



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.it> – email: protocollo@parchireali.to.it – parchireali@legalmail.it

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) TRIENNIO 2026-2028

***Articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80
convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113***

(Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n.2 del 30/01/2026)

Sommario

Premessa.....	3
Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
1.1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE CARATTERISTICHE DELL'ENTE	4
1.1.1 Profilo istituzionale	4
1.1.2 Strutture	4
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	6
Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 La creazione di valore pubblico da parte dell'azione dell'Ente	8
2.1.2 Finalità istituzionali e strumenti correlati	8
2.2. PERFORMANCE.....	10
2.2.1 Piano della performance	10
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	19
2.3.1 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2026 - 2028	19
Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	38
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	38
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	40
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	41
3.3.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	43
3.3.2 Capacità assunzionali e spese di personale	45
3.3.3 Facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato	46
3.3.4 Assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione	47
3.3.5 Stato dell'organizzazione e dell'organico.....	47
3.3.6 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028	58
3.3.7 Dotazione organica del personale dell'Ente (Adottata)	62
3.4 PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE	66
3.4.1 Finalità Triennale Piano della Formazione	67
3.4.2 Inquadramento normativo.....	68
3.4.3 Destinatari e processi di formazione	69
3.4.4 Fasi dell'attività formativa	69
3.4.5 Rilevazione dei fabbisogni formativi.....	70
3.4.6 Attività formative programmate	70
3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	75
Sezione 4. MONITORAGGIO	87

3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

- 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.

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 o 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.

L'Ente di gestione dei parchi reali ha avviato le procedure per la costituzione del *Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come previsto dalla normativa vigente in materia.

Istituzione del “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG)

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede l'istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il CUG dell'Ente di gestione delle Aree protette dei Parchi reali è stato istituito nel corso del 2023 con la determinazione n. 198 del 19/06/2023; inoltre il Consiglio dell'Ente ha provveduto all'approvazione del regolamento con la deliberazione n. 24 del 25/09/2023.

I componenti del Comitato per il quadriennio 2023-2026 sono tre in rappresentanza dell'Amministrazione e tre in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e altrettanti componenti supplenti.

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 dipendente alla data del 31/12/2025

Alla data del 31 dicembre 2025 il personale dipendente in servizio è di 54 unità, di cui 53 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato. La situazione presenta il seguente quadro di raffronto tra i generi:

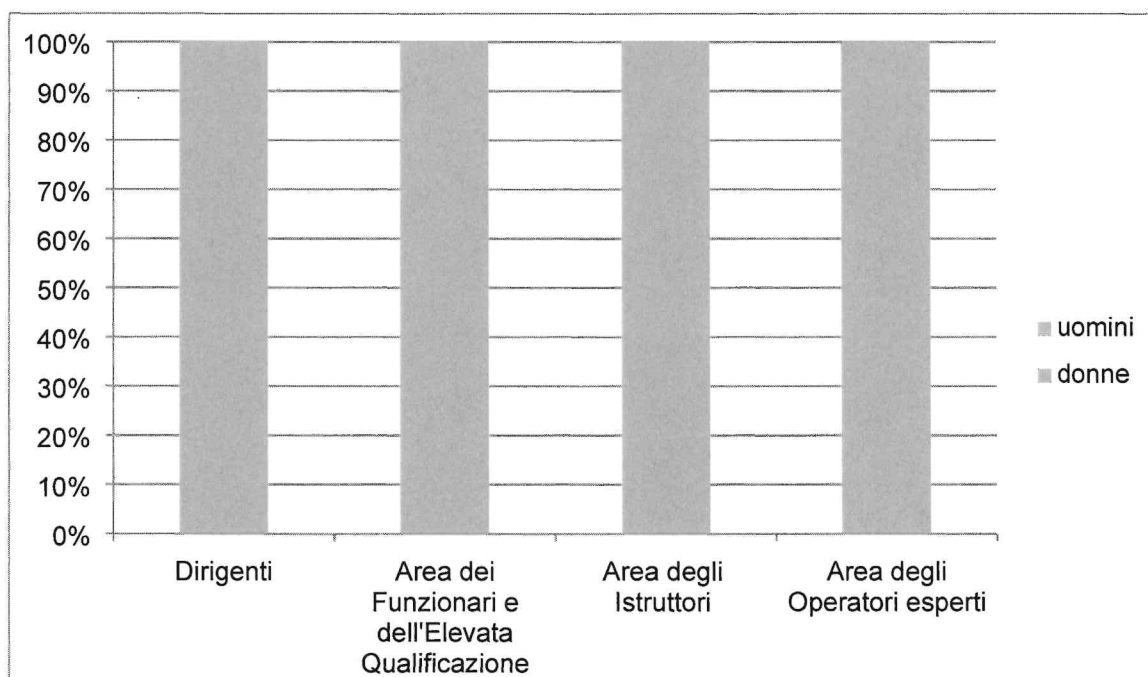
SUDDIVISIONE PER GENERE E AREE DI INQUADRAMENTO

Aree di inquadramento	donne	uomini	totale
Dirigenti	1	0	1
Incaricati di Elevata Qualificazione nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	3	6
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (senza incarico)	6	7	13
Area degli Istruttori	10	15	25
Area degli Operatori esperti	0	9	9
TOTALE	20	34	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 (34) rispetto alle dipendenti di genere femminile (20). L'incidenza del genere maschile è pari al 62,96% (in lieve ribasso rispetto al 2024).

Per un maggior dettaglio si evidenzia che i dati dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione sono stati analizzati tra titolari di incarico di Elevata Qualificazione e altri funzionari non incaricati.

Nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione i dati presentano un equilibrio tra i generi, con un leggero vantaggio da parte di quello maschile, mentre nell'Area degli Istruttori il numero dei dipendenti maschi è prevalente sia in valore assoluto sia in valore percentuale e nell'Area degli Operatori esperti i dipendenti sono solo maschi, così come evidenziato dal grafico sottostante:



SUDDIVISIONE PER GENERE E AREE ORGANIZZATIVE

Area/Servizio	donne	uomini	totale
Dirigenza	1	0	1
Area Servizi Generali	5	1	6
Area Amministrazione	1	3	4
Area Tecnica	4	1	5
Area Ambiente	2	10	12
Area Vigilanza e gestione faunistica	3	14	17
Area Gestione Stupinigi	1	1	2
Servizio Fruizione e Promozione	2	4	6
Funzione organizzativa coordinamento gare, appalti, contratti attivi e consulenza giuridica	1		1
TOTALE	20	34	54

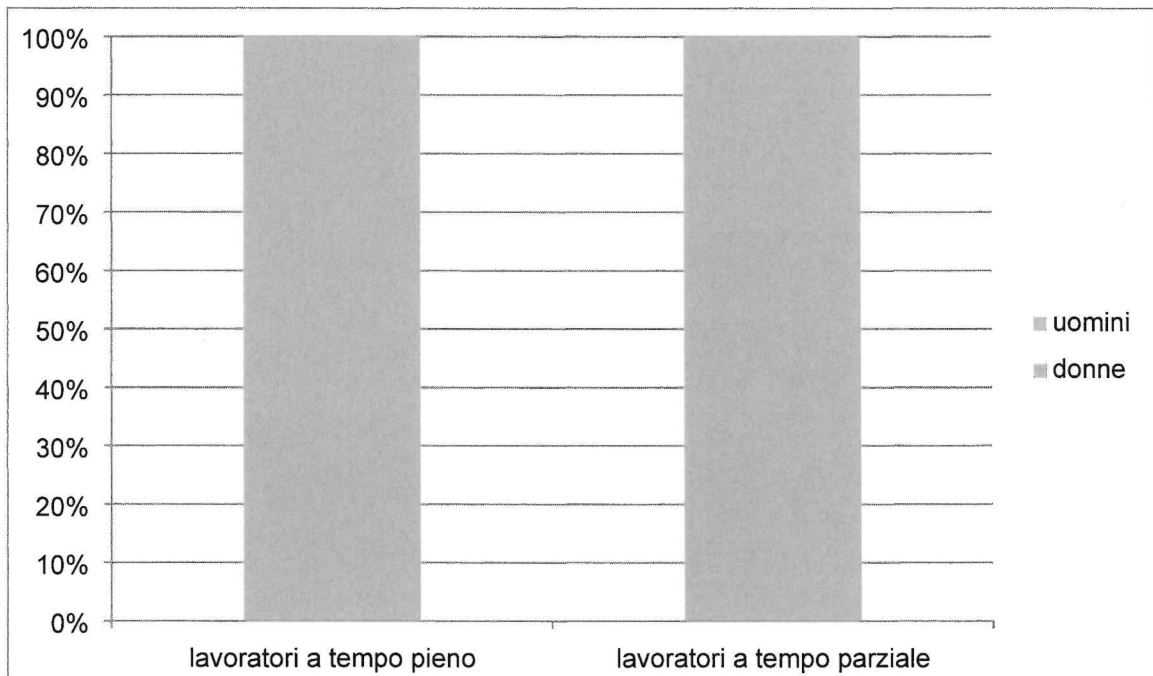
La distribuzione di genere in riferimento alla singole aree organizzative aziendali evidenzia una prevalenza del genere femminile nell'Area Servizi Generali (83,33%) e nell'Area Tecnica (80%), mentre la situazione si capovolge nell'Area Ambiente (83,33%) e nell'Area Vigilanza e gestione faunistica (82,35%) nelle quali la prevalenza è del genere maschile.

Con le assunzioni degli ultimi anni si rileva tuttavia la tendenza in aumento del valore percentuale del genere femminile all'interno dell'Area Vigilanza e gestione faunistica, in passato quasi esclusivamente composto da uomini.

SUDDIVISIONE PER GENERE, AREA DI INQUADRAMENTO E ORARIO DI LAVORO

		donne	uomini	totale
Dirigenti		1	0	1
Incaricati di Elevata Qualificazione nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione				
Personale a tempo indeterminato	a tempo pieno	3	3	6
	a tempo parziale	0	0	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (senza incarico)				
Personale a tempo indeterminato	a tempo pieno	5	7	12
	a tempo parziale	1	0	1
Area degli Istruttori				
Personale a tempo indeterminato	a tempo pieno	9	15	24
	a tempo parziale	1	0	1
Area degli Operatori esperti				
Personale a tempo indeterminato	a tempo pieno	0	8	8
	a tempo parziale	0	1	1

Si evidenzia che la distribuzione del personale con contratto di lavoro a tempo parziale è equilibrata sulle varie aree di inquadramento, ma se si considera il genere tra i dipendenti che usufruiscono di questo istituto, vi è invece una forte prevalenza di quello femminile: il 10% delle lavoratrici ha richiesto un *part-time* contro il 2,94% dei lavoratori maschi.



SUDDIVISIONE PER GENERE, AREA DI INQUADRAMENTO E FASCE DI ETÀ

	donne	uomini	totale
Dirigenti			
Fino a 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
Incaricati di Elevata Qualificazione nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione			
Fino a 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	1	0	1
41 – 50 anni	1	0	1
51 – 60 anni	1	1	2
Oltre 60 anni	0	2	2
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (senza incarico)			
Fino a 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	1	1	2
41 – 50 anni	1	0	1
51 – 60 anni	2	4	6
Oltre 60 anni	2	2	4

Area degli Istruttori			
Fino a 30 anni	2	0	2
31 – 40 anni	0	1	1
41 – 50 anni	4	3	7
51 – 60 anni	2	8	10
Oltre 60 anni	2	3	5
Area degli Operatori esperti			
Fino di 30 anni	0	0	0
31 – 40 anni	0	0	0
41 – 50 anni	0	1	1
51 – 60 anni	0	7	7
Oltre 60 anni	0	1	1
TOTALE	20	34	54

L'età media di tutti i dipendenti dell'Ente è di 53,11 anni, con un lieve sbilanciamento tra i due generi: la media dell'età dei dipendenti uomini è di 54,73, mentre quella delle dipendenti donne è di 50,35.

Se si considera l'età dei dipendenti suddivisi in base alle aree di inquadramento le età medie sono:

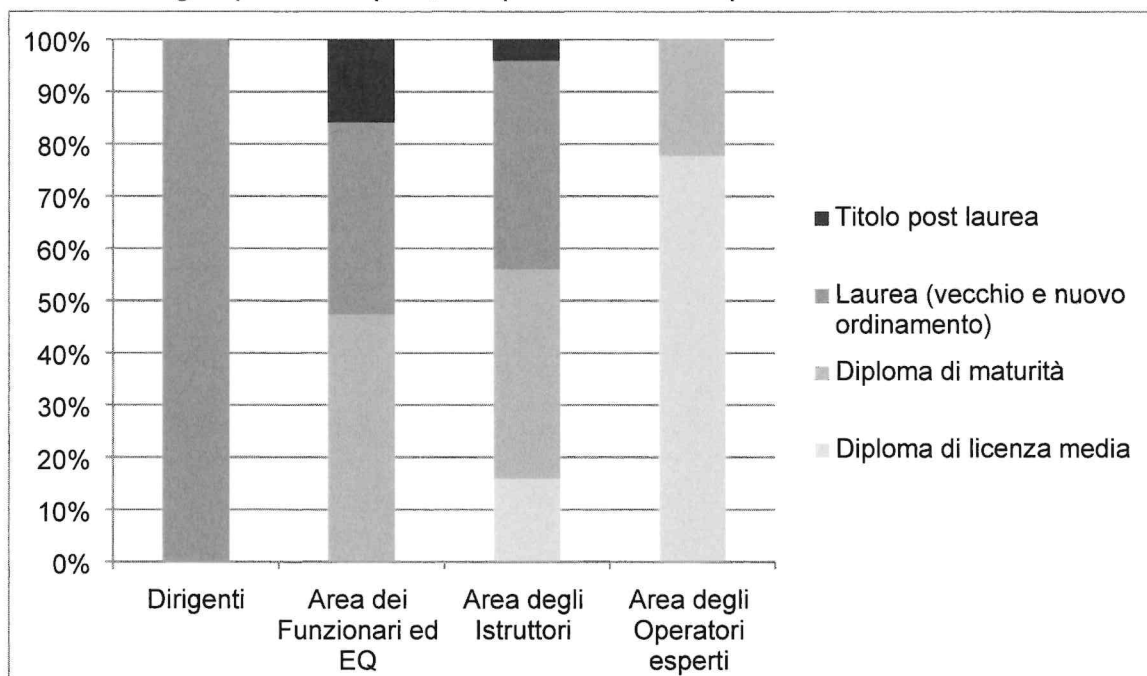
- Area dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione: 54 anni;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza incarico: 54,69 anni;
- Area degli Istruttori: 50,92 anni;
- Area degli Operatori esperti: 55,89 anni.

SUDDIVISIONE PER GENERE, AREA DI INQUADRAMENTO 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
Incaricati di Elevata Qualificazione nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione			
Diploma di licenza media	0	0	0
Diploma di maturità	0	3	3
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	2	0	2
Titolo post laurea	1	0	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (senza incarico)			
Diploma di licenza media	0	0	0
Diploma di maturità	3	3	6
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	1	4	5
Titolo post laurea	2	0	2

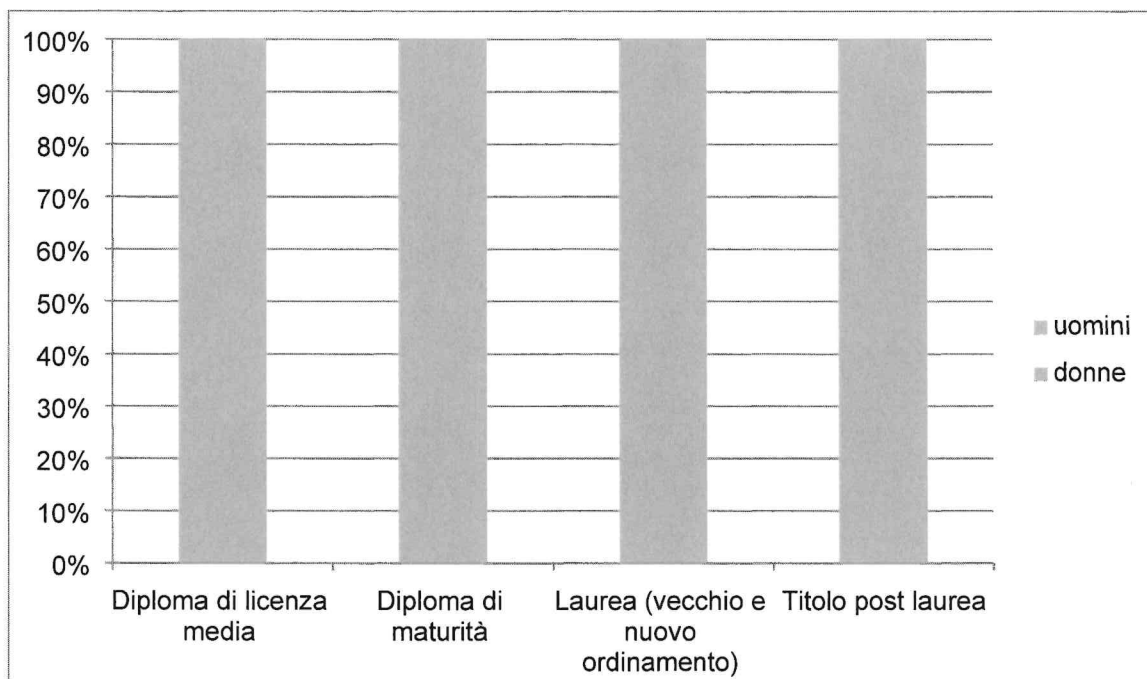
Area degli Istruttori			
Diploma di licenza media	3	1	4
Diploma di maturità	3	7	10
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	4	6	10
Titolo post laurea	0	1	1
Area degli Operatori esperti			
Diploma di licenza media	0	7	7
Diploma di maturità	0	2	2
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	0	0	0
Titolo post laurea	0	0	0
TOTALE	20	34	54

I titoli di studio tra il personale dipendente sono così distribuiti: il 7,41% dei dipendenti, distribuito tra le Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, ha conseguito un titolo post laurea (master universitario di primo o di secondo livello o dottorato di ricerca), il 33,33%, tra i Dirigenti e le Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, possiede una laurea, il 38,89% dei dipendenti, inquadrati nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, degli Istruttori e degli Operatori esperti ha un diploma di maturità, mentre il restante 20,37%, tra le Aree degli Istruttori e degli Operatori esperti, è in possesso di un diploma di licenza media.



SUDDIVISIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

Titolo di Studio	donne	uomini	totale
Diploma di licenza media	3	8	11
Diploma di maturità	6	15	21
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	8	10	18
Titolo post laurea	3	1	4
TOTALE	20	34	54



Le tabelle sopra riportate analizzano il personale dipendente in base al titolo di studio rapportato all'area di inquadramento e al genere: nel complesso si evidenzia che più del 40% del personale possiede la laurea o un titolo post laurea (Master universitario di primo o di secondo livello o dottorato di ricerca) e che il 38,89% possiede il diploma di maturità, con una tendenza all'aumento percentuale di titoli di studio alti.

Come mostrato dal grafico, se si analizza il titolo di studio del personale dipendente in relazione al genere, aumenta la percentuale di donne con il crescere del titolo di studio e si riduce quella degli uomini, evidenziando come le donne siano mediamente più istruite degli uomini: il 15% delle dipendenti donne possiede un titolo post laurea (master universitario di primo o di secondo livello o dottorato di ricerca), il 40% una laurea, il 30% un diploma di maturità e il restante 15% un diploma di licenza media, mentre il 2,94% dei dipendenti uomini possiede un titolo post laurea, il 29,41% una laurea, il 44,12% un diploma di maturità e il restante 23,53% un diploma di licenza media.

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 avvilito 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 valuta di programmare interventi formativi/informativi sulla violenza di genere e lo *stalking* e di proporre azioni di sensibilizzazione in materia di violenza di genere rivolti alle donne e agli uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi sul territorio quali centri antiviolenza e nuclei competenti dei servizi di polizia municipale.

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 l'uguale possibilità ai lavoratori e alle lavoratrici di frequentare i corsi individuati, senza discriminazioni derivanti da genere, età o particolari situazioni di organizzazione del lavoro.

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.

L'Ente intende attivare momenti di formazione/informazione e il relativo aggiornamento che riguardano i seguenti argomenti:

- utilizzo consapevole dei *social* e degli strumenti di *instant messaging* e rischi connessi al loro utilizzo;

- “alfabetizzazione informatica” per il miglioramento dell’utilizzo dei principali programmi informatici e della posta elettronica.

A partire dall’anno 2024, a seguito della partecipazione al progetto di Compagnia San Paolo denominato I PARCHI REALizzano innovazione (iniziativa Next Generation You), l’Ente ha definito un nuovo obiettivo aziendale per inserire nell’organizzazione i nuovi soggetti che interagiscono con l’ente a vario titolo (assunzioni di dipendenti, contratti di somministrazione lavoro, tirocini, progetti di pubblica utilità).

Inoltre al personale neo assunto o in fase di assunzione è fornita comunicazione di tutte le disposizioni aziendali e delle informazioni utili alle diverse esigenze che potrà incontrare nella sua vita lavorativa, ad esempio informazioni su quali istituti può fruire in riferimento a visite mediche, diritto allo studio, permessi e congedi per la conciliazione della vita lavorativa con quella personale, etc

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. Anche per l’attività di formazione del personale dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari e quant’altro utile a renderla accessibile anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure un orario di lavoro a tempo parziale e comunque prevedendo condizioni utili per il coinvolgimento dei lavoratori portatori di disabilità.

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.

L’Ente promuove il ruolo e l’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che è stato istituito nell’anno 2023. In particolare le azioni programmate prevedono l’aggiornamento dell’apposita sezione del sito internet dell’Ente dedicata al CUG già creata in occasione dell’istituzione del Comitato e la promozione delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l’Amministrazione. 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 — Benessere organizzativo

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.

Il personale con disabilità, seppur assegnato funzionalmente a una singola area organizzativa aziendale, è coinvolto anche in attività lavorative, programmate e valutate idonee, afferenti ad altre aree organizzative al fine di migliorare l'integrazione del soggetto disabile con tutto il personale dell'ente.

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

Il percorso si considera consolidato.

L'ente intende valorizzare la professionalità e il tempo di lavoro "finale" del rapporto di lavoro per i dipendenti che si avvicinano al pensionamento.

L'obiettivo che è inteso realizzare è duplice: riconoscere e valorizzare il contributo di coloro che hanno dedicato anni di lavoro all'organizzazione e al contempo offrire una risorsa per quei dipendenti che iniziano la loro esperienza lavorativa o che assumono nuovi incarichi in responsabilità, creando un ponte tra i dipendenti interessati e rafforzando il senso di appartenenza, anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità.

7° OBIETTIVO — Conoscenza del territorio gestito dall'Ente e valorizzazione della formazione culturale

L'Ente intende migliorare la conoscenza da parte dei propri dipendenti e collaboratori del territorio in gestione attraverso visite guidate informative e di approfondimento al fine di migliorare il senso di appartenenza all'Ente, di armonizzare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione attraverso la maggiore comprensione della realtà dell'ente e dei suoi obiettivi istituzionali.

Nell'ambito della valorizzazione della formazione culturale dall'anno 2023 l'Ente ha previsto l'assegnazione a ciascun dipendente interessato dell'Abbonamento Musei Piemonte, al fine di accrescere le conoscenze e l'esperienza sia come lavoratori sia come cittadini della Regione Piemonte. L'assegnazione è effettuata a cura degli uffici competenti previo avviso a tutti i dipendenti e verifica del loro interesse secondo le modalità ritenute opportune.

8° 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.

Approfitando 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 (2026/2028) 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.

Sezione 4. MONITORAGGIO

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti sia dei risultati conseguiti, secondo le modalità descritte in ciascuna sezione.