



REGIONE PIEMONTE
Ente di Gestione del Parco Paleontologico Astigiano
Corso Vittorio Alfieri 381 - 14100 Asti (AT) – ITALY
tel./fax +39 0141 592091 P. IVA 01558330054 C.F. 92022260050
www.astipaleontologico.it e-mail enteparchi@parchiastigiani.it
Posta elettronica certificata (PEC) parchi.astigiani@cert.ruparpiemonte.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

2026-2028

(allegato 3)

Premessa

Le azioni positive sono 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il comma 1 dell'art.48 del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246), così come aggiornato da ultimo con la Legge 10 novembre 2025 n. 167, ha disposto che le pubbliche 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”*.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” fornisce direttive volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Aggiorna inoltre alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Si ricordano anche le linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate in attuazione dell'art. 5 del D. L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022 n. 79, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” stabilisce che occorre garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità favorendo una sempre maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

Oltre alle linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche fissate dalla Direttiva del 2019 di seguito elencate, si aggiungono anche le azioni per una cultura del “rispetto” di cui alla Direttiva del 2023.

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano, in quanto amministrazione pubblica, è tenuto a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

In particolare l'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Piani triennali di azioni positive.

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Per questa Linea d'azione l'Ente ha tra i suoi obiettivi specifici la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive che viene approvato come allegato al Piano della Performance, componente del PIAO 2026-2028.

3. Politiche di reclutamento e gestione del personale.

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Questa linea di azione trova la sua esplicazione nella sezione "3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale" del PIAO 2026-2028, che garantisce in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità ed il rispetto delle norme antidiscriminatorie.

4. Organizzazione del lavoro.

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Per questa Linea d'azione l'Ente ha tra i suoi obiettivi specifici:

- il proseguimento del progetto teso a migliorare il benessere organizzativo; a tal fine è prevista la progettazione di un percorso formativo rivolto al personale dipendente dell'Ente di Gestione del Parco, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Il focus sarà sul personale degli uffici e di tutti i servizi, per sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita;
- l'attuazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) descritto nella sezione "3.2 Organizzazione del lavoro agile" del PIAO 2026-2028 e la conseguente riorganizzazione del modello organizzativo, ponendo sempre attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- l'implementazione di tecnologie per migliorare la comunicazione tra il personale in presenza e quello in smart working che opera nei vari servizi dell'Ente e anche il rapporto con l'utenza esterna;
- la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo la partecipazione alle attività dell'amministrazione, anche del personale assente a vario titolo, attraverso la pubblicazione sulla piattaforma cloud di informative sulle attività e le iniziative svolte dall'Ente nel corso dell'anno.

5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione prevede la promozione di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle posizioni apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. Per questa Linea d'azione l'Ente ha tra i suoi obiettivi specifici:

- l'attuazione del Piano della formazione, che prevede percorsi conformi ai principi relativi al contrasto delle discriminazioni e risponde ai fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile;
- lo svolgimento di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità.

6. Creazione dei Comitati unici di garanzia.

L'azione concerne la costituzione, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

Il CUG di Ente ha una composizione paritetica ed è formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, rappresentativi delle componenti del personale in servizio, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Se ne prevede la costituzione nel corso del triennio, dopo i necessari approfondimenti.

7. Attività dei Comitati unici di garanzia (CUG)

I CUG, in coerenza con gli indirizzi generali forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, adottano azioni condivise per recepire e fare emergere segnalazioni di violenza contro le donne attraverso:

- materiale informativo da divulgare a lavoratrici ed a lavoratori della P.A. per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- la pubblicazione sul sito internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522 evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori;
- iniziative formative per i dipendenti;
- azioni di sensibilizzazione per la creazione di Sportelli di ascolto e/o del Nucleo di ascolto organizzato;
- adozioni di Codici etici e strumenti di mediazione dei conflitti e prevenzione dei fenomeni di molestie e violenze quali i Consiglieri di fiducia;
- azioni di monitoraggio sulle situazioni di violenze/molestie;
- informazioni sui centri antiviolenza di prossimità.

8. Iniziativa “*Ri-Forma Mentis – costruiamo una nuova cultura del rispetto*”

Si tratta di una iniziativa che è stata realizzata ormai da alcuni anni in collaborazione tra il Dipartimento della Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri ed il FormezPA nell’ambito della Piattaforma Syllabus con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori pubblici sull’importanza di un luogo di lavoro sicuro, fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità, al fine di introdurre un cambiamento radicale in ogni persona per combattere la violenza contro le donne.

L’obiettivo, perseguito attraverso una attività di autoformazione on-line, è di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere. E’ stato realizzato tramite una piattaforma Moodle con il formato grafico del cartoon della durata di un’ora circa con attestato di partecipazione finale.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/ 12/2025

Al 31 dicembre 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato nell’Ente è così formata:

DIPENDENTI	N.	11	
DONNE	N.	5	45 (%)
UOMINI	N.	6	55 (%)

che evidenzia la quasi parità di presenze femminili e di presenze maschili.

La suddivisione per Aree funzionali è la seguente:

AREA	Uomini	Donne
Operatori	0	0
Operatori esperti	0	0
Istruttori	4	2
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	3
Dirigenti	1	0
TOTALE	6	5

La suddivisione per Settore è la seguente:

SETTORE	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
Amministrazione e Affari generali			2	100	2
Museo Paleontologico					0
Promozione ed educazione ambientale			1	100	1
Vigilanza, biodiversità, gestione e pianificazione del territorio	5	70	2	30	7
Direzione	1	100			1
TOTALE	6		5		11

E' evidente in alcuni Settori uno squilibrio marcato di genere, come nella Promozione/educazione ambientale e Amministrazione in cui la presenza femminile rappresenta il 100% mentre nell'Area Vigilanza, biodiversità, gestione e pianificazione del territorio c'è una prevalenza maschile rispetto a quella femminile. Quanto alla ripartizione per Aree funzionali si evidenzia una prevalenza di Istruttori uomini e una prevalenza di Funzionari donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità in relazione alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Azioni positive per il triennio 2026-2028

Istituzione del nucleo di ascolto

1. Si prevede, nel triennio, l'istituzione del nucleo di ascolto organizzato, cioè di uno sportello che abbia funzione di ascolto per i dipendenti e di offerta all'Ente di soluzioni relative a problematiche di diverso tipo. Allo sportello si potranno rivolgere tutti i dipendenti per la segnalazione di eventuali disagi personali o di criticità riguardanti il benessere operativo.
2. L'Ente Parco si impegna nel triennio a nominare un Consigliere/Consigliera di Fiducia, su designazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, quando costituito. Il Consigliere/la Consigliera raccoglie le eventuali segnalazioni di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro.

Monitoraggio annuale della situazione dell'organico, declinato per genere

1. La Direzione o il CUG, se costituito, effettuerà un'analisi annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche, per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere e per suggerire eventuali modificazioni nelle procedure di reclutamento e selezione del personale.

Conciliazione e flessibilità orarie

1. Verrà favorita l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari e dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantirà il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità (Legge 30 dicembre 2018, n.145), per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane ed ottimizzazione delle professionalità per renderle parte attiva nel processo di semplificazione e digitalizzazione, verranno favorite le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze lavorative con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.
3. Le riorganizzazioni saranno condotte tenendo in considerazione la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponda al riequilibrio dei compiti e che consenta una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.
4. L'Ente si impegnerà ad operare in funzione dell'adozione del POLA secondo i modi e i tempi stabiliti.

Disciplina del part-time

1. Le percentuali dei posti disponibili verranno calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Reinserimento lavorativo personale assente

1. Il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, a malattia ecc..), sarà attuato prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza.
2. Nel momento del rientro, verranno curati l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente e la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune ed mantenere le competenze ad un livello costante.

Pari opportunità e formazione

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. In particolare a tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione ad attività di formazione qualificate, programmate e coordinate dal Direttore per sviluppare una crescita professionale e di carriera; ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste formative al proprio responsabile di area: tutte le richieste convogliano al Direttore che valuta e determina; durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro ad iniziative formative esterne ed interne, con copertura delle eventuali spese di trasferta.

Perequazione informativa e miglioramento senso di appartenenza

1. Per stimolare una maggiore perequazione informativa ai fini delle pari opportunità e della maggiore interazione tra le aree funzionali verrà sviluppata all'interno del cloud di Ente una

piattaforma comune nella quale verranno depositati tutti i provvedimenti e le informazioni di diversa natura che riguardano il personale dell'Ente, accessibile a tutti, denominata "bacheca del personale" tramite Google Sites.

2. Potranno inoltre essere realizzate altre cartelle comuni per contribuire alla maggior armonizzazione e condivisione delle informazioni delle attività svolte da ciascuna Area dell'Ente.

Reclutamento, sviluppo di carriera e professionalità

1. L'Ente si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione.

2. Promuove il merito e il miglioramento della performance individuale indipendentemente dal genere anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi economici e di carriera) selettivi, secondo logiche esclusivamente meritocratiche.

3. Si impegna a promuovere le pari opportunità mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi che potranno rivolgersi al contesto interno e esterno di ciascun Ente nel Piano della performance. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il Piano della performance e il Piano di Azioni Positive.

4. Per quanto attiene le selezioni ed i concorsi in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

5. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili, l'Ente Parco si impegna a stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

6. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente Parco valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

7. L'affidamento degli incarichi di responsabilità avverrà sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione preparazione professionale, si prevedono ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

8. L'assegnazione di attrezzature di lavoro avverrà sulla base delle necessità, della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri gruppi di lavoro

1. L'Ente 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

1. Il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità ha durata triennale e viene aggiornato ogni anno, in coincidenza con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

2. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente e nella "bacheca del personale", se esistente, in modo da renderlo disponibile a tutti i dipendenti.

3. Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire alla Direzione o al CUG, se costituito, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.