



ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

n° 22 del 31.07.2015

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 2015, giorno 31 del mese di Luglio, presso la sede dell'Ente in Torino, Via della Rocca 47, a seguito di regolare convocazione, si é riunito il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco. Presiede la seduta Italo CERISE in qualità di Presidente.

Assume le funzioni di Segretario Michele OTTINO, assistito da Pier Giorgio MOSSO per la redazione del verbale.

Dei componenti sono presenti n. 6 come risulta qui di seguito:

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	P	A
1	CERISE	Italo	Presidente	X	
2	GEA	Adriano	Vice Presidente		X
3	AIMONINO	Domenico	Componente		X
4	DUPONT	Giuseppe	Componente		X
5	FERRERO	Sergio	Componente	X	
6	FRAMARIN	Francesco	Componente	X	
7	GIORGIS	Pier Giorgio	Componente		X
8	NAUDIN	Osvaldo	Componente	X	
9	PIANA	Fabrizio	Componente		X
10	ROSSATO	Marco	Componente	X	
11	TUBEROSA	Ezio	Componente	X	
12					
13					

Il Consiglio Direttivo

- Visto lo statuto dell'Ente, approvato con D.M. DEC/DPN/2411 del 27.12.2006;
- Visto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone 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 proposta di Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità (triennio 2015-2017) 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 predispongono piani di azioni positive tendenti ad

assicurare la rimozione di 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;
- Richiamata la legge 06.12.1991, n. 394, legge quadro per le aree protette;
- Richiamato il D. M. 20.11.1997 n. 436 e la legge 09.12.1998 n. 426;
- Con votazione palese avente il seguente esito:
 - presenti e votanti: n. 6
 - voti favorevoli: n. 6
 - voti contrari: n. =
 - astenuti: n. =

delibera

1. di approvare, per le motivazioni esposte in narrativa, la proposta di Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
2. di trasmettere la presente Deliberazione ai Ministeri competenti e vigilanti ai fini delle rispettive determinazioni.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
(Dott. Italo CERISE)



Il Direttore Segretario
(Dott. Michele OTTINO)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente Deliberazione, in copia, è stata pubblicata all'Albo Pretorio della sede legale dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso di Torino per almeno quindici giorni consecutivi a partire dalla data del- 5. AGO 2015.....

Torino, lì

Il Direttore Segretario
Michele OTTINO

ATTIVITÀ di VIGILANZA (LL. 70/1975, 241/1990, 394/1991)

Deliberazione trasmessa con nota prot. n. del
..... tramite raccomandata con avviso di ricevimento

- Al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare
- Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dip. Funzione Pubblica)
- Alla Corte dei Conti

Deliberazione pervenuta al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in
data come risulta da avviso di ricevimento

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

per la comunicazione di approvazione con nota prot. n. del
..... da parte del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del
Mare

per la scadenza del termine di 60 giorni dalla ricezione da parte del Ministero
dell'Ambiente e della Tutela del Territorio

RICHIESTA DI CHIARIMENTI / RIESAME

Richiesta di chiarimenti e/o rilievi per il riesame con nota prot. n. del
..... del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare pervenuta in
data

Chiarimenti e/o riesame pervenuti al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del
Mare in data con
.....

ANNULLAMENTO

Disposto dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con nota prot. n.
..... del

NOTE

Il Segretario
Michele Ottino

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N.198)

TRIENNIO 2015-2017

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 ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L'art 48 del D. Lgs 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al proseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.** Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Da richiamare inoltre il D. Lgs 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

L'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso costituisce il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività al lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce in tale contesto:

Azioni positive per il triennio 2015-2017

L'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso, per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Promozione della flessibilità oraria

L'Amministrazione continuerà a favorire 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. L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che nelle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Reinserimento lavorativo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegnerà inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegnerà a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente. Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.

