



Ente di gestione
delle aree protette dei
Parchi Reali

Sede legale: viale C. Emanuele II, 256 – 10078 Venaria Reale (TO) – tel. 011 4993311

Sede operativa di Stupinigi: viale Torino 4, (fraz. Stupinigi) – 10042 Nichelino (TO) – tel. 011 3587575
partita IVA e codice fiscale 01699930010

http://www.parchireali.gov.it – email: protocollo@parchireali.to.it – parchireali@legalmail.it

PROGRAMMA TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità»

1... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... predispongono 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... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

«L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale ... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

[dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 a Innsbruck]

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare 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 donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e 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;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- legge regionale del Piemonte 18 marzo 2009, n. 8 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto "Collegato al lavoro";
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 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»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;
- direttiva n. 3/2017 della presidenza del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile;
- direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la P.A. e sottosegretario delegato alle pari opportunità che sostituisce la citata direttiva 23 maggio 2007.

PREMESSA

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 «*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*» riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 «*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*», e alla legge 10 aprile 1991, n. 125 «*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*».

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 parità e 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 pubbliche amministrazioni, e 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.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, con la realizzazione di interventi specifici che pongano in essere un cambiamento con riguardo al genere, cercando di equilibrare le esigenze di uomini e donne, seguendo una linea di procedimento che non tenga conto del genere, ma della persona.

Le azioni positive sono, quindi, 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:

- 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;
- temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In ultimo, con la legge 4 novembre 2010, n. 183, viene ribadito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, di garantire "... *la 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 psichica al proprio interno*".

Questo Ente, riconosciuta l'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende conformare la propria organizzazione e la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e al miglioramento del benessere organizzativo, anche al fine di un continuo miglioramento del clima aziendale nel suo complesso.

Nello spirito del dettato normativo e tenendo conto delle proprie esigenze specifiche, l'Ente, partendo dall'analisi del personale presente, al fine di individuare le potenzialità e le criticità della realtà organizzativa e nell'ottica di valorizzare i fattori positivi e limitare o risolvere quelli negativi, individua le azioni di seguito esposte.

Le azioni del Piano Azioni Positive potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'Ente [<http://www.parchireali.it>].

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Prima di presentare il PAP (Programma di Azioni Positive), si intende procedere con un'analisi dei dati del personale in servizio attraverso un quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2021

Alla data del 31 dicembre 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Suddivisione per genere e categoria

	donne	uomini	totale
Dirigenti	1	0	1
Categoria D con Posizione Organizzativa	3	3	6
Categoria D	5	7	12
Categoria C	8	17	25
Categoria B	2	8	10
TOTALE	19	35	54

Guardando la distribuzione del genere dei dipendenti dell'Ente (54 unità), possiamo dire che si tratta di un ambiente con prevalenza di dipendenti di genere maschile (35) rispetto ai dipendenti di genere femminile (19). L'incidenza del genere maschile è pari al 64,81%.

Sulla base dei dati sopra riportati, si evidenzia che nelle categoria D (con o senza Posizione Organizzativa) i dati in assoluto presentano un equilibrio tra i generi mentre percentualmente il genere femminile risulta prevalente in riferimento al totale delle donne dipendenti. Nelle categorie C e B il numero dei dipendenti maschi è prevalente sia in valore assoluto sia in valore percentuale.

Suddivisione per genere e aree organizzative

Area/Servizio	donne	uomini	totale
Dirigenza	1	0	1
Area Servizi Generali	6	1	7
Area Amministrazione	2	3	5
Area Tecnico Patrimoniale – Ufficio Tecnico	4	2	6
Area Tecnico Ambientale	2	10	12
Area Vigilanza	1	15	16
Area Fruizione e Promozione	2	3	5
Servizio Stupinigi	1	1	2
TOTALE	19	35	54

La distribuzione di genere in riferimento alla singole aree organizzative aziendali evidenzia una prevalenza del genere femminile nell'Area Servizi generali (84,71%) mentre nell'Area tecnico Ambientale (75,83%) e nell'Area Vigilanza (6,25%) la prevalenza è del genere maschile.

Suddivisione per genere, categoria e orario di lavoro

	donne	uomini	totale
Dirigenti	1	0	1
Categoria D con P.O./A.P.			
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno	3	3	6
Categoria D			
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno	5	6	11
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale	0	1	1
Categoria C			
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno	7	16	23
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale	1	1	2
Categoria B			
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno	2	8	10
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale	0	0	0

Suddivisione per genere, categoria e fasce di età

	donne	uomini	totale
Dirigenti			
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	0	0	0
41 – 50 anni	0	0	0
51 – 60 anni	1	0	1
Oltre 60 anni	0	0	0
Categoria D con P.O./A.P.			
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	0	0	0
41 – 50 anni	1	0	1
51 – 60 anni	0	2	2
Oltre 60 anni	2	1	3
Categoria D			
Meno di 30 anni	1	0	1
31 – 40 anni	0	1	1
41 – 50 anni	0	1	1
51 – 60 anni	3	3	6
Oltre 60 anni	1	2	3

Categoria C			
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	1	2	3
41 – 50 anni	4	5	9
51 – 60 anni	2	9	11
Oltre 60 anni	1	1	2
Categoria B			
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	0	1	1
41 – 50 anni	0	2	2
51 – 60 anni	1	4	5
Oltre 60 anni	1	1	2
TOTALE	19	35	54

Suddivisione per genere, categoria e titolo di studio

	donne	uomini	totale
Dirigenti			
Diploma di licenza media	0	0	0
Diploma di maturità	0	0	0
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	1	0	1
Titolo post laurea	0	0	0
Categoria D con P.O./A.P.			
Diploma di licenza media	0	0	0
Diploma di maturità	0	2	2
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	2	1	3
Titolo post laurea	1	0	1
Categoria D			
Diploma di licenza media	0	0	0
Diploma di maturità	3	4	7
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	2	3	5
Titolo post laurea	0	0	0
Categoria C			
Diploma di licenza media	2	2	4
Diploma di maturità	2	9	11
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	4	5	9
Titolo post laurea	0	1	1
Categoria B			
Diploma di licenza media	1	6	7
Diploma di maturità	1	2	3
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	0	0	0
Titolo post laurea	0	0	0
TOTALE	19	35	54

Suddivisione per genere e titolo di studio

Titolo di Studio	donne	uomini	totale
Diploma di licenza media	3	8	11
Diploma di maturità	6	17	23
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	9	9	18
Titolo post laurea	1	1	2
TOTALE	19	35	54

La tabella analizza il personale dipendente in base al titolo di studio, si evidenzia che il 37,04% del personale possiede la laurea (per semplicità è compreso anche il personale con titolo post laurea) e che oltre il 40% possiede il diploma di maturità.

OBIETTIVI DEL PIANO

La Legge Regionale n. 8 del 18 marzo 2009, al comma 2 dell'art. 8, individua già gli ambiti entro i quali sviluppare le azioni positive e precisamente:

a) promuovere e sostenere iniziative di sensibilizzazione, trasferimento e scambio di buone pratiche volte a realizzare una società con ruoli equilibrati e non discriminatori tra uomini e donne;

b) favorire l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini attraverso politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata e familiare e strumenti che incoraggino la condivisione delle responsabilità familiari;

c) promuovere la paritaria partecipazione delle donne nei luoghi di decisione sia in ambito pubblico che privato, nelle assemblee elettive e nei luoghi di governo, negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale;

d) sostenere progetti per la promozione delle pari opportunità in tutti i livelli dell'istruzione e della formazione;

All'interno di tali ambiti, questo Ente individua le azioni positive di seguito elencate.

1° OBIETTIVO - Garantire le pari opportunità nel reclutamento del Personale

L'Ente assicura che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

2° OBIETTIVO - Tutela dell'ambiente di lavoro

L'Ente favorisce iniziative a tutela dell'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente - anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni

L'Ente si impegna a sviluppare azioni anche organizzative finalizzate all'ascolto di ogni forma di disagio, in modo che i dipendenti possano rivolgersi al Servizio personale e al Direttore, e inoltre si impegna a coordinare, nel rispetto della riservatezza delle informazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.

L'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale e del Codice di Comportamento, per far apprendere la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne. In particolare nell'anno 2021 è stato adottato il nuovo Codice di Comportamento dell'Ente a seguito della procedura aperta per l'aggiornamento del documento con il coinvolgimento dei dipendenti stessi.

3° OBIETTIVO — Formazione

Il piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a tempo parziale e coinvolgere i lavoratori portatori di disabilità.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

L'Ente si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

4° OBIETTIVO — Conciliazioni e flessibilità orarie

L'Ente favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando attenzione nei confronti di tali problematiche, in particolare garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Inoltre consente ai propri dipendenti un'ampia flessibilità in entrata e in uscita dal servizio sulla quasi totalità degli orari, a eccezione dei servizi organizzati su turni, ai sensi della normativa vigente. Tale flessibilità permette una migliore distribuzione del proprio tempo di lavoro in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun lavoratore.

5° OBIETTIVO — Informazione e comunicazione

L'Ente intende proseguire nella sensibilizzazione del personale dipendente sull'argomento delle pari opportunità tramite diffusione delle informazioni unitamente alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori su tale tematica. L'Ente, inoltre, per la migliore attuazione di questo obiettivo, attiverà collaborazioni con la Regione Piemonte, laddove questa abbia già appositi servizi a questo scopo attivati.

Inoltre in merito alla comunicazione all'interno dell'Ente, è necessario sottolineare che il benessere all'interno dell'ambiente lavorativo è condizionato, oltre che da scelte generali in materia di personale anche da decisioni quotidiane assunte dal direttore e dai singoli responsabili, dalle comunicazioni circa i contenuti del lavoro, la condivisione di obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti per il lavoro svolto.

In quest'ottica sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione del personale. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza all'Ente.

6° OBIETTIVO — Tutela dei soggetti fragili e delle persone con disabilità

L'Ente favorisce le iniziative utili all'inclusione dei lavoratori con disabilità, assegnandoli a servizi compatibili con le caratteristiche e le inclinazioni manifestate e assicurando l'affiancamento di personale idoneo.

Nel corso degli ultimi due anni, è stata posta particolare attenzione alle situazioni di fragilità e ai soggetti portatori di disabilità, anche in ragione delle nuove misure organizzative poste in essere a causa della pandemia e della necessità di tutelare la salute dei lavoratori, in costante collaborazione con il Medico Competente.

7° OBIETTIVO — Benessere fisico

L'Ente favorisce le iniziative personali e di gruppo volte alla ricerca del benessere fisico attraverso il movimento e l'attività sportiva.

Approfittando dell'enorme vantaggio di essere un grande parco naturale, negli ultimi anni è aumentato il numero di dipendenti che pratica diverse forme di attività fisica all'aperto (passeggiata, corsa, bicicletta, pilates e yoga) durante la pausa pranzo o a fine turno, grazie all'ampia flessibilità oraria prevista. L'Ente sostiene l'attività fisica anche mettendo a disposizione dei lavoratori alcune biciclette.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024) ed è pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

Nel periodo di vigenza saranno 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.