



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

### **Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” Sottosezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere”**

#### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026-2028**

##### **OBIETTIVI E FINALITÀ**

Il Comune di Padenghe sul Garda finalizza la propria azione anche al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità nel lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione.

A tal fine, il Comune di Padenghe sul Garda intende attuare interventi mirati a cambiare le tendenze culturali che impediscono l'effettiva eguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare come valore di crescita personale dell'individuo.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Il Piano di azioni positive è previsto dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), segnatamente dall'art. 48, comma 1.

L'amministrazione comunale in carica, così come i vari responsabili di Area ed il Segretario Comunale, sono sempre venuti incontro alle esigenze del personale dipendente con difficoltà personali o familiari a prescindere dall'esistenza o meno di una azione positiva.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una

cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato verso la valorizzazione delle persone, elemento fondamentale, che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

### **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, alla data del 31.12.2025:

#### **Personale dipendente in servizio a tempo indeterminato:**

<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
4	14	18
22,22 %	77,78 %	100 %

Si aggiunge il Segretario Comunale Reggente (DONNA).

#### **Personale dipendente in servizio a tempo determinato (ex art. 110 del TUEL):**

<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
0	1	1

#### **Personale dipendente in servizio presso ciascuna Area organizzativa in base all'organigramma dell'Ente:**

<b>AREA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>	<b>COMPOSIZIONE PERCENTUALE</b>
Affari Generali e Servizi Finanziari	5	1	6	DONNE 83,33 %
				UOMINI 16,67 %
Servizi Demografici e ufficio Messo Comunale	2	1	3	DONNE 66,67 %
				UOMINI 33,33 %
	1	1	2	DONNE 50%

Edilizia Urbanistica e Patrimonio				UOMINI 50%
Lavori Pubblici ed Ecologia	3	1	4	DONNE 75%
				UOMINI 25%
Cultura Turismo Digitalizzazione e Servizi alla Persona	4	0	4	DONNE 100%
				UOMINI 0%
<b>TOTALI</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>DONNE 78,95 %</b>
				<b>UOMINI 21,05 %</b>

**Personale dipendente titolare di incarico di posizione organizzativa (responsabilità di area) escluso il segretario:**

<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
2	3

**Personale dipendente distinto per categoria giuridica di appartenenza:**

Categoria	UOMINI	DONNE	Totale
Istruttori	2	11	13
Funzionari e E.Q.	2	4	6

**Personale dipendente distinto per orario di lavoro:**

	UOMINI	DONNE	Totale
Tempo pieno	4	9	13
Part-time	0	6	6

**Personale dipendente beneficiario di progressione economica orizzontale nel triennio 2023-2025:**

<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
2	3

**Personale dipendente assunto ai sensi della Legge 68/1999 in servizio nel triennio precedente:**

<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
1	0

**Personale alternatosi nella posizione di Segretario comunale nel decennio precedente:**

<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
3	2

**RELAZIONE SUI RISULTATI CONSEGUITI**

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che presso il Comune di Padenghe sul Garda non occorre **3** favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

Presso l'Ente risultano infatti garantite le pari opportunità in termini di presenza femminile nelle diverse attività e posizioni gerarchiche, come testimoniato da:

- ⇒ la maggior presenza di donne a valere sulla complessiva dotazione organica, pari al 78,95%;
- ⇒ la maggior presenza di donne a valere sulla complessiva consistenza dei ruoli di maggiore responsabilità, pari a 3 posizioni organizzative su un totale di 5, a cui si aggiunge quella conferita al Segretario Comunale Reggente, che alla data della predisposizione del presente atto è Donna;
- ⇒ l'equilibrata distribuzione dei generi tra le varie aree di attività e profili professionali.

Anche l'assorbimento da parte di personale dipendente di genere femminile dei contingenti destinati al lavoro a tempo parziale risulta di quasi esclusivo appannaggio delle donne, comprovando il pieno, libero (e, peraltro, volontario) accesso da parte delle stesse alla più significativa forma di flessibilità atta a coadiuvare la conciliazione tra lavoro e vita personale/familiare.

Non si evidenziano infine indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera, dato anche il migliore posizionamento delle dipendenti in relazione all'accesso ai miglioramenti retributivi.

### AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026-2028

Il Comune di Padenghe sul Garda intende in ogni caso confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Compatibilmente con i noti vincoli di finanza pubblica e le disponibilità di bilancio nonché di personale, mezzi e strumenti, l'Ente intende dunque perseguire programmaticamente nel triennio 2026-2028, le seguenti azioni positive:

AZIONE	Descrizione	Responsabili
1	Perseguimento della presenza di donne nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale, comprese le procedure di mobilità esterna, salvi i casi di motivata impossibilità. <i>In continuità con quanto realizzato negli ultimi anni, in cui è stata garantita la presenza di componenti donne in un minimo di 1 e fino a 2 unità sul totale di 3, anche facendo ricorso alla nomina di esperti esterni, ove necessario.</i>	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area
2	Applicazione del medesimo trattamento economico e giuridico al personale, a parità di prestazioni, a prescindere dall'appartenenza all'uno o all'altro genere, con specifico riferimento al trattamento accessori. <i>In continuità con gli ultimi anni in cui è divenuta maggioritaria la quota di donne individuate come responsabile di area.</i>	Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area

3	<p>Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale o altra forma di sviluppo di carriera del personale e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso, e di garantire esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile. <i>In continuità con gli ultimi anni, in cui non sono state sollevate contestazioni o ricorsi nei confronti delle procedure selettive poste in essere dall'Amministrazione, con riferimento alle pari opportunità.</i></p>	<p>Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area</p>
4	<p>Garanzia di accesso, da parte del personale di genere Femminile, ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale (in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'ente), adottando – compatibilmente con la struttura e le esigenze di servizio – modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo (ove possibile) la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. <i>In continuità con gli ultimi anni, in cui non sono pervenuti reclami o richieste non soddisfatte da parte del personale di genere femminile.</i></p>	<p>Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area</p>
5	<p>Adozione di politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare favorendo forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, anche di tipo temporaneo, per richieste motivate da particolari esigenze famigliari, con queste modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ monitorando le richieste e le concessioni di flessibilità (part-time e modifiche temporanee orario di lavoro);</li> <li>⇒ prevedendo agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.</li> </ul> <p><i>In continuità con gli ultimi anni, in cui è aumentata la percentuale di donne con orario di lavoro part-time.</i></p>	<p>Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area</p>
6	<p>Adozione dello <i>smart working</i>, su richiesta del dipendente qualora ne abbia necessità, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p>	<p>Segretario comunale, tutti i Responsabili di Area</p>

### MONITORAGGIO DEL PIANO

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente nonché delle organizzazioni sindacali, utili per l'istruttoria dei successivi aggiornamenti.

### DURATA E PUBBLICITÀ

Il presente Piano ha durata per il triennio 2026 - 2028 ed è pubblicato all'Albo pretorio informatico e sul sito internet del Comune di Padenghe sul Garda. Lo stesso è stato trasmesso in via preventiva alla Consiglieria 4 Provinciale di Parità che si è espressa con parere positivo assunto al protocollo dell'Ente, prot. n. 0003787 del 19/03/2026.