

ENTE PARCO NAZIONALE
dell'
ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



ALLEGATO NR. 1 AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2022-2024
(art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)**

Allegato al Piano della Performance 2022 - 2024

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



1. PREMESSA

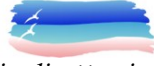
La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro” (art.6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni 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.**

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”, **predisporgano 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

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



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;
- 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

Si veda l’analisi del contesto interno, illustrata nel documento “Piano della Performance 2022/2024 di cui il presente Piano Azioni Positive 2022/2024 costituisce allegato integrante e sostanziale.

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



4. DATI SUL PERSONALE

Di seguito si riportano le tabelle che evidenziano la composizione del personale assunto a tempo indeterminato presso l'Ente Parco con riferimento al 31.12.2021. Nella tabella nr. 1 è riportata la composizione del personale rispetto ai titoli di studio posseduti, divisi per genere.

Tabella nr.1

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	33	1	10	5	23
Diploma di scuola superiore	7	59	3	30	10	46
Laurea						
Laurea magistrale	1	8	4	40	5	23
Master di I livello						
Master di II livello			1	10	1	4
Dottorato di ricerca			1	10	1	4
Totale personale	12	100	10	100	22	
% sul personale complessivo	55		45			100,00%

Nelle sottostanti tabelle nr. 2 e nr.3 sono evidenziate le misure di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare concesse al personale assunto a tempo indeterminato, suddivise per genere e sempre con riferimento al 31.12.2021.

Tabella nr.2

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'														
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														

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



Totale			4	6	2				5	5			10
Totale %			18	27	9				23	23			100

Tabella nr.3

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	74		25		99	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	268		21		289	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17		4		21	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	19		52		71	
Totale						
% sul personale complessivo						

Nelle sottostanti tabelle nr. 4; nr. 5 e nr. 6 vengono riportate le percentuali di giornate lavorative effettuate in smart working, con riferimento all'anno 2021 - fino alla data ultima del 28.10.2021 - e per il numero dei dipendenti che hanno usufruito di questa modalità lavorativa dovuta all'emergenza pandemica da Covid-19, con relativa divisione per genere.

Tabella nr.4

SOGGETTO	NR.
DIRIGENTE	1
PERSONALE QUALIFICA A	5
PERSONALE QUALIFICA B	6
PERSONALE QUALIFICA C	4

Tabella nr.5

GENERE	NR.
DONNE	10
UOMINI	6

Tabella nr.6

DIPENDENTI	DATE	TOTALE GIORNI	%
------------	------	---------------	---

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



		LAVORATI	
Matricola 0000007	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	192	91%
Matricola 0000010	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	174	82%
Matricola 0000013	dal 01/01/2021 al 31/08/2021	120	57%
Matricola 0000015	dal 28/07/2021 al 08/08/2021	0	0%
Matricola 0000005	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	190	90%
Matricola 0000002	dal 01/01/2021 al 31/08/2021	137	65%
Matricola 0000003	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	177	84%
Matricola 0000016	dal 01/01/2021 al 27/07/2021	126	60%
Matricola 0000009	dal 01/01/2021 al 31/01/2021	35	16%
	dal 01/03/2021 al 21/03/2021		
	il 30/03/2021		
Matricola 0000021	dal 01/01/2021 al 24/05/2021	80	38%
Matricola 0000011	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	203	96%
Matricola 0000004	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	141	67%
Matricola 0000022	dal 01/01/2021 al 24/10/2021	175	83%
Matricola 0000008	dal 01/01/2021 al 31/08/2021	124	59%
Matricola 0000023	dal 01/01/2021 al 28/10/2021	170	80%

5. LE AZIONI POSITIVE

5.1 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.

Come già enunciato nei precedenti paragrafi, l'Ente non ha effettuato ancora esperienze di telelavoro, ma ha dato piena attuazione allo smart working, potendo finora fare un bilancio molto positivo dei risultati che lo stesso ha dato in termini di:

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



- Miglioramento delle condizioni di lavoro del personale che in ufficio lavora in spazi sovraffollati
- Miglioramento del benessere del personale che si è dovuto dedicare anche alla cura dei figli durante il periodo di lockdown (e non solo) causato dalla pandemia da Covid-19
- Miglioramento del benessere del personale affetto da patologie croniche;
- Contenimento delle spese di energia elettrica, acqua e telefono;
- Up-grade del personale in termini di digitalizzazione;

5.2. 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. Nelle sottostanti tabelle nr. 7 e nr. 8 è dato conto delle composizioni delle commissioni esaminatrici con riferimento al 31.12.2021 e delle retribuzioni percepite dal personale assunto a tempo indeterminato presso l'Ente Parco, con riferimento all'annualità 2021.

Tabella nr.7

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

Tabella nr.8

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
.....				
.....				
.....				
.....				
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



5.3 BENESSERE DEL PERSONALE

Dopo aver enunciato i vantaggi che lo smart working ha prodotto in termini di benessere del personale, è intenzione dell'Ente illustrare quali saranno le azioni previste per l'anno 2022 riguardo il benessere del personale.

Nel Piano della Performance 2021/2023 quale obiettivo di Performance Organizzativa era stato inserita la partecipazione all'indagine di benessere organizzativo, obiettivo perseguito attraverso la somministrazione dei questionari avvenuta nel mese di dicembre 2021. Successivamente, con Determinazione di impegno nr. 504 del 17 dicembre 2021, l'Ente Parco ha finanziato per € 14.000,00 (quattordicimila/00 euro) la realizzazione di un'indagine di clima aziendale e di un'indagine di Customer Satisfaction.

L'appalto partirà proprio dai questionari di benessere organizzativo 2021 di cui sopra per condurre una indagine di clima aziendale, finalizzata a riflettere sull'attuale situazione organizzativa e sui bisogni dei dipendenti.

L'indagine di clima dovrà seguire le seguenti fasi:

1. PIANIFICAZIONE INDAGINE: scelta dei temi oggetto di focus group anche in relazione alle aree emerse come problematiche dall'analisi di benessere organizzativo condotta nel 2018 su incarico dell'Ente Parco (il report è disponibile tra gli allegati alla RDO). La Ditta aggiudicataria dell'appalto dovrà effettuare la pianificazione dell'indagine di clima organizzativo attraverso un colloquio e o intervista tra ditta e responsabile del procedimento o altra figura a mezzo videoconferenza/telefono/email per approfondire la conoscenza del contesto organizzativo dell'ente parco e pianificare i temi oggetto dei *Focus Group*.

2. ELABORAZIONE DEI DATI RACCOLTI CON IL QUESTIONARIO SUL CLIMA: la ditta aggiudicataria dovrà elaborare i dati raccolti con il questionario sul clima producendo una presentazione contenente una rappresentazione grafica delle statistiche calcolate sulla distribuzione e confrontarli con quanto emerso nell'indagine del 2018.

3. SVOLGIMENTO INDAGINE: La Ditta aggiudicataria dell'appalto dovrà realizzare dei Focus Group in presenza (sede Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena - La Maddalena o Caprera). Dovranno essere realizzati nr. 4 focus group da 2 o 3 ore ciascuno da articolarsi preferibilmente in 2 giornate lavorative coinvolgendo nr. 22 dipendenti a tempo indeterminato - Inoltre dovranno essere svolte almeno 4 interviste all'organo politico dell'Ente (Presidente/alcuni Consiglieri) e al Direttore.

4. REPORT: La Ditta aggiudicataria dell'appalto dovrà produrre un report che contenga un'indicazione: a) sulle possibili aree di miglioramento (o non miglioramento); b) proposte formative per attuare il miglioramento.

5.PRESENTAZIONE DEL REPORT: La Ditta aggiudicataria dell'appalto dovrà presentare il report alla presenza del Direttore, dei dipendenti e/o dell'organo di indirizzo politico anche per via telematica.

6.PUBBLICAZIONE DEI RISULTATI: a discrezione dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena il report sugli esiti dell'indagine di clima organizzativo potrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione.

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



5.4. IL CUG DELL'ENTE PARCO

Con richiamo al Piano della Performance 2020/2023, adottato con Deliberazione del Consiglio Direttivo nr. 16 del 01.02.2020 e modificato con deliberazione n. 29 del 15.05.2020, che aveva previsto - relativamente alla Performance organizzativa per l'anno 2020 - la gestione in forma associata del CUG tra il Parco di La Maddalena ed altro ente pubblico nazionale, l'amministrazione ha preso contatti con il Parco Nazionale dell'Asinara al fine di costituire un CUG congiunto.

Il Presidente dell'Ente Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena - ing. Fabrizio Fonnesu - con proprio atto di disposizione urgente n. 17 del 17/12/2020 avente ad oggetto "*Esame ed approvazione della convenzione per la per la costituzione in forma associata del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", con il quale è stata approvata la bozza di convenzione per la costituzione in forma associata del CUG, tra questo Ente Parco e il Parco Nazionale dell'Asinara, ha quindi demandato al Direttore gli adempimenti consequenziali e di propria competenza; L'art.1 della sopra richiamata convenzione per la costituzione in forma associata del CUG prevede che lo stesso sia composto, in forma paritetica, da membri effettivi, di cui:

- n. 2 componenti in rappresentanza del personale appartenente alle Amministrazioni;
- n. 2 componenti in rappresentanza delle OO.SS. rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001
- altrettanti componenti supplenti;

Il Direttore ha pertanto emanato l'avviso di interpello per la designazione dei componenti dell'amministrazione a far parte del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, rubricato al protocollo di questo Ente Parco al n. 5627/2020 con il quale, tutti i dipendenti interessati a far parte del Comitato Unico di garanzia sono stati inviati a far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse unitamente al proprio curriculum vitae debitamente sottoscritto all'Ufficio Protocollo dell'Ente, entro e non oltre il 31 dicembre 2020. Nessun dipendente ha manifestato la propria disponibilità, ma il Direttore ha proceduto, secondo norma, alla nomina con Determinazione Generale. nr. 490 del 31.12.2020 successivamente integrata con Determinazione Generale nr. 275 del 12.07.2021

Per quanto attiene invece al Parco Nazionale dell'Asinara: con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 18 del 18.12.2020 l'Ente Parco nazionale dell'Asinara ha aderito alla costituzione in forma associata del Comitato Unico di garanzia con il Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

In seguito ad avviso di interpello del Direttore, alcuni dipendenti hanno manifestato la propria volontà a far parte del Comitato.

Il Comitato Unico di garanzia in forma associata con il Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena si è Costituito il 13.07.2021.

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



L'attuale composizione del CUG tra i due Enti Parco La Maddalena e Asinara è quindi così definita:

Titolari	Nome e cognome	Ente di appartenenza
Presidentessa	Emanuela RIO	Parco La Maddalena
Componente	Antonio Salmeri	Parco La Maddalena
Componente	Gian Luca Idini	Parco Asinara
Componente	Simona Rubiu	Parco Asinara
Sostituti	Nome e cognome	Ente di appartenenza
Per la Presidente	Paola Brundu	Parco La Maddalena
Per il componente A. Salmeri	Adolfo Pais	Parco La Maddalena
Per il componente vacante del sindacato	Amedea Pala	Parco La Maddalena
Per il componente vacante del sindacato	Andrea Vargiu	Parco La Maddalena
Per il componente G. L. Idini	Gavino Moro	Parco Asinara
Per il componente S. Rubiu	Anna Maria Masala	Parco Asinara

L'Ente Parco dell'Asinara ha recentemente comunicato a questo Ente Parco di La Maddalena che procederà a sostituire la dipendente Sig.ra Simona Rubiu componente effettiva (designata dell'Ente quale componente effettivo del CUG), considerato che la stessa dipendente non è più in servizio presso il medesimo Ente dell'Asinara.

Tutte le informazioni sul CUG sono aggiornate sul sito dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, reperibili al seguente link: [Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena - Comitato unico di garanzia \(CUG\) \(lamaddalenapark.it\)](http://lamaddalenapark.it)

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



6. LE AZIONI POSITIVE 2021

AZIONE POSITIVA 1: AMBIENTE DI LAVORO - Anno 2021 Pap 2021/2023	
Obiettivo previsto nel PAP 2021/2023	Considerato che dalle recenti indagini di clima organizzativo (ultima del 2018) è emerso che il personale soffre per la collocazione in ambienti di lavoro poco spaziosi e spesso sovraffollati, nel corso del 2021 l'Ente si impegnerà, a suddividere il personale in spazi adeguati, dividendo lo stesso tra la sede principale di Via Giulio Cesare (La Maddalena) e la sede di Stagnali (centro di Educazione Ambientale - Caprera) . Questa azione consentirà di trascorrere il proprio tempo lavorativo in un ambiente adeguato che oltre ad essere meno affollato quanto a numero di risorse umane presenti in uno stesso ufficio, sarà anche migliorato dal punto di vista della collocazione del mobilio e dell'immagine di rinnovato ordine e organizzazione che sarà quindi presentata anche agli utenti esterni.
Tempi di realizzazione	31.12.2021
Spesa prevista	Nessuna somma da ascrivere al Bilancio 2020
Stato di raggiungimento dell'obiettivo al 31.12.2021	<p>L'azione è stata eseguita solo in maniera parziale, sono stati riorganizzati gli spazi interni della sede di Via Giulio Cesare 7, attraverso lo spostamento dell'Ufficio Protocollo presso il piano terra al fine di consentire l'accesso alle persone portatrici di handicap motori e per consentire un maggior distanziamento tra i due dipendenti impiegati in ufficio. Parte dell'Ufficio relazioni con il Pubblico è invece stata dislocata presso il primo piano per consentire in maggiore concentrazione e riservatezza, lo svolgimento dei compiti di back office URP, comunicazione istituzionale e amministrazione varia di cui si occupa la dipendente di qualifica C inserita nell'Ufficio in argomento. E' stato spostato infine un dipendente presso i locali del Centro di Educazione Ambientale del Parco e l'Ufficio Ambiente Autorizzativo è stato suddiviso in due spazi, così da consentire un maggiore distanziamento tra il personale dell'Ufficio e una migliore organizzazione del Front Office del medesimo ufficio, nel rispetto delle normative di contrasto alla diffusione della pandemia da Covid-19.</p> <p>Va aggiunto che la sede dell'Ente Parco è stata ristrutturata (esterni) con appalto di lavori eseguito nel 2021, favorendo così il miglioramento dell'immagine della sede istituzionale dell'Ente, miglioramento che ha di conseguenza influenzato anche il sentimento del personale chiamato a recarsi nella sede di Via Giulio Cesare, 7 a La Maddalena (SS) per lo svolgimento delle sue prestazioni lavorative.</p>

ENTE PARCO NAZIONALE
dell'
 ARCIPELAGO DI LA MADDALENA

AZIONE POSITIVA 2: BENESSERE DEL PERSONALE - ANALISI DI CLIMA - Anno 2021 Pap 2021/2023

Obiettivo	L'Ente nel corso dell'annualità 2021 effettuerà una procedura di gara per l'affidamento a una ditta esperta di un'indagine di clima organizzativo. L'analisi sarà condotta con la somministrazione di questionari, ma anche con l'organizzazione di almeno 5/6 focus group, esigenza particolarmente sentita tra i dipendenti nel corso dell'indagine svolta nell'anno 2018. Gli esperti produrranno poi un'analisi dei dati emersi, un report esplicativo finale e un'illustrazione degli esiti dell'indagine al personale tutto e ai vertici dell'amministrazione. Gli esiti dell'indagine costituiranno anche materiale utile al CUG per il corretto e funzionale svolgimento del suo lavoro.
Tempi di realizzazione	30.09.2021
Spesa prevista	8.000,00
Stato di raggiungimento dell'obiettivo al 31.12.2021	E' stata condotta un'indagine interna di benessere organizzativo attraverso l'utilizzo degli appositi questionari messi a disposizione dall'ex-CIVIT. E' stata infine aggiudicata alla Ditta Sinodé, che già effettuò un'indagine aziendale nel corso del 2018 presso l'Ente Parco Nazionale, la strutturazione, svolgimento e analisi dei dati relativi ad una indagine di clima. Alla Ditta è stata affidata contestualmente anche la realizzazione di una indagine di Customer satisfaction

AZIONE POSITIVA 3: PARI OPPORTUNITA' - FORMAZIONE - Anno 2021 Pap 2021/2023

Obiettivo	In ottemperanza alle esigenze di formazione emerse nei focus group condotti nell'ambito dell'analisi di clima organizzativo 2018, 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'90% del personale in servizio.
Tempi di realizzazione	31.12.2021
Spesa prevista	€ 10.000,00
Stato di raggiungimento dell'obiettivo al 31.12.2021	Non sono stati erogati corsi di formazione su questa tematica nel corso del 2021, ma con Determinazione di impegno nr.505 del 17 dicembre gli stessi corsi sono stati adeguatamente previsti per l'anno 2022, come previsto nel capitolato di gara In particolare si evidenzia che saranno svolti i sotto elencati corsi attinenti con le tematiche del CUG: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il linguaggio di genere nella Pubblica amministrazione 4 ore ▪ Funzioni del CUG e approfondimento sul Piano delle azioni positive 4 ore ▪ Aggiornamento del codice di comportamento dei pubblici dipendenti 4 ore

ENTE PARCO NAZIONALE
dell'
ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



AZIONE POSITIVA 4: LAVORO AGILE - Anno 2021 Pap 2021/2023	
Obiettivo	<p>Considerato il successo delle attività lavorative svolte in smart working durante l'emergenza sanitaria COVID-19, è intenzione del costituendo 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> <p>L'Ente ha già avviato le procedure per l'acquisto di Pc portatili per il personale, utili a favorire modalità lavorative <i>smart</i></p>
Tempi di realizzazione	31.12.2021

ENTE PARCO NAZIONALE
dell'
ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



Spesa prevista	Nessuna somma da ascrivere al Bilancio 2020.
Stato di raggiungimento dell'obiettivo al 31.12.2021	<p>I Pc sono stati acquistati e consegnati a tutto il personale collocato in smart working, parimenti sono stati dismessi i Pc obsoleti. L'acquisto e il nuovo strumento lavorativo in dotazione alla gran parte del personale dell'Ente si è rivelato molto utile anche a causa delle frequenti interruzioni del lavoro in presenza, causate dagli effetti della pandemia da Covid-19.</p> <p>La proposta di Delibera per l'attuazione del Telelavoro non è stata effettuata, vale la pena sottolineare che le difficoltà gestionali cui l'Ente ha dovuto far fronte anche nel 2021, non hanno contribuito al raggiungimento della presente azione positiva. Il Direttore dott. Michele Zanelli ha infatti rassegnato le proprie dimissioni nel mese di settembre 2021, sostituito solo un mese più tardi dal collaboratore tecnico dell'Ente, dott. Yuri Donno, in qualità di Direttore Facente Funzioni.</p>

7. LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Di seguito si riportano le azioni positive che l'Ente intende portare avanti per l'anno 2022.

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA

AZIONE POSITIVA 1: AMBIENTE DI LAVORO - RISTRUTTURAZIONE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SEDE PARCO

Obiettivo	Attraverso la completa realizzazione del Progetto Clima 2019 finanziato dal Ministero per la Transizione Ecologica sarà ristrutturata ed efficientata energeticamente la sede del Parco di Via Giulio Cesare. Gli interventi hanno lo scopo di effettuare un adeguamento e una riqualificazione degli impianti presenti nella sede del Parco e nella sua pertinenza, finalizzati al contenimento dei consumi energetici e alla riduzione dell'impatto ambientale, anche attraverso l'uso e la valorizzazione di fonti energetiche rinnovabili e l'efficientamento degli impianti di condizionamento e di illuminazione. Sulla copertura verrà installato un pavimento ceramico fotovoltaico transitabile che unisce in sé l'integrazione architettonica con il concetto di architettura sostenibile. L'ambiente di lavoro pertanto sarà migliorato a beneficio anche del personale dell'Ente.
Tempi di realizzazione	31.12.2022
Spesa prevista	€ 129.797,63 Bilancio 2022

AZIONE POSITIVA 2: BENESSERE DEL PERSONALE - ANALISI DI CLIMA

Obiettivo	Svolgimento di un'analisi di clima aziendale tra il personale dell'Ente Parco attraverso la realizzazione di appositi Focus group e l'analisi dei questionari di Benessere organizzativo 2021. Realizzazione di un report da sottoporre all'attenzione dell'organo di indirizzo dell'Ente Parco.
Tempi di realizzazione	31.12.2022
Spesa prevista	€ 14.000,00 (fondi Bilancio 2021) comprensivi della spesa per lo svolgimento dell'indagine di customer satisfaction appaltata dall'Ente nel mese di dicembre 2021

AZIONE POSITIVA 3: PARI OPPORTUNITA' - FORMAZIONE

Obiettivo	Svolgimento dei corsi di formazione inerenti i seguenti argomenti di pertinenza del CUG: a) il linguaggio di genere nella P.A.; Funzioni del CUG e approfondimento sul Piano Azioni Positive; Codice di Comportamento
Tempi di	31.12.2022

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



realizzazione	
Spesa prevista	€ 10.000,00 (Fondi Bilancio 2021) comprensivi dei fondi per le altre attività di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza appaltate dall'Ente nel mese di dicembre 2021

8. 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

9. 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.

10. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente piano ha durata triennale 2021/2023, 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.