

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2020-2022

(art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)

Allegato al Piano della Performance 2020 – 2022

1. PREMESSA

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro” (art.6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive” (all’art. 7 c. 5) e n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (art. 6, c. 6), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 “Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125”, il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e, da ultima, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, sanciscono l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive (PAP) volti alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;*
- *tutela del benessere nell’ambiente di lavoro;*
- *valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.*

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



Il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente”, predispongano 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.*

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano di Azioni Positive dell'Ente Parco Nazionale Arcipelago La Maddalena, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

2. OBIETTIVI.

Gli obiettivi del presente Piano verteranno sui seguenti interventi programmatici:

- 1) Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne anche mediante l'azione del CUG e la loro presenza nei diversi tavoli istituzionali previsti per legge;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

3. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

I dati di seguito riportati sono estrapolati dalla relazione annuale sul funzionamento del CUG riferita all'anno 2019, redatta dalla Presidentessa del Comitato, dott.ssa Emanuela Rio (cfr. prot. 1642 del 28.04.2020). Sinteticamente si riferisce che nell'anno 2019 l'Ente Parco non ha avuto incarichi di tipo dirigenziale, il Direttore a scavalco dott. Augusto Navone ha esplicitato il proprio mandato a seguito di un accordo tra l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena e l'Area marina Protetta di Tavolara - Punta Coda Cavallo e la direttrice f.f., dott.ssa Emanuela Rio, succeduta al dott. Augusto Navone, ha esercitato il proprio ruolo senza il conferimento di posizione organizzativa o profilo dirigenziale. Recentemente, il 2 marzo 2020 l'Ente ha finalmente raggiunto una stabilità che si protrarrà per cinque anni dovuta alla nomina del Direttore effettivo, dott. Michele Zanelli. La grave crisi sanitaria dovuta alla pandemia da COVID-19 non ha aiutato l'Ente a migliorare da subito le proprie performance, considerati tutte le disposizioni governative di imposizione del distanziamento sociale, blocco dei cantieri di lavoro e delle assunzioni. Va però detto che l'attivazione del lavoro agile è stata prontamente attuata dal Parco e che su nr. 22 dipendenti in servizio ben nr. 19 effettuano regolarmente le loro prestazioni lavorative in modalità "smart".

I dati di seguito esposti sono riferiti al personale assunto a tempo determinato e indeterminato e svolgono una analisi che analizza la composizione di detto personale per sesso, fasce di età, qualifiche, posizioni di responsabilità ricoperte e titoli di studio posseduti.

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI D'ETA'

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
TEMPO INDETERMINATO	0	0	4	6	3	0	0	5	5	0
TEMPO DETERMINATO	2	6	3	1	1	3	6	6	1	0
Totale personale	2	6	7	7	4	3	6	11	6	100,00%
% sul personale complessivo	0,52%	1,56%	1,82%	1,82%	1,04%	0,78%	1,56%	2,86%	1,56%	

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE ORGANO POLITICO PER CLASSI D'ETA'

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Consiglio direttivo	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0
Totale consiglio	0	2	2	0	2	0	0	0	0	100,00%
% sul personale complessivo	0	0,12	0,12	0	0,12	0	0	0	0	

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	6	6	7	4	25	48	3	6	10	5	0	24	46
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	2	0	0	1	1	0	2	4
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	6	7	7	4	26	26	3	6	11	6	0	26	26
Totale %	4	12	13	13	8		50	5	12	21	12	0		50

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità (Responsabili di Servizio/Direttrice f.f.)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tempo indeterminato	1	0,	2		1	0,32
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Totale personale	26	13	26	13,52	52	100,00%
% sul personale complessivo	0,52		0,52			

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE - RIFERITA AL TEMPO INDETERMINATO

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni			1	6	3	10	77			3	3		6	60
Superiore a 10 anni			3			3	23			2	2		4	40
Totale			4	6	3	13				5	5		10	
Totale %			17	26	13	56				22	22		44	

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	31	1	10	5	22
Diploma di scuola superiore	8	61	3	30	11	48
Laurea						
Laurea magistrale	1	8	4	40	5	22
Master di I livello						
Master di II livello			1	10	1	4
Dottorato di ricerca			1	10	1	4
Totale personale	13	100	10	100	23	
% sul personale complessivo	57		43			100,00%

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta										1	1		2	20
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			4	6	2	12	100			4	4		8	80
Altro														
Totale			4	6	2					5	5			10
Totale %			18	27	9					23	23			100

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	99		12		111	
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	26		204		230	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			72		72	
Totale						
% sul personale complessivo						

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'														
Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<i>Obbligatoria (sicurezza)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Aggiornamento professionale - CORSO AIGAE</i>	0	0	1	0	0	1	0,53	0	0	0	0	0	0	0
<i>Aggiornamento professionale CORSO SU DATI TERRITORIALI</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,53
<i>Aggiornamento professionale - GLI ADEMPIMENTI POST-AGGIUDICAZIONE: LE VERIFICHE DEI REQUISITI E LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI ALLE BANCHE-DATI</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,53
<i>Competenze manageriali/Relazionali risk Management e legalità dei controlli interni</i>	0	0	3	0	0	3	1,59	0	0	4	2	0	6	3,18
<i>Tematiche CUG linee guida ANAC codici di comportamento</i>	0	0	2	5	1	8	4,24	0	1	4	3	0	8	4,24
<i>Violenza di genere</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA

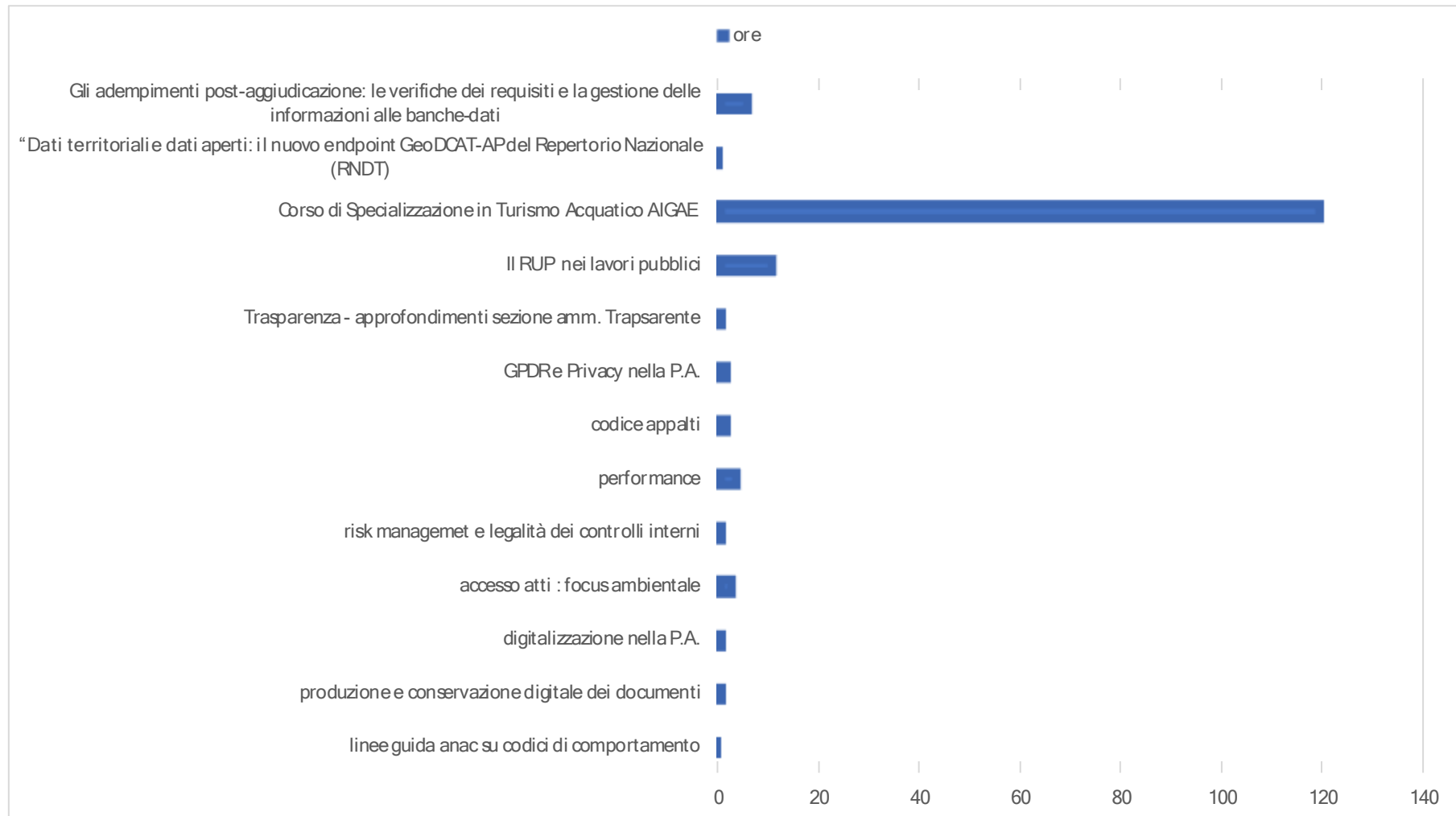


<i>Altro - produzione e conservazione</i>	0	0	1	1	1	3	1,59	0	1	2	0	0	3	1,59
<i>Altro - digitalizzazione nella P.A.</i>	0	0	2	5	2	9	4,77	0	1	4	3	0	8	4,24
<i>Altro - accesso atti: focus ambientale</i>	0	0	4	0	0	4	4,24	0	1	7	3	0	11	5,83
<i>Altro - performance</i>	0	0	2	4	1	7	3,71	0	0	3	2	0	5	2,65
<i>Altro - performance step approfondimento</i>	0	0	3	0	0	3	1,59	0	0	4	2	0	6	3,18
<i>Altro - codice appalti</i>	0	0	4	0	0	4	2,12	0	1	6	1	0	7	3,71
<i>Altro - GPDR e Privacy nella P.A.</i>	0	0	5	5	1	11	5,83	0	1	7	3	0	11	5,83
<i>Altro - GPDR e Privacy nella P.A. approfondimento.</i>	0	0	5	5	1	11	5,83	0	1	7	3	0	11	5,83
<i>Altro - Trasparenza- approfondimenti</i>	0	0	4	0	0	4	2,12	0	0	5	4	0	9	4,77
<i>Codice appalti</i>	0	0	3	6	1	10	5,3	0	1	4	3	0	8	4,24
<i>Codice appalti specifico</i>	1	0	5	0	0	5	2,65	0	1	4	4	0	9	4,77
<i>Altro - il RUP nei lavori pubblici</i>	0	0	4	0	0	4	2,12	0	0	5	3	0	8	4,24

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



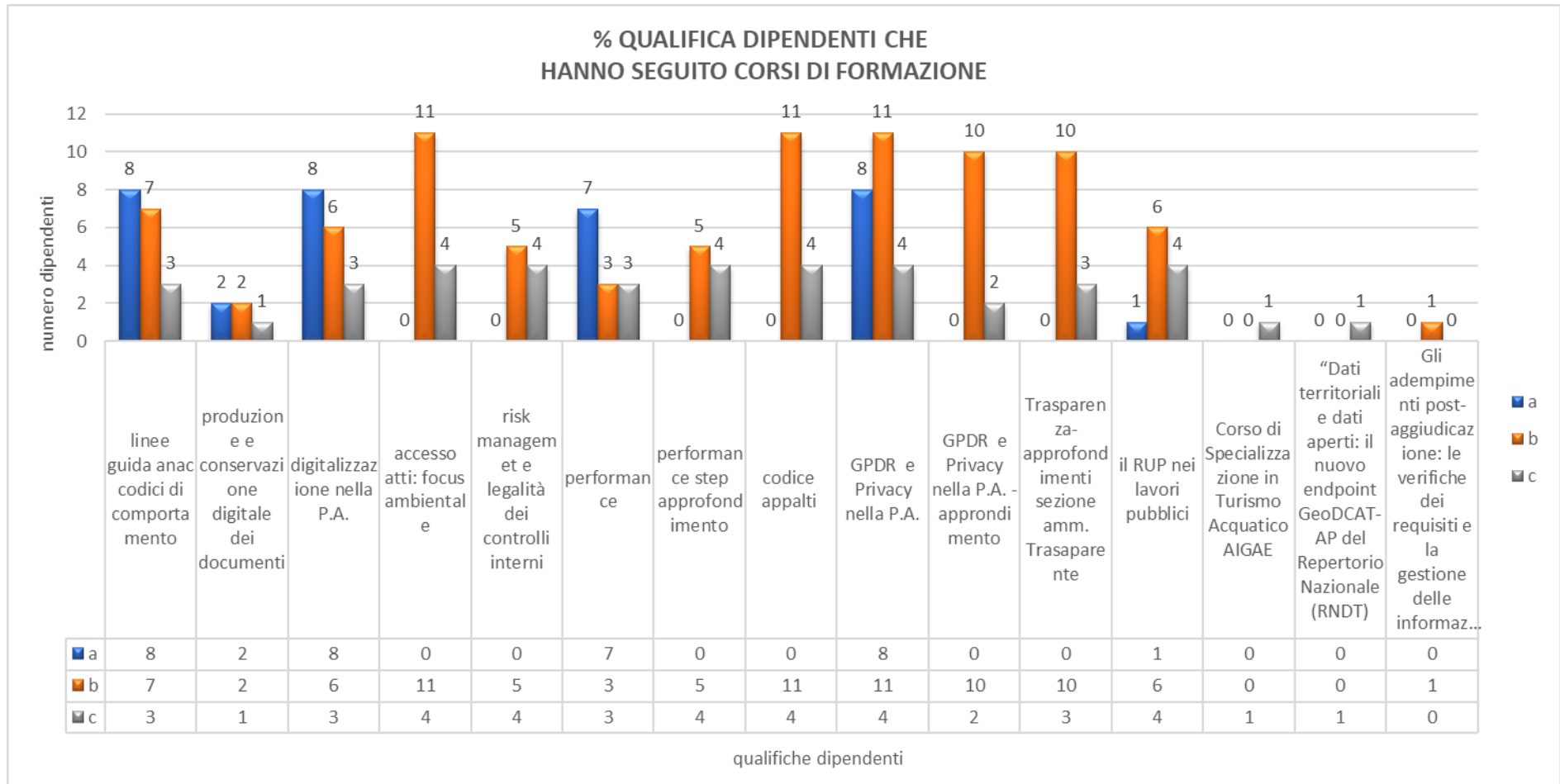
GRAFICO A - FORMAZIONE SUDDIVISA PER ORE DI FREQUENZA



ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



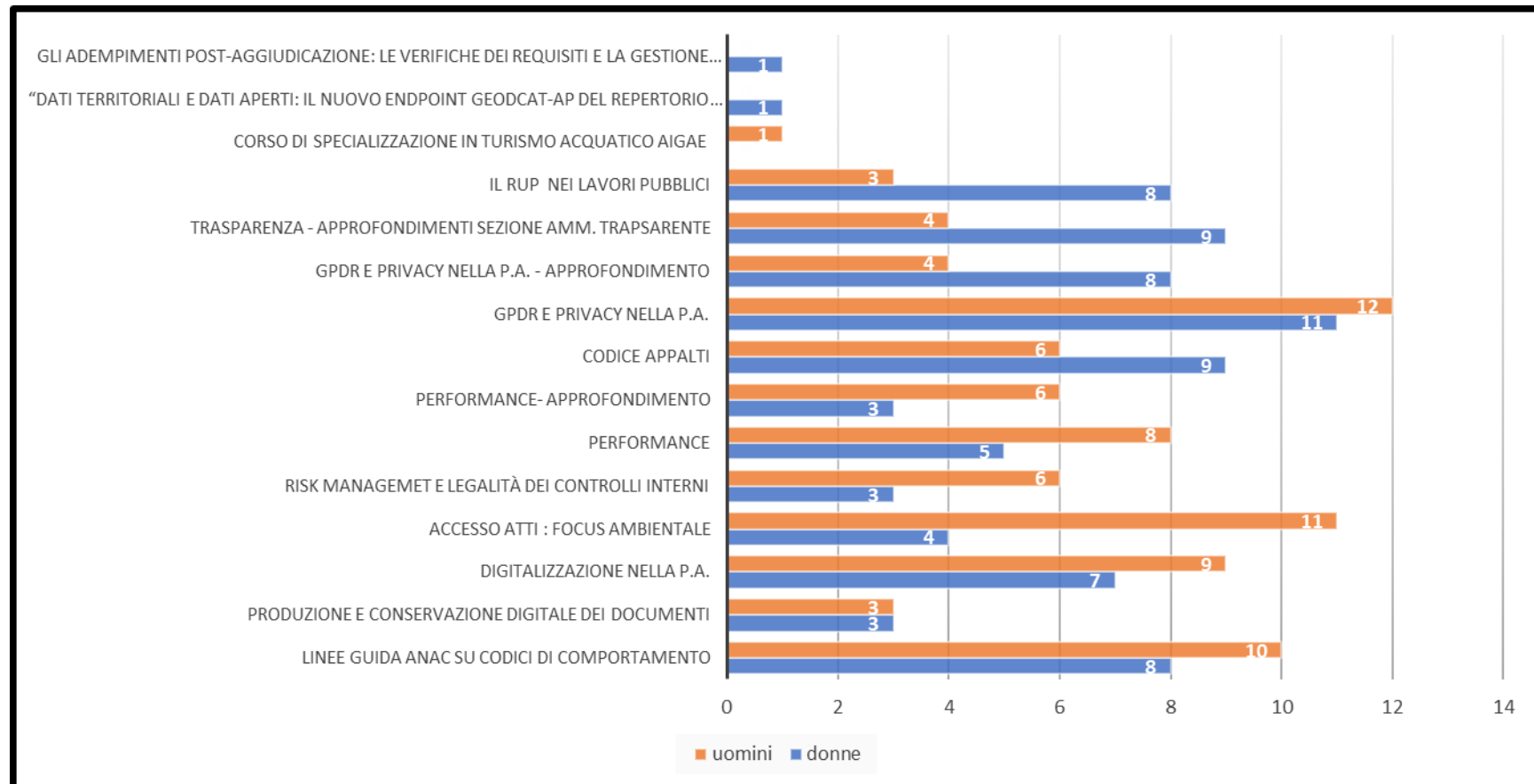
GRAFICO B- FORMAZIONE SUDDIVISA PER QUALIFICA DI APPARTENENZA



ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



GRAFICO C - FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE



ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



4. LE AZIONI POSITIVE

1. Conciliazione vita/lavoro

L'Ente da massima flessibilità oraria al fine di poter conciliare vita lavorativa e necessità familiari e personali. L'orario di lavoro standard prevede un'ora di flessibilità in entrata (8:00-9:00) e un'ora in uscita in relazione all'orario di ingresso. In base alle esigenze personali sono stati concessi differenti orari di lavoro (ingresso ore 7:30, orario continuato ecc.) che permettessero comunque di coprire il monte ore settimanale di 36 ore. Sono stati inoltre concessi part-time e aspettativa ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Diverse richieste di mobilità dei dipendenti sono state autorizzate nell'anno 2019, ma nel momento in cui il presente documento viene redatto nessun dipendente è in mobilità.

Ancora inoltre l'Ente non ha disciplinato e di conseguenza attivato alcuna sperimentazione di telelavoro, sebbene è utile ricordare che l'emergenza pandemica da COVID-19 ha collocato in lavoro agile (Smart Working) nr. 19 dipendenti su 22 a partire dal mese di marzo.

2. Parità/pari opportunità

Nelle commissioni di concorso è sempre stato rispettato il bilancio di genere. Quanto ai differenziali retributivi non vi sono differenze legate al genere e, premesso che non sono state mai attribuite posizioni organizzative in quanto non previste nella contrattazione integrativa, non si possono fare valutazioni in merito.

3. Benessere del personale

A seguito dell'analisi dei dati dei questionari sul benessere organizzativo il CUG ha evidenziato diverse criticità e disagi percepiti dai dipendenti e ha organizzato una indagine di clima sul personale a tempo indeterminato. È stato inoltre condotta un'indagine di clima organizzativo da una ditta all'uopo incaricata (Sinodé srl) dal cui report finale si estrae la seguente introduzione:

“L'Ente Parco della Maddalena, nella prospettiva di migliorare l'efficienza e la qualità del servizio anche attraverso l'aumento del grado di benessere dei lavoratori, ha realizzato l'indagine sul Benessere Organizzativo, valorizzando il ruolo centrale del singolo lavoratore all'interno dell'Ente.

L'Ente già a partire dal 2013 realizza questa indagine, i cui risultati costituiscono un importante strumento di partenza utilizzato dal Comitato Unico di Garanzia.

Il fine dell'indagine di clima organizzativo, sulla base dei risultati ottenuti e degli eventuali punti di debolezza emersi, è quello di migliorare la performance dell'organizzazione e avere una gestione più accurata del personale dipendente, fornendo indicazioni utili a descrivere, sotto i diversi punti di vista indagati, il contesto lavorativo.

Sulla base dei risultati emersi nella rilevazione effettuata nel corso del 2017, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in collaborazione con la Direzione ed il Comitato Unico di Garanzia, hanno ritenuto utile affiancare all'indagine realizzata utilizzando un questionario standardizzato cartaceo, un ulteriore momento di ascolto e confronto con i propri dipendenti per rilevare tutti gli elementi che costituiscono i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione attuale e i suggerimenti di possibili cambiamenti. Sono stati pertanto realizzati dei focus group di approfondimento e delle interviste in profondità rivolte al Presidente e alla direzione attuale e passata" nel periodo di riferimento (anno 2018)¹.

L'Ente Parco intende stabilire, nel triennio, le seguenti Azioni Positive, tutte riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nelle premesse. Esse possono essere così articolate.

AZIONE POSITIVA 1: FORMAZIONE	
Obiettivo	<p>Nel corso del 2019 tutti i dipendenti hanno svolto corsi di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Anche per il 2020 sono previsti corsi di formazione apposita sia nel Bilancio di Previsione 2019 che nel Piano di Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2020/2021 e nel Piano della Performance 2020/2022 quale misura di performance organizzativa</p> <p>In aggiunta a questi stessi corsi in materia di anticorruzione e trasparenza e in ottemperanza alle esigenze di formazione emerse nei focus group condotti nell'ambito dell'analisi di clima organizzativo 2018 e agli obiettivi prefissati nei documenti precedentemente citati, si prevede con il presente obiettivo di realizzare corsi di formazione specifici su tematiche inerenti il funzionamento del Comitato Unico per le Pari opportunità, le pari opportunità e la lotta alla discriminazione sui luoghi di lavoro. I dipendenti, al fine del raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa dovranno partecipare per una percentuale almeno pari all'80% del personale assunto a tempo indeterminato ad almeno nr. 3 corsi organizzati dall'Ente con riferimento alle predette tematiche</p>
Tempi di realizzazione	Entro 31.12.2020

¹ Report finale indagine di clima organizzativo anno 2018 – Ditta Sinodé – ns. prot. 5560 del 30.10.2018 – pag. 2

AZIONE POSITIVA 2: SICUREZZA SUL LAVORO/IDONEE PAUSE - PERSONALE STAGIONALE

<p>Obiettivo</p>	<p>Come evidenziato nelle tabelle introduttive, durante il periodo estivo l'Ente raddoppia il proprio personale tramite le assunzioni stagionali. Questo personale dovrà essere dotato di dispositivi di protezione per la tipologia di lavoro che dovrà condurre (<i>es. scarpe antiscivolo e salvagenti per attività che prevedono l'uso gommoni</i>).</p> <p>Inoltre, considerato che il personale stagionale impiegato per le attività da svolgere a mare o presso i sentieri delle isole (vedi Caprera) può essere anche di sesso femminile e una delle maggiori lamentele mosse dallo stesso personale femminile, consiste nel non avere la possibilità di effettuare almeno 1,2 pause durante l'orario di lavoro per poter usufruire di servizi igienici, senza essere eventualmente essere "accusate" di recarsi presso strutture ricettive non per esigenze femminili personali, ma per una sorta di <i>assenteismo</i>, è indispensabile che la direzione autorizzi l'effettuazione di tali pause, eventualmente concordando i luoghi (ristoranti, bar, musei, barche da traffico, ecc.) dove lo stesso personale può adempiere a queste esigenze.</p> <p>In sintesi l'obiettivo prevede: l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale e la realizzazione di "accordi" con strutture dotate di servizi igienici, dislocate sul territorio.</p> <p>Molto è già stato fatto nel corso dell'annualità 2019 in termini di accordi con le barche da traffico per l'accoglimento del personale addetto alla bigliettazione e di quello assunto in qualità di guida ambientale escursionistica per offrire loro la possibilità di accedere ai bagni delle imbarcazioni e ad una piccola pausa caffè/acqua durante l'orario di lavoro svolto presso le isole minori che non sono dotate di servizi igienici o punti ristoro.</p>
<p>Tempi di realizzazione</p>	<p>Entro 31.12.2020</p>

AZIONE POSITIVA 3: PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo	<p>Considerata l'attuale impossibilità del CUG allo svolgimento effettivo dei propri compiti dovuta alla scarsa componente numerica di cui lo stesso Comitato è dotato in seno all'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, la Presidentessa dello stesso ha proposto al Direttore e al Presidente di istituire un CUG congiunto con l'Ente Parco Nazionale dell'Asinara.</p> <p>Quest'ultimo Ente ha accolto favorevolmente la proposta e le due amministrazioni stanno ora intraprendendo il percorso amministrativo per l'istituzione congiunta del Comitato.</p> <p>Tale azione porterà vantaggi ad entrambi gli Enti sia in termini di apporto di personale, che in termini di proposta ai vertici e successiva organizzazione di iniziative ed eventi inerenti alla propria specificità.</p>
Tempi di realizzazione	31.12.2020

AZIONE POSITIVA 4: LAVORO AGILE

Obiettivo	<p>Considerato il successo delle attività lavorative svolte in smart working durante l'emergenza sanitaria COVID-19, è intenzione del CUG realizzare una proposta di deliberazione del Consiglio Direttivo per autorizzare il ricorso a forme di lavoro a distanza con l'individuazione di obiettivi, modalità di svolgimento e controllo dei risultati, ai sensi dell'art. 4 della Legge 191/98 comma 1 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche possano avvalersi di forme di lavoro a distanza, e del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 sul "telelavoro".</p>
Tempi di realizzazione	31.12.2021

5. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO

L'Ente Parco, si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'Ente Parco;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati.

A tale scopo prevederà:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano

6. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

7. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente piano ha durata triennale 2020/2022, dalla data di esecutività del medesimo. Il piano verrà pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente, raggiungibile al link <http://albo.lamaddalenapark.it/albo>, nonché sul sito internet istituzionale in apposita sezione dedicata ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.