzione, salute e sicurezza;
- anticorruzione e trasparenza;
- contratti pubblici e appalti;
- biosicurezza.

Ai sopra elencati corsi si aggiungono le sezioni formative effettuate singolarmente da ciascun dipendente.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, citato in premessa, l'Ente non è soggetto al monitoraggio poiché rientra nella casistica delle amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50.

Tuttavia, in via di prima attuazione, effettuerà comunque un monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge del 6 agosto 2021 n. 113), nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica

Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con le seguenti modalità:

- secondo quanto disposto dall'art.29 c. 5 lett.c) della legge regionale del 29 giugno 2009 n. 19 per quanto attiene alle sottosezioni "Performance" e "Organizzazione e capitale umano", integrato con un capitolo conforme al disposto dell'art.10 c.1 lett. b) del decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150;
- secondo le modalità definite da ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Poiché la maggior parte degli strumenti di programmazione per l'anno 2022 è stata approvata separatamente, per il corrente anno si procederà a un monitoraggio di ciascun Piano provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi.

Allegato 1

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

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

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, riconoscendo l'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità, adotta il presente Piano al fine di conformare la propria organizzazione e la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e di rimozione di qualunque forma di discriminazione.

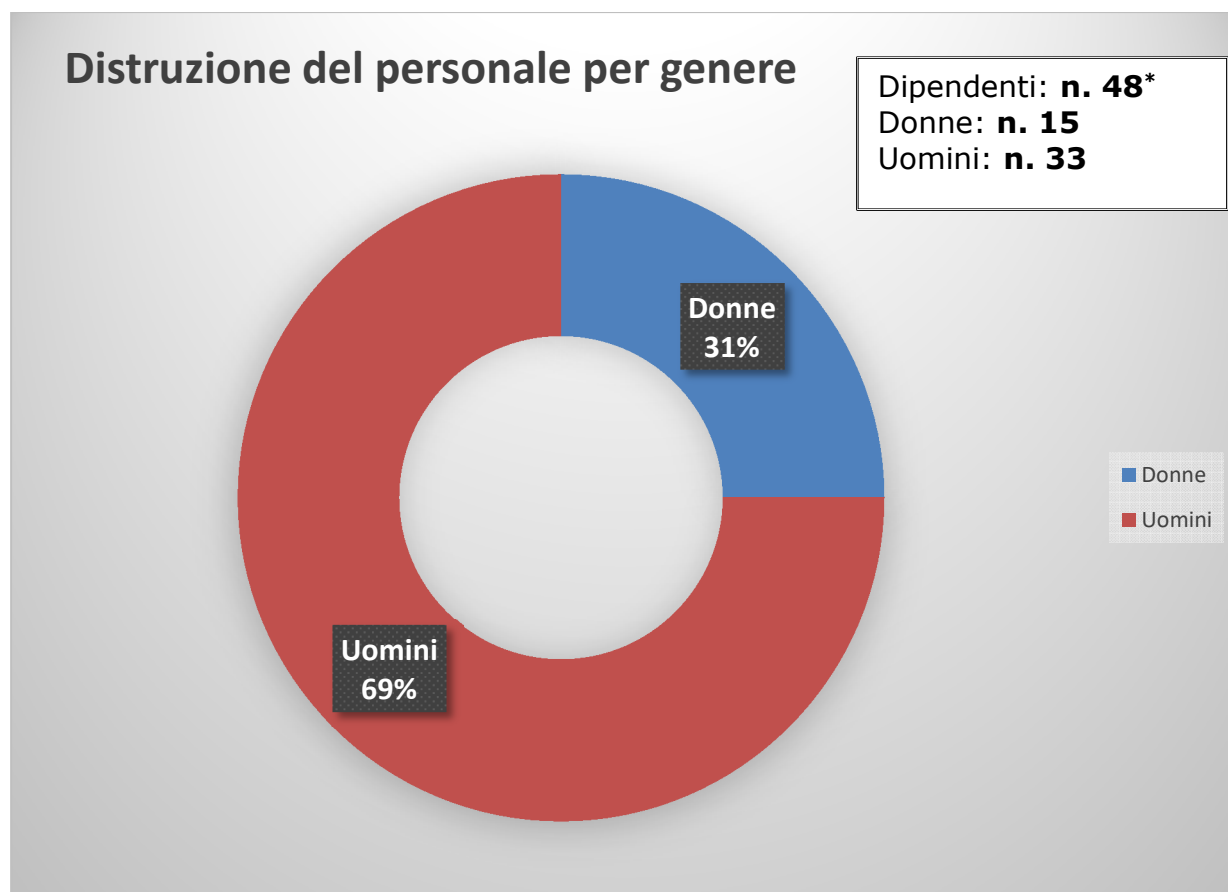
Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate e implementate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzative, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, appositi provvedimenti deliberativi.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2021

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 2021 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 categoria

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Categoria D Posizione Organizzativa	2	3	5	40%	60%
Categoria D	7	5	12	58%	42%
Categoria C	19	7	26	73%	27%
Categoria B	4	0	3	100%	-
Totale	33	15	48	69%	31%

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 69%.

Sulla base dei dati riportati nella suesposta tabella si evidenzia che nella categoria D (con e senza Posizione Organizzativa) sussiste un equilibrio tra i generi e percentualmente il genere femminile risulta bilanciato in riferimento al totale delle donne dipendenti.

Nelle categorie C e B il numero dei dipendenti di sesso maschile è prevalente sia in valore assoluto sia in valore percentuale.

Distribuzione del personale per genere e Settori Organizzativi

AREA ORGANIZZATIVA	M	F	Totale	% M	% F
Dirigente (Direttore)	1	0	1	100%	-
Direttore Vicario	1	0	1	100%	-
Settore Amministrativo e Affari Generali	1	6	7	14%	86%
Settore Conservazione e Gestione ambientale	2	2	4	50%	50%
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	6	1	7	86%	14%
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	4	2	6	67%	33%
Settore Vigilanza	18	1	19	95%	5%
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	0	3	3	-	100%
Totale	33	15	48	69%	31%

Osservando la distribuzione di genere in riferimento ai singoli Settori Organizzativi 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 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 prettamente maschile. Per questo motivo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Distribuzione del personale per genere, categoria e orario di lavoro effettivo

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Categoria D con Posizione Organizzativa: n. 5					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Categoria D: n. 12					
Personale a tempo parziale	-	2	2	-	20%
Categoria C: n. 26					
Personale a tempo parziale ³	1	2	3	4%	8%
Categoria B: n. 4					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Totale tempo parziale (% su personale complessivo)	1	4	5	2%	8%

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. 48 unità di personale in servizio, alla data del 31/12/2021 n. 43 unità (89,6%) risulta essere full time e n. 5 unità (10,4%) 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 31/12/2021 le donne, che rappresentano il 31% del personale in servizio, usufruiscono di contratti part-time in n. 4 unità⁴ (8%).

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

⁴ Di cui: n. 2 risorse [categoria D] contratto part time (75%) verticale; n. 2 risorse [categoria C] part time (75% e 83,33%) verticale; n. 1 risorsa [categoria C] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale.

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 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.
- 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.

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) 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.
- b) Pianificare riunioni di settore con i Responsabili di Settore al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze
- c) 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 - 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/le dipendenti, oltre che nelle norme vigenti, una soluzione che permetta ai/le 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) Sviluppare la modalità di lavoro agile, sperimentata nella situazione emergenziale da Covid-19, tramite accordi individuali con i/le singoli/e dipendenti richiedenti.

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.