



## COMUNE DI PONTECCHIO POLESINE PROVINCIA DI ROVIGO

### PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2025-2027

#### Premessa

L'art. 48 del D.lgs 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che gli Enti, tra cui le amministrazioni comunali, predispongono Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, o che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera.

Punti indiscutibili della direttiva del 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità e che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sono il perseguimento da parte delle amministrazioni pubbliche della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di genere, considerate come fattori di qualità.

I Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento, si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001;

La parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

In ogni caso il principio della parità non deve essere di ostacolo al mantenimento o alla adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Al 31.12.2024 presso il comune di Pontecchio Polesine erano in servizio n. 10 dipendenti suddivisi in 3 Aree.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione uomini e donne:

Dipendenti	Funzionari (ex cat. D)	Istruttori (ex cat. C)	Operari (ex cat. B)
Donne	3	2	
Uomini	1	2	2
TOTALE	4	4	2

Al totale delle unità in servizio si va ad aggiungere n. 1 Segretario Comunale in convenzione.

La dotazione organica per quanto riguarda i dipendenti Responsabili di Area ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 e 109, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è così rappresentata:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	N. Donne 2	N. Uomini 1	Totale 3
---	---------------	----------------	-------------

Per il triennio 2025/2027 si prevedono le seguenti azioni positive, finalizzate soprattutto a favorire le politiche di conciliazioni tra responsabilità professionali e familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze dei dipendenti, donne e uomini, all'interno dell'ente comunale e finalizzate, altresì, a garantire adeguata formazione ed informazione ai dipendenti.

### **RISORSE UMANE**

La gestione delle risorse Umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità.

In particolare dovrà essere assicurato che:

- non vi sia alcuna discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, qualunque sia il settore o ramo di attività;
- abbiano l'opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni carriera, incentivi e progressioni economiche;
- venga garantito gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, neppure di sesso;
- per l'accesso a particolari professioni per le quali siano previsti specifici requisiti fisici, siano stabiliti requisiti fisici, siano stabiliti requisiti non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- sia favorito il reinserimento di personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.);
- venga creato un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

### **POLITICHE DELLA CONCILIAZIONE**

- sia garantito un orario di lavoro flessibile, sia in entrata che in uscita, al fine di favorire l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
- previsione di maggiore flessibilità per le dipendenti e i dipendenti con responsabilità di cura (bambini, genitori, familiari adulti e non autosufficienti) o in presenza di particolari situazioni individuali;
- possibilità di richiedere il part-time nei termini di legge.

### **FORMAZIONE**

- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo nell'ambito delle progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

- i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile organizzati in orari di lavoro compatibili con quello delle lavoratrici/lavoratori part-time. A tutti i dipendenti sarà garantita la pari opportunità e, ove possibile saranno adottate organizzazioni atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici e lavoratori, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

### **AMBIENTE DI LAVORO**

- particolare attenzione dovrà essere posta nella cura dell'ambiente di lavoro, onde evitare che si verifichino situazioni conflittuali, episodi di mobbing, pressioni o molestie sessuali, discriminazioni o atteggiamenti tesi a sottomettere il dipendente. Qualora si verifichino tali situazioni, saranno di volta in volta adottati interventi volti a riportare l'ambiente di lavoro in condizioni di sicurezza e ad assicurare la gestione dei rapporti di lavoro ed interpersonali al rispetto della persona.
- prevenzione mobbing. Rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing ed immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui si sono determinati.

### **DURATA DEL PIANO, ATTUAZIONE E PUBBLICAZIONE**

Il presente Piano ha durata triennale (2025/2027)

Il Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web del Comune, alla sezione "Amministrazione Trasparente", assieme al PIAO di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini verrà tenuto presente nella formulazione di regolamenti, atti amministrativi e nella predisposizione di ogni attività.