

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



ATTO DI DISPOSIZIONE URGENTE DEL PRESIDENTE
(Nominato con Decreto del Ministero dell'Ambiente DEC/GAB/175 del 22.10.2012)

NUM. 27 DEL 18.12.2013

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

L'anno DUEMILATREDICI, il giorno Diciotto nel mese di Dicembre, nella sede dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena,

IL PRESIDENTE

Vista la L. 394/91, "Legge Quadro sulle aree protette" e relative modificazioni ed integrazioni;

Vista la legge 10/94 di Istituzione del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena sul territorio del Comune stesso;

Visto il D.P.R. del 17/05/96, recante l'Istituzione dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena;

Vista la legge 20 marzo 1975, n.70 "Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente;

Vista il D.P.R. n. 97 del 27 febbraio 2003 "Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli enti pubblici non economici di cui alla legge 20 marzo 1975, n.70";

Visto il Decreto Legislativo 165/2001 e ss.mm.;

Visto il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n.DM0000288 del 16.01.2013 relativo alla modifica dello Statuto dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, adottato con precedente decreto ministeriale n.DPN-DEC-2009-0000515 del 15.04.20009;

Visto il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare DEC/GAB/175 del 22.10.2012 con il quale il Dott. Giuseppe Bonanno è stato nominato Presidente dell'ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena;



Visto il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n.0000151 - 26/04/2013 di nomina del Direttore dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, dott. Ciro Pignatelli, rubricato al protocollo di questo Ente Parco in data 06 maggio 2013 al n.3100;

Considerato che il mandato del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena nominato con Decreti DEC/DPN/2739 del 28 dicembre 2007, DEC/DPN/0002964 del 18 febbraio 2010 e DEC/PNM/394 del 07 giugno 2011 è scaduto in data 27 dicembre 2012, e che è ulteriormente decorso il periodo di proroga di cui all'art.3, comma 1 del D.L. 16 maggio 1994 n. 293 convertito in legge 15 luglio 1994, n.444;

Visto l'art.9, comma 3 della Legge 394/91 che autorizza il Presidente ad adottare i provvedimenti urgenti ed indifferibili da sottoporre alla ratifica del Consiglio Direttivo nella prima seduta utile;

Visto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, il quale ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001, disponendo, in particolare che ciascuna Amministrazione costituisca al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge;

Vista La Direttiva 4 marzo 2011, del Dipartimento della Funzione Pubblica, recante "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Vista la determinazione dirigenziale n. 958 del 21.11.2013, con la quale è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Visto il verbale di seduta n. 1 del 02.12.2013 del Comitato Unico di Garanzia, rubricato al prot. dell'Ente con il n. 8399/13 e dallo stesso approvato nella seduta n. 2 del 13.12.2013;

Vista la determinazione dirigenziale n. 1035 del 16.12.2013, con la quale è stato approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Vista la proposta di Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità (triennio 2013-2015), predisposta dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, allegata al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto l'articolo 48 del Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che dispone che le Amministrazioni predispongano piani di 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;

Ritenuto di condividere i contenuti del predetto Piano, il quale risulta in linea con le disposizioni di legge;



DISPONE

1. **DI APPROVARE** la proposta di Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità allegata al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE MANDATO** al Direttore di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dedicata alle attività del C.U.G;

3. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi di legge;

4. **DI INVIARE** il presente atto al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare per i controlli di competenza, previa pubblicazione all'Albo dell'Ente.

IL PRESIDENTE
(dott. Giuseppe BONANNO)



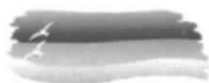
Il presente provvedimento n. 27 del 18.12.2013, ai sensi e per gli effetti dell'art.32 della legge 69/2009, è stato messo in pubblicazione all'Albo digitale del sito istituzionale dell'Ente Parco all'indirizzo <http://albo.lamaddalenapark.it> per quindici giorni consecutivi a far data dal 18 DIC. 2013 con n. 656 del registro.

IL DIRETTORE
(dott. Ciro Pignatelli)



Il presente provvedimento è stato trasmesso al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con nota n. _____ del _____.

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2013-2015

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

1. Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni e dare piena attuazione al principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

In particolare, l'articolo 48 del succitato decreto prevede che le pubbliche amministrazioni 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 consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Si tratta, quindi, di misure specifiche volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale fra sessi nel contesto lavorativo.

Con il presente Piano triennale delle Azioni Positive, l'Ente Parco favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

2. Analisi del contesto di riferimento

La composizione del personale dipendente a tempo indeterminato al 01.01.2013 è così rappresentata:

DIPENDENTI T.I.	AREA INQUADRAMENTO			Totali	%
	AREA A	AREA B	AREA C		
Donne	1	5	4	10	43,47
Uomini	8	4	1	13	56,52
TOTALE	9	9	5	23	100

Ente Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena
Via Giulio Cesare n. 7 - 07024 La Maddalena (OT)

C.F. 91019760908

Tel 0789-790211 Fax 0789720049

www.lamaddalenapark.it



MINISTERO DELL'AMBIENTE
E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE

Qualifica funzionale	Personale in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2013	Maschi	Femmine
C1	5	1	4
B2	6	3	3
B1	3	1	2
A3	9	8	1
TOTALE	23	13	10

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane						
Indicatori Valore		Tempo indeterminato		Tempo determinato		
Età media del personale		45,65 anni		37 anni		
Età media dei responsabili dei servizi		45 anni		Nessun responsabile servizio		
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea		30%		31,9%		
				donne	uomini	
Percentuale di responsabili dei servizi in possesso di laurea		100%		100%	0%	
Percentuale dipendenti che hanno effettuato corsi di formazione rispetto al totale		Tempo indeterminato		Tempo determinato		
		78%		45,8%		
Analisi benessere organizzativo – dipendenti tempo indeterminato						
Indicatori Valore						
Tasso di assenze medie calcolato su base mensile				16,28%		
Tasso di dimissioni premature nel 2012				0%		
Tasso di richieste di trasferimento				n. 1 richiesta non concessa		
Stipendio medio percepito dai dipendenti a lordo delle ritenute fiscali				A	B	C
				€ 1.613,14	€ 1.782,07	€ 1.958,12
personale cui è concessa una maggiore flessibilità con riferimento alla Legge 104/92 - "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"				n. 2		

Analisi di genere			
Indicatori Valore			
% di responsabili area donne	100%		
% di donne rispetto al totale del personale	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	44 %		28,8 %
Stipendio medio percepito dal personale donna	A	B	C
	€ 1.613,14	€ 1.782,07	€1.958,12
Età media del personale femminile	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	43,7		36
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	60%		12,5%
personale femminile cui è concessa una maggiore flessibilità nell'orario	3		



Con determinazione dirigenziale n. 723 del 27.08.2013, la responsabilità delle due Aree istituite con regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 30 del 29.07.2009, è stata conferita ad altrettante dipendenti di sesso femminile.

Pertanto, le posizioni apicali sono ricoperte interamente da personale femminile.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1 del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, quindi, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

E' infine riconosciuta una maggiore flessibilità nell'orario di entrata e uscita a n. 3 dipendenti donne per favorire le stesse nella conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

Allo stesso modo è garantita una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro per l'applicazione della Legge n.104/92 a n. 02 dipendenti.

Nel corso del mese di febbraio 2013 è stato infine concesso il diritto alle 150 ore di studio (Art.9 CCNL 14.02.2001) ad una dipendente donna assunta a tempo determinato per permettere alla stessa di perseguire l'intento di una formazione di grado superiore rispetto a quella posseduta al momento.

Il presente piano, pertanto, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza nelle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, oltre che a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3. Obiettivi ed azioni positive.

Coerentemente con quanto già esplicitato nel Piano della Performance per l'anno in corso, e al fine di migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, gli obiettivi del presente Piano verteranno sui seguenti interventi programmatici:

A. Intervento strategico: PARTECIPAZIONE.

OBIETTIVO: Assicurare la pari rappresentanza di uomini e donne.

Azioni:

1. Verrà garantita la partecipazione del CUG ai tavoli di contrattazione integrativa;
2. In coerenza con quanto previsto Riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione;
3. Garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale.

B. Intervento strategico: FORMAZIONE.

OBIETTIVO: Formare il personale e garantire lo svolgimento di almeno il 50% dei corsi di formazione presso il territorio di La Maddalena, al fine di permettere ai genitori dipendenti, ed in particolare alle lavoratrici, la possibilità di conciliare più agevolmente i tempi di vita e di lavoro.

Azioni:

1. i piani di formazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi pianificati. Sedi e orari dei corsi saranno definiti tenendo conto delle necessità dei dipendenti che hanno obblighi di famiglia.

C. Intervento strategico: ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO: favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Azioni:



1. Verrà favorita la maggiore flessibilità in entrata ed in uscita al personale che ne avrà per conciliare tempi di vita e di lavoro.

D. Intervento strategico: BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVO: sondare il livello di benessere organizzativo interno per valorizzare la cultura del lavoro, promuovere e migliorare la qualità della vita lavorativa e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità interna al Parco.

Azioni:

1. Somministrazione di questionari sul benessere organizzativo ai dipendenti dell'Ente;

4. Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2013/2015, dalla data di esecutività del medesimo.

Il piano è 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.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

