

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**ANNO 2022/2024**

**(D. LGS. 198/06 ART. 48)**

**Approvato con Deliberazione di Consiglio n. 27 del 05.10.2022**

## **ART. 1. PREMESSA**

**Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.**

**L'articolo 42 del D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".**

**Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.**

**Le azioni positive rappresentano 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.**

**La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti**

**Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.**

**La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, 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.**

**L'Ente di Gestione dei Sacri Monti, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.**

**L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi**

**L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:**

- 1)eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale,nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;**
- 2)favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;**
- 3)favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;**
- 4)superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;**
- 5)promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;**
- 6)favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;**

**Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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"*.**

## **ART. 2. OBIETTIVI E FINALITÀ**

**Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Il documento costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2019-2021 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. L'Ente, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.**

**L'Ente di gestione dei Sacri Monti con il Piano 2022 -2024 intende perseguire con la propria attività istituzionale l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano, inteso come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, con riferimento alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente ed in particolare:**

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;**
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente**

**nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.**

**Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2022 –2024, l'Ente di Gestione dei Sacri Monti si propone di perseguire le seguenti finalità:**

**1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;**

**2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;**

**3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;**

**4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;**

**5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.**

### **ART. 3 ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO**

**Al 1 gennaio 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è costituito da n. 36 dipendenti così distribuito:**

**N. TOTALE DIPENDENTI N. 36**

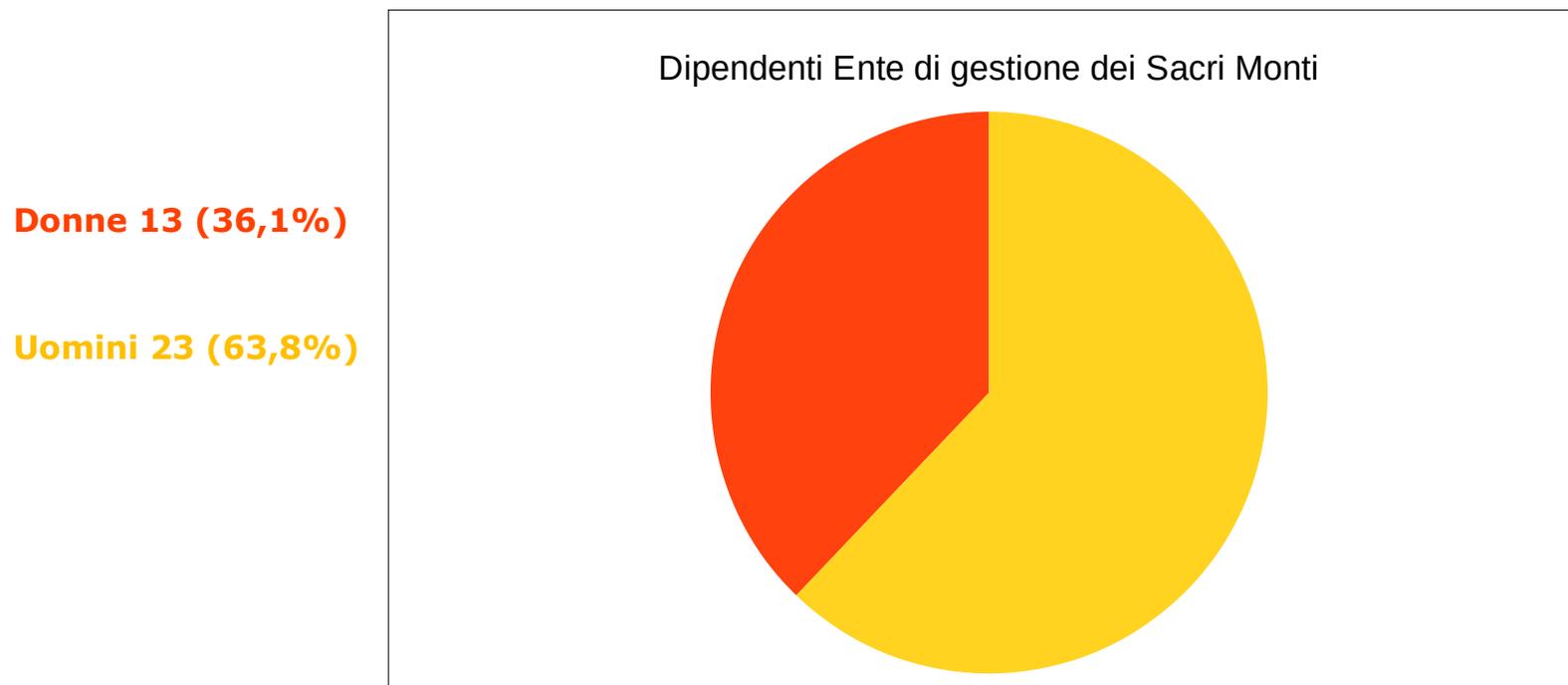
**DONNE N. 13**

**UOMINI N. 23**

**Così suddivisi per categorie aggregate e per genere:**

<b>Personale categorie</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>B</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
<b>C</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
<b>D</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>totale</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>

**Si riporta un breve grafico**



**Il personale dell'Ente risulta pertanto composto da 36 lavoratori di cui il 36,1% di donne, mentre gli uomini rappresentavano il 63,9% del totale**

**Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario fra generi non superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.**

**Nella lettura delle categorie contrattuali, nel livello dirigenziale figura 1 direttore donna e nella categoria D non titolari di P.O. figurano n. 2 donne e n. 2 uomini.**

**I dipendenti titolari di P.O. sono 3 di sesso maschile.**

**Nella categoria C risulta una parità tra uomini e donne.**

**Nella categoria B sono più numerosi gli uomini.**

**La Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) è attualmente composta da N. 2 donne e due uomini**

#### **ART. 4. LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

**Questo documento illustra il “Piano triennale delle azioni positive” per il triennio 2022-2024 dell’ Ente di gestione dei Sacri Monti ponendosi l’obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni intraprese e di contribuire alla costruzione di un piano di sviluppo che intercetti le ricadute delle azioni attuate, le prospettive e le opportunità presenti e future.**

**Questo programma traccia linee operative possibili in un’ottica di sostenibilità.**

**L’ Ente di gestione dei Sacri Monti, per l’eterogeneità dei suoi servizi, ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.**

**Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all’Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell’azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all’amministrazione.**

**L’Amministrazione che governa il territorio ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle strategie, delle azioni e degli obiettivi da raggiungere in un clima e in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità di fornire un contributo personale utile alla collettività.**

**Lo sforzo è avviare un "sistema benessere" attraverso servizi, relazioni e azioni di partecipazione al fine di creare un valore collettivo e condiviso che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.**

**Il presente Piano delle Azioni Positive si pone la soddisfazione dei seguenti obiettivi generali:**

**1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;**

**2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;**

**3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;**

**4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;**

**5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.**

## **ART. 5. AZIONI POSITIVE PROPOSTE E OBIETTIVI**

**In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente P.A.P. 2019 - 2021, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2022, 2023 2024 questo Ente intende raggiungere i seguenti Obiettivi:**

### **OBIETTIVO 1:DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITA' E COMUNICAZIONE**

**Azione: diffondere la cultura della parità di genere.**

- **Monitoraggio dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di passaggio alle categorie giuridiche superiori e alle procedure di progressione orizzontale.**
- **Monitoraggio dell'attuazione delle procedure di mobilità interna ed esterna.**
- **Monitoraggio dell'attuazione della formazione professionale.**
- **Pubblicizzazione, mediante utilizzo del sito web, delle disposizioni di legge e di contratto in materia di pari opportunità, del piano delle azioni positive approvato.**

### **OBIETTIVO 2:FORMAZIONE SVOLTA PREVALENTEMENTE IN ORARIO DI LAVORO**

**Obiettivi: Programmare, compatibilmente con le risorse di bilancio a disposizione, attività formative che possano auspicabilmente consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.**

**Azioni:**

- **I percorsi formativi, ove possibile, dovranno essere, organizzati in orario compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere gli eventuali lavoratori portatori di handicap.**

- **Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia**
- **Favorire l'acquisizione di titoli di studio superiori e universitari.**
- **Favorire la formazione interna a cura dei dipendenti/Responsabili d'Area/Settore che hanno partecipato a corsi di formazione (condivisione del sapere)**
- 

### **OBIETTIVO 3: VALORIZZARE LA DIVERSITÀ NELL'AMBIENTE DI LAVORO (DIVERSITY MANAGEMENT)**

**Obiettivi: Diffondere la cultura dell'accoglienza della diversità come opportunità di arricchimento reciproco. Valorizzare i punti di forza di ogni singolo lavoratore e creare una situazione di equilibrio e di dialogo all'interno dell'Ente. Il Diversity Management comprende, quindi, una serie di iniziative volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro**

#### **Azioni:**

- **sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto.**
- **Sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative)**
- **Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità**
- **Facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili e rafforzare il ruolo dei Responsabili per l'inserimento**
- **Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni**
- **Sperimentazione progetto "Buona uscita", per il sostegno alle persone in età prossima alla pensione**

- **Sperimentazione di un progetto di reverse mentoring che, anche in conseguenza del cambiamento organizzativo legato alla trasformazione digitale e alle nuove digital skill, consenta di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni**
- **Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti**

#### **OBIETTIVO 4: CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO**

**Obiettivo: Favorire, anche mediante una differente organizzazione del lavoro, le condizioni e il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.**

**Azioni:**

- **Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria , smart working)**
- **Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro anche mediante l'utilizzo di sistemi di comunicazione a distanza nei periodi prolungati di assenza per maternità, congedi parentali, aspettative per motivi personali, pandemie ecc. al fine di facilitare il reinserimento al momento del rientro al lavoro.**
- **Consentire la temporanea modifica dell'orario di lavoro a beneficio di dipendenti in situazioni di motivate esigenze personali e/o familiari**

#### **OBIETTIVO 5: BENESSERE LAVORATIVO**

**Obiettivo: Benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori**

- **Mappatura delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione**
- **sviluppare un sistema di benessere organizzativo ed il senso di appartenenza attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti**
- **Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi**
- **Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie**

- **Diffondere un'immagine positiva dell'Ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi**
- **contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**

#### **OBIETTIVO 6:PREVENZIONE MOBBING**

**Obiettivo: prevenire e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone” e diffonderne la conoscenza**

**Azioni:**

- **perseguire e prevenire fenomeni lesivi della dignità delle persone e a diffondere nei contesti di lavoro condotte che favoriscono un clima di lavoro positivo.**
- **migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle violenze sul luogo di lavoro**
- **Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere**
- 

#### **ART. 6. DURATA**

**Il presente Piano ha validità per il triennio 2022 - 2024 e verrà pubblicato sito trasparenza dell'Ente alla voce: <https://www.sacri-monti.com/disposizioni-generalis> e reso disponibile per il personale dipendente.**

**Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni,suggerimenti da parte del personale dipendente.**