

CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

PARITA' DELLE OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E DONNA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(Art. 42 e 43, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198)

TRIENNIO 2025/2027

Approvato con delibera C.d.A. n. del

Punto 1 – Obiettivi

Il Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest finalizza la propria azione amministrativa, di governo e di gestione delle risorse umane, al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità e di possibilità nel lavoro e di 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 Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest intende attuare interventi tendenti a cambiare le tendenze culturali che frenano l'effettiva uguaglianza 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.

Punto 2 – Individuazione Azioni Positive

1. Monitoraggio periodico della situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione professionale, della progressione di carriera e della mobilità interna ed esterna.
2. Rilevazione ed elaborazione dei dati per le statistiche di genere, pubblicati su sito intranet.
3. Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità.
4. Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno, di bandi per l'attuazione della progressione economica

- orizzontale e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso.
5. Formalizzazione, se possibile, di moduli d'orario flessibile e personalizzato, garantendone la fruibilità da parte di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, tenendo comunque presente che come pubblica amministrazione occorre rendere compatibili tali orari con le esigenze dei cittadini che risiedono e lavorano sul territorio, anche in relazione della particolare attività svolta da questo Ente.
 6. Valorizzazione del personale attraverso la redazione e l'attuazione del piano della formazione che ponga attenzione alle attitudini ed alle competenze della componente femminile dell'ente. La formazione deve tenere in particolare considerazione la promozione delle competenze specifiche e professionali, delle attitudini e delle capacità delle donne, deve svolgersi con modalità orarie compatibili con le esigenze femminili, al fine di assicurare pari opportunità nello sviluppo della carriera.
 7. Sostegno all'acquisizione di titoli di studio superiori ed universitari interrotti, soprattutto dalla componente femminile del personale, per ragioni di cura familiare.
 8. Attuazione di ogni iniziativa atta a tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le iniziative individuate sono rivolte, secondo la casistica, in eguale misura al personale maschile, qualora abbia le medesime esigenze.

Punto 3 – Ricognizione delle azioni positive in atto

- Riferimento Azioni n. 1), 2)

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, di ruolo e non di ruolo, presenta la seguente situazione di raffronto tra di uomini e donne:

| Profilo | Personale in servizio al 31/12/2024 | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-------|--------|-------------------|---|------------------|
| | Uomini | Donne | Totale | % donne su totale | di cui con forme flessibili / convenzioni (T.determinato) | di cui part-time |
| Segretario del Consorzio | 1 | 0 | 1 | 0% | 0 | 0 |
| Funzionari E.Q. | 4 | 0 | 4 | 0% | 0 | 0 |
| Funzionari | 3 | 0 | 3 | 0% | 0 | 0 |
| Istruttori P.L. | 10 | 4 | 14 | 28,57% | 0 | 0 |
| Istruttori contabili | 0 | 1 | 1 | 100% | | |
| Istruttori amministrativi | 0 | 1 | 1 | 100% | | |
| Operatore amministrativo esperto | 0 | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 |
| Sub Totale | 18 | 7 | 25 | 28,00% | | |
| Contratti somministrazione lavoro | 0 | 1 | 0 | 100% | 0 | 1 |
| Totale | 18 | 8 | 26 | 30,76% | 0 | 1 |

Si da atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi della Legge n. 215/2012, in quanto sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

- Riferimento Azione n. 3)

Si pone all'attenzione, per il triennio 2025/2027, su un percorso formativo, di almeno 4 ore di formazione o più da rivolgere a tutto il personale dipendente, sui "valori del rispetto della differenza di genere", eventualmente incluso in un più vasto programma di "benessere organizzativo";

- Riferimento Azione n. 4)

Il Piano del fabbisogno del personale dipendente non prevede posti che siano prerogativa solo per uno dei due sessi.

I bandi per l'indizione di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale dall'esterno, riportano la garanzia dell'applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomini e donne.

I requisiti di accesso ai posti sono fissati dal regolamento del Consorzio per il reclutamento del personale senza distinzioni fra i sessi.

Le procedure selettive si svolgono secondo le previsioni di legge in materia e secondo le previsioni del regolamento del Consorzio per il reclutamento del personale che non comportano discriminazioni fra i concorrenti di sesso diverso.

L'attuazione delle progressioni economiche o di carriera del personale interno avviene secondo i criteri e le modalità definiti nel rispetto delle relazioni sindacali secondo le previsioni contrattuali in materia e non esistono discriminanti tra i due sessi.

Per l'attuazione della mobilità interna del personale l'idoneità del candidato è valutata in base al curriculum formativo e professionale e sono stabiliti criteri di precedenza in presenza di più candidati risultati idonei che non operano discriminazioni tra i sessi.

- Riferimento Azioni n. 5) e 6)

Flessibilità Orario di lavoro:

Il contratto decentrato approvato da questo Consorzio nel rispetto delle relazioni sindacali previste, prevede:

- una flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'articolazione dell'orario di lavoro stabilita per il personale amministrativo;
- l'applicazione delle norme contrattuali o di previsioni di leggi specifiche in materia di ferie e di fruizioni di permessi retribuiti e non retribuiti;
- l'applicazione delle norme contrattuali o di previsioni di leggi specifiche in materia di congedi parentali.

Sono consentite brevi pause all'interno dell'orario di lavoro per spezzare il ritmo ed allentare le tensioni che si possono accumulare, favorendo il benessere organizzativo che mira all'efficacia e alla maggior produttività grazie alla qualità delle relazioni.

Azioni di tutela della maternità e di situazioni familiari con presenza di personale disabile sono attivate attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti ed istituti previsti dalla normativa.

Il Piano della formazione per il triennio 2025/2027 sarà formulato tenendo in considerazione le indicazioni fornite, in relazione alle esigenze organizzative, dai diversi responsabili di area e di servizio, tenendo in considerazione i profili professionali presenti nell'organizzazione, senza preclusioni di sorta in riferimento al sesso del personale.

L'organizzazione di percorsi formativi all'interno dell'ente tiene conto, per quanto possibile, delle articolazioni di orario del personale e, comunque, viene generalmente consentita la temporanea variazione dell'orario per consentire la partecipazione.

- Riferimento Azione n. 7)

Sono applicate le previsioni contrattuali in materia di diritto allo studio anche con riferimento ai criteri di precedenza, qualora il numero delle richieste superi il limite massimo previsto, che non comportano discriminazione tra i due sessi.

Punto 4 – Piano Azioni Positive programmate per il triennio 2024/2026

Il Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest intende continuare e confermare le azioni positive già in atto e si impegna ad attivare nel triennio 2025/2027 le seguenti ulteriori azioni positive:

- Riferimento Azioni n. 1), 2),

- Provvedere al monitoraggio sulla situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione all'attuazione del piano occupazionale approvato per l'anno.

- Provvedere con cadenza annuale al monitoraggio dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di progressione di carriera con passaggi alle procedure di progressione orizzontale con attribuzione di benefici economici, limitatamente ai vincoli disposti a normativa vigente.

- Provvedere con cadenza annuale al monitoraggio sull'attuazione di procedure di mobilità interna ed esterna.

- Provvedere con cadenza annuale al monitoraggio sull'attuazione della formazione professionale.

- Eventuale elaborazione di statistica di genere annuale dei dati predetti, su richiesta delle organizzazioni sindacali.

- Riferimento Azione n. 3)

- Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità utilizzando gli strumenti di comunicazione interna, anche informatici.

- Riferimento Azione n. 4)

- Per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno tramite procedure selettive concorsuali o di mobilità di personale da altra amministrazione o all'interno dell'ente, sarà tenuto conto delle attitudini e delle capacità personali senza discriminazione fra i sessi.

- Riferimento Azione n. 5)

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.

- Riferimento Azione n. 8)

Raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti per la possibile soluzione dei problemi incontrati dal personale dipendente.

Punto 5 – Responsabilità e collaborazione

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Direttore Comandante.

Punto 7 – Modalità di finanziamento

In relazione a specifiche iniziative, l'Amministrazione si attiverà per verificare la possibilità di presentare progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione dal Ministero del Lavoro secondo le previsioni della Legge 215/2012 e del D.Lgs. 151/2001, nonché a quelli del Fondo Sociale Europeo ed ai fondi della U.E. o altro che si rendesse reperibile.

* o * o * o *