



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL' ENTE PARCO APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE 2020-2022

INTRODUZIONE.....

SEZIONE 1 ORGANI E PERSONALE ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO
VAL D'AGRI LAGONEGRES

SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI
Azioni di miglioramento proposte dal CUG nella Relazione 2019

SEZIONE 3. AZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2020-2022

CONCLUSIONI

Versione 31 Gennaio 2020

INTRODUZIONE

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, come previsto dal d. lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e secondo le linee di indirizzo da ultimo contenute nella Direttiva n 2/2019.

Riprendendo l'analisi di contesto della Direttiva 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione con il Sottosegretario di stato alla Presidenza del Consiglio delegato alle pari opportunità:

Le amministrazioni pubbliche (come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”) sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Gli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti, le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, hanno reso necessaria la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario.

Nonostante la recente produzione normativa però il principio del gender mainstreaming, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Per tale ragione la Direttiva n. 2/2019 fornisce alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentono di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nei paragrafi successivi sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, ed è, altresì, puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L'attuazione e gli indirizzi forniti devono basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

L'art. 48 d. lgs 198/2019 prevede che le Pubbliche amministrazioni, tra cui gli Enti Pubblici non economici adottino “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”.

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della direttiva 2/2019 deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno

L'Ente Parco Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese, nel percorso verso il miglioramento continuo, intende procedere nell'attuazione della Direttiva 2/2019, evidenziando in tale sede le attività messe in campo e quelle da implementare nel triennio 2020-2022.

Sezione 1. Dati sugli organi e sul personale

E' da rilevare che, nel contesto di un territorio caratterizzato ancora dalla prevalenza maschile relativamente al mercato del lavoro ed al mondo imprenditoriale, l'organigramma dell'Ente Parco è caratterizzato da una netta prevalenza femminile e dal punto di vista del personale interno la situazione si ribalta con una prevalenza di donne che occupano anche posizioni di responsabilità.

N.	DIPENDENTE	QUALIFICA
1.	2	A1, A2
2.	9	B1
3.	5	C1
4.	0	DIRIGENTE GENERALE

*Riepilogo della dotazione di personale al 31/01/2020

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Il CUG è stato, coinvolto nelle attività promosse dalla Consigliera Regionale di Parità, tra le quali, la partecipazione al Progetto " EQUAL TIME" che rappresenta il volano e, al contempo, il basamento per l'elaborazione di un'azione comune, attraverso la creazione di una Rete di Organismi Paritari volta ad assicurare una sempre maggiore incisività su temi specifici, quali:

- parità e pari opportunità nel mondo del lavoro;
- parità di trattamento economico, occupazionale, di progressione nelle carriere e di formazione;

- conciliazione dei tempi di lavoro e familiari;
- riequilibrio di genere nei consessi decisionali e/o apicali;
- medicina di genere;
- linguaggio di genere”.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, e per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attualmente in carica 2018-2021 è stato nominato con determina DSG n.00009/2018.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva, è stata realizzata sul sito istituzionale dell’Ente Parco un’apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata.

L’incertezza relativa all’evoluzione del sistema, unitamente al permanere del blocco delle assunzioni e a causa della mancata designazione di taluni Organi politici e amministrativi (Presidente, Consiglio Direttivo, Giunta esecutiva Collegio dei revisori, Direttore) non ha consentito all’Ente di agire con molte leve impedendo a questo Comitato di svolgere le proprie funzioni in modo fisiologico e continuativo.

Nella programmazione triennale delle azioni positive per quanto attiene la formazione sono state perseguite pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali ed è stata prestata particolare attenzione all’efficacia ed efficienza dell’attività formativa che deve rispondere a standard qualitativi elevati al fine di poter bene incidere sulla crescita professionale dei partecipanti, nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall’Ente Parco.

Sezione3. Azioni previste per il triennio 2020-2022

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”, promuove l’utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

Per uno sviluppo e un consolidamento di buone pratiche l’Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell’amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all’interno dell’Ente e nella Comunità.

Le azioni positive sono state aggregate in 7 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

Ambito 1 Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta

Promozione del benessere organizzativo, verifica di condotta.

Finalità: favorire un buon clima di lavoro.

Obiettivi: a) monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta.

b) potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni. Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro

Ambito 2- aumentare la flessibilità dell’orario di lavoro

Finalità: aumentare la flessibilità dell’orario di lavoro in particolare in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

Obiettivi forme ulteriori di flessibilità rispetto a quelle già previste.

Ambito 3-formazione e aggiornamento

Finalità: promuovere le pari opportunità ed il benessere nella formazione, nell'aggiornamento, e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione.

Obiettivi: a) programmare e realizzare le attività di formazione sul tema delle differenze di genere, ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità.

Ambito 4-conciliazione

Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Obiettivi: a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale

b) Promuovere azioni di sostegno e di affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari.

c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

d) Realizzare azioni di miglioramento a seguito dei risultati disaggregati per Area dell'indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

e) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

Ambito 5-organizzazione del lavoro

Finalità: favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.

Obiettivi: a) garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del comitato.

b) migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG

c) adesione alla rete dei CUG e CPO LUCANI per dare vita ad un necessario formato di misure-azioni positive comuni, anche mutuando quanto di virtuoso hanno messo in campo i CUG degli Enti più grandi e valutazione della loro trasferibilità..

d) proposte e suggerimenti dal personale.

e) individuazione e diffusione di buone prassi.

Ambito 6- previsione di un budget annuale

Finalità: autorizzare le risorse da destinare agli obiettivi culturali da raggiungere

Obiettivi: a) promuovere e diffondere la parità di genere.

Ambito 7 Sistema di valutazione del personale e Welfare integrativo

Finalità: realizzare sistemi di valutazioni sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente.

Obiettivi: aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE- 2020-2021
Ambito 1-avanzamento del benessere organizzativo
Finalità: favorire un buon clima di lavoro
Obiettivi: a) monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta. b) potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni. Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima

di lavoro	
Tempi	2021
Ambito 2 aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro	
Finalità: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo individuazione esigenze e adozione atti.	
Obiettivi: aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro	
Tempi	2021
Ambito 3 -formazione e aggiornamento	
Finalità: favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire pari opportunità.	
Obiettivi: a) sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere. b) promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.	
Tempi	2022
Ambito 4 -Conciliazione	
Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.	
<p>Obiettivi: a) Garantire la diffusione tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;</p> <p>b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;</p> <p>c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;</p> <p>d) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrice e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito ambito;</p> <p>e) Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta ambito Le azioni positive sono state aggregate in 8 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.</p>	
Tempi	2020;2021,2022
Ambito 5 -organizzazione del lavoro	
Finalità: favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative	
Obiettivi: a) garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del comitato;	
b) migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG;	
c) proposte e suggerimenti dal personale;	
d) attività di benchmarking e iniziative per il confronto e la condivisione di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzate da altri Enti e valutazione della loro trasferibilità;	
e) individuazione e diffusione di buone prassi.	
Tempi	2021

Ambito 6- previsione di un budget annuale	
Finalità: benchmarking autorizzare le risorse da destinate agli obiettivi culturali da raggiungere.	
Obiettivi: a) promuovere e diffondere la parità di genere; b) potenziare le attività del CUG.	
Tempi	2020, 2021 , 2022
Ambito 7	Sistema di valutazione del personale e Welfare integrativo
Finalità	rendere sempre più conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale.
Obiettivi	aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance
Tempi	2020

Conclusioni

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel triennio, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, procedendo all' aggiornamento annuale entro il mese di gennaio.

Marsico Nuovo, 31 gennaio 2020

Firma

f.to Presidentessa Rosa Maria Piccininni