



Ente di Gestione per
i Parchi e la Biodiversità
Emilia Orientale

PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024

Anno 2022

Che cos'è il PIAO

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno e, in sede di prima applicazione, entro il 30 giugno 2022. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbirà, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni ed in particolare, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza PTPCT. Scopo del PIAO è quello di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale quindi anche all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Attraverso l'adozione del PIAO l'Ente intende applicare a 360°, in chiave sistemica, la propria strategia per la creazione di Valore Pubblico su tutta l'azione amministrativa. Attraverso una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e una gestione ottimale e strategica delle risorse umane, si intende arrivare a una gestione amministrativa più efficace ed efficiente in grado di migliorare la qualità dei propri servizi anche in termini di maggior trasparenza e accessibilità.

Il presente Piano è riferito al triennio 2022-2024. A regime il PIAO dovrà essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Considerato che il presente risulta essere il primo anno di adozione, vista la non chiara normativa ed i tempi di adozione, potrebbero rendersi necessarie in corso d'anno revisioni ed integrazioni al presente documento.

La realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente, finalizzati alla creazione di valore pubblico, rendono oggi più che mai necessario il rafforzamento della nostra capacità amministrativa al fine di consentire il percorso di transizione amministrativa richiesta. A supporto delle proprie strategie, l'Ente dovrà puntare ad obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, integrazione tra sistemi informativi e informatici e, non ultimo, una migliore gestione e ri-qualificazione del proprio capitale umano. Il PIAO punta quindi a esporre in modo semplice e chiaro il filo conduttore che lega tutti gli aspetti strategici dell'Ente, integrando i molteplici documenti di pianificazione e programmazione (Piano performance, POLA, il Piano del fabbisogno del personale e il PTPCT).

Il quadro normativo

L'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Decreto Legge n. 228 del 30 dicembre 2021 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (Milleproroghe), ed in particolare l'art. 1, comma 12, lettera a) ha modificato l'articolo 6 stabilendo, al comma 5, che l'individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti sarà effettuata entro il 31/03/2022; al comma 6 è stabilito invece che entro il medesimo termine verrà adottato, con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, un "Piano Tipo" quale strumento di supporto per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, stabilendo altresì che "In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste..." (comma 6bis).

L'art. 7 del D.L. 30/04/2022 n. 36 ha posticipato al 30 giugno il termine per la prima approvazione del PIAO e che le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (è il caso di questo Ente) saranno vincolate al rispetto degli adempimenti previsti nel decreto di cui al comma 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021, ma con modalità semplificate stabilite nel già richiamato "Piano tipo" che dovrà essere varato dalla Funzione Pubblica.

Il PIAO 2022 – 2024 evidenzia il legame tra le strategie dell'Ente, ed in particolare quelle finalizzate alla creazione del Valore Pubblico, con i principali documenti di pianificazione (PEG, PTPCT, Piano della Performance, POLA, , Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, ecc...) che vengono recepiti ed allegati al presente Piano, nel quale di seguito si riporta il "Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità" che è stato al proposito aggiornato ed integrato e sarà disciplinato direttamente all'interno del PIAO.

Scheda anagrafica dell'Ente

L'Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale è stato istituito con Legge Regionale n. 24 del 23/12/2011 “Riorganizzazione del sistema regionale delle aree protette e dei Siti della Rete Natura 2000 e istituzione del Parco regionale dello Stirone e del Piacenziano”, attraverso la quale la Regione Emilia-Romagna ha avviato un processo di riorganizzazione e gestione delle proprie Aree Protette basato su cinque Macroaree regionali, con esigenze di tutela e caratteristiche omogenee. Uno degli obiettivi prioritari della suddetta riorganizzazione è stato quello relativo alla gestione unitaria di tutte le strategie di tutela ambientale e di conservazione della Biodiversità in passato intraprese dai diversi enti.

Nella macroarea Emilia Orientale sono confluiti gli ex Consorzi dei Parchi Regionali dell'Abbazia di Monteveglio, del Corno alle Scale, dei Gessi Bolognesi e Calanchi dell'Abbadessa, dei Laghi di Suviana e Brasimone, del Parco Storico di Monte Sole oltre alla Riserva Naturale del Contrafforte Pliocenico precedentemente gestita dall'ex Provincia di Bologna.

Gli organi di governo dell'Ente di gestione sono:

- le Comunità dei Parchi;
- il Comitato Esecutivo;
- il Presidente.
-

Le cinque Comunità dei Parchi (una per Parco) sono composte dal Sindaco o da un amministratore locale da esso delegato, dei Comuni il cui territorio è interessato dal perimetro del Parco. In alcuni parchi sono presenti in Comunità anche i rappresentanti di comuni o Enti non territorialmente interessati ma che partecipano alla gestione attraverso il conferimento di risorse.

Il Comitato Esecutivo è costituito da un rappresentante della cinque Comunità dei Parchi oltre ad un rappresentante della Città Metropolitana di Bologna.

Il Presidente che ha la rappresentanza legale dell'Ente viene eletto tra i membri del Comitato Esecutivo.

L'attività dei suddetti organi è disciplinata dallo Statuto dell'Ente approvato con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 54 del 28/06/2013 sulla base dello schema tipo di Statuto approvato dalla Regione con Del. GR n.114 del 6/2/2012.

SEDE LEGALE | Piazza XX Settembre, 1 – 40043 Marzabotto (BO)

SEDE AMMINISTRATIVA E PRESIDENZA | Via Abbazia, 28 – 40050 Monteveglio (BO)

Telefono | 051/6702811 - 6254811

Email | protocollo@enteparchi.bo.it

Posta certificata | enteparchibo@cert.provincia.bo.it

Web | www.enteparchi.bo.it

Codice IPA | egipl_03

Codice Ufficio FE | UF2KK4

Legge istitutiva | Legge regionale 23 dicembre 2011, n. 24

Organizzazione del Personale dell'Ente di Gestione per i Parchi e la biodiversità Emilia Orientale

Direttore

Servizio Vigilanza | 3 Guardiaparco

Area Valorizzazione, Fruizione e gestione amministrativa

Responsabile | + 3 dipendenti

Area Servizi Finanziari

Responsabile | + 3 dipendenti

Area Ambiente

Responsabile | + 4 dipendenti

Area Servizi Tecnici

Responsabile | + 3 dipendenti

Tot. personale < di 50 | **n. 21 dipendenti**

“Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità”

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come descritto nello specifico dal D.lgs n. 198/ 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Ed è partendo da questi principi che attraverso le Azioni Positive si attivano 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 che indiretta, e allo stesso tempo “temporanee”, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Inoltre 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”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, l’Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Principale normativa di riferimento

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

L’art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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” Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;

Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;

D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della Legge 53/2000;

Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

D.Lgs. n. 165 del 2001 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Situazione attuale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

PERSONALE DI RUOLO A TEMPO PIENO N. 17 – (9 uomini – 8 donne)

PERSONALE DI RUOLO PART TIME N. 4 – (0 uomini – 4 donne)

TOTALE PERSONALE TEMPO IND. N. 21 – (9 uomini – 12 donne)

PERSONALE A TEMPO PIENO DET. N. 0

TOTALE GENERALE N. 21 – (9 uomini – 12 donne)

Fotografia personale di ruolo:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, suddivisa per area di appartenenza, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

- Direzione 1 uomo
 - Guardaparco 3 uomini
- Area tecnica 3 uomini, 1 donna
- Area ambiente 1 uomo, 4 donne
- Area valorizzazione fruizione e gestione amministrativa 1 uomo, 3 donne
- Area finanziaria 4 donne

Totale n. 21 – uomini 9 (42,86%) – donne 12 (57,14%)

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, in quanto si nota la prevalenza complessiva di personale femminile nei limiti di legge.

Le P.O. dell'Ente sono 4 (3 uomini ed una donna). Due delle suddette posizioni organizzative derivano dalla vecchia organizzazione degli Enti Parco della Provincia di Bologna, prima della L. Regionale 24/2011 di riordino delle AA.PP.. Le due P.O. di nuova nomina all'interno della Macroarea sono un uomo ed una donna (50%). Anche all'interno delle Aree risulta ben distribuito il personale femminile, l'unico servizio composto totalmente da personale maschile risulta quello dei Guardaparco, motivata principalmente dalla tipologia di mansioni da svolgersi (gestione faunistico-venatoria).

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno. L'ampia presenza femminile conferma, infine, la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale, agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale ed è per questo che già da tempo l'Ente è venuto incontro alle esigenze dei propri dipendenti accogliendo richieste di lavoro da full-time a part-time, richieste di particolari orari di lavoro, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata/uscita ed utilizzo del lavoro agile.

Gli strumenti regolamentari dell'Ente relativi allo Smart Working (POLA con schede di analisi dei processi) individuano le attività che possono effettuarsi da remoto, le quali sono applicabili, in diversa misura, a tutti i dipendenti, consentendo quindi i necessari accordi individuali.

L'organizzazione dell'Ente favorisce il lavoro di gruppo per obiettivi: ogni Responsabile d'Area coordina i propri collaboratori per il raggiungimento di obiettivi ordinari e/o straordinari, proponendo un programma di lavoro di respiro trimestrale. L'accordo

individuale per il lavoro agile, pur necessitando l'adesione del singolo lavoratore, viene costruito pertanto sulla base di un gruppo di dipendenti che collaborino, sotto l'egida di un coordinatore, alla realizzazione degli obiettivi, al fine di garantire la massima fruibilità e flessibilità di questa nuova modalità di lavoro che risulta particolarmente utile per la conciliazione tra vita familiare e professionale.

Obiettivi generali del piano

Alla luce di quanto sopra riportato gli obiettivi che si perseguono nella redazione del presente Piano sono:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente volte a tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla non discriminazione e dignità della persona;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle esigenze specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivi ed azioni positive

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;

- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

Formazione

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è garantito la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione all'attività formativa dei lavoratori, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Particolare attenzione è posta alle esigenze formative manifestate direttamente dal personale. L'intento dell'Ente è infatti quello di garantire la crescita professionale del proprio personale anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere.

Flessibilità, permessi, aspettative e congedi

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita.

Permessi, aspettative e congedi risultano disciplinati dalla normativa vigente.

L'Ente intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

In ogni caso, eventuali particolari necessità di tipo familiare o personale, dovranno essere valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;

- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l’ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Commissioni di concorso

In tutte le future commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno una componente femminile così come previsto dall’art. 57 del D.Lgs 165/2001 ss.mm.ii, salvo i casi di motivata impossibilità.

L’Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni tra l’uno o l’altro sesso.

Sviluppo carriera e professionalità

L’obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- l’opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, senza discriminazione di genere, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l’attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell’esperienza acquisita, senza discriminazioni.

E’ necessario, inoltre, migliorare la condivisione, da parte dei Responsabili di Area, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo maggiormente i lavoratori, anche attraverso incontri periodici, attraverso i quali, l’analisi degli obiettivi, il grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di eventuali problematiche insorte e non da ultimo la verifica dell’equa distribuzione dei carichi di lavoro, permetterà di prevenire l’insorgere di conflitti ed aumenterà la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Informazione

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità cercando di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere promuovendo un’attiva partecipazione alle azioni che l’Amministrazione intende intraprendere.

Il presente piano, disciplinato direttamente all'interno del PIAO, sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

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

Lo stesso potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

ALLEGATI al PIAO:

- Piano della performance 2021/2023 integrato con il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT);
- Piano triennale di fabbisogno del personale;
- Piano esecutivo di gestione (PEG) approvato dal Comitato Esecutivo con deliberazione n. 94 del 21/12/2021.