

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026-2028

Quadro normativo

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rovigo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 04/03/2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a conseguire la piena ed effettiva parità, rimuovendo gli eventuali ostacoli legati al genere, all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità. 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 sono temporanee, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Obiettivi

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Per il triennio 2026-2028, e in particolare per l'anno 2026, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2025 e dalle necessità rilevate su eventuali segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone;
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità;
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone;
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

Analisi del monitoraggio delle Iniziative del triennio 2025-2027 - anno 2025

1. Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Nel corso della Relazione CUG 2024 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nell'anno 2024. Al suo interno, sono contenute tabelle riepilogative e di confronto che permettono un'attenta e dettagliata analisi del contesto organico-organizzativo del Comune di Rovigo. La Relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente. E' in fase di compilazione la Relazione CUG 2025.

Nel 2025 sono state definite le necessità formative dell'Ente e si è cercato di garantire modalità operative idonee a favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale, soprattutto utilizzando la modalità *e-learning*.

E' stato inoltre reso disponibile sulla piattaforma Syllabus il corso "RiForma Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, con l'obiettivo di far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni.

2. Obiettivo 2: Benessere organizzativo

L'anno 2025 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile, per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura come una ordinaria modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, sono stati inseriti dei periodi di accesso al lavoro agile per motivi straordinari e contingenti, correlati a eventi esterni o a malfunzionamenti degli impianti di riscaldamento o situazioni analoghe, durante i quali è stato possibile elevare - per i periodi necessari - il numero delle giornate di lavoro da svolgersi in modalità agile sia con il singolo dipendente sia con l'intera unità operativa coinvolta, fatto salvo il principio della prevalenza su base annua.

È inoltre proseguita la formazione a tutto il personale sul tema della transizione al digitale, al fine di cogliere pienamente le opportunità offerte dalle nuove modalità operative.

Dal punto di vista contrattuale, si evidenzia che esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, al fine di poter meglio conciliare la vita professionale e la vita familiare, ottimizzando altresì i tempi di lavoro.

È in corso l'analisi di fattibilità per la valutazione di un'eventuale attivazione di un punto di ascolto o l'istituzione di Consiglieri o Consigliere di fiducia.

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Durante l'anno è stata garantita la trasparenza sulle opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nonché la progettazione e i criteri per accedervi.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità è stato eseguito sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Organico del Comune di Rovigo

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2025 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

Dotazione Organica	Uomini	Donne	Totale
Segretario generale	0	1	1
Qualifica dirigenziale	3	3	6
Incaricati di Elevata Qualificazione	5	5	10
Area dei funzionari	27	58	85
Area degli Istruttori	44	96	140
Area degli operatori esperti	18	12	30
Area degli operatori	2	0	2
Totale	99	175	274

Distribuzione dei dipendenti nelle aree organizzative	Donne	Uomini	Totale
SETTORE SICUREZZA, POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	17	27	44
LL.PP SUOLO FABBRICATI PATRIMONIO ESPROPRI AMBIENTE ECOLOGIA TRASPORTI E MOBILITA'	15	21	36
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA SUAP COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	16	10	26
BILANCIO E GESTIONE RISORSE FINANZIAMENTI TRIBUTI ORGANISMI PARTECIPATI	26	4	30
POLITICHE SOCIALI E PER LA FAMIGLIA, PER LA CASA, DEL LAVORO, VOLONTARIO, PARI OPPORTUNITA' ISTRUZIONE, SPORT E POLITICHE GIOVANILI ASSOCIAZIONISMO	48	12	60
EUROPROGETTAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI RISORSE UMANE, PRIVACY, AFFARI GENERALI, ELETTORALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, UFFICIO GARE E ACQUISTI	19	13	32
UFFICIO GABINETTO, UFFICIO STAMPA, URP, CULTURA, MUSEO TEATRO, TURISMO EVENTI, DEMOGRAFICI E STATISTICA, FRAZIONI	25	11	36
SERVIZI DI STAFF AL SEGRETARIO GENERALE, ORGANI ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, AVVOCATURA, ROGITO CONTRATTI	9	1	10
Totale	175	99	274

L'organico del Comune di Rovigo alla data del 01/01/2025 è costituito da n. 274 unità (di cui n. 1 dipendente a tempo determinato) a fronte di una dotazione organica di 274 unità, così distribuito:

- n. 99 uomini che rappresentano il 36,13% dell'attuale organico;
- n. 175 donne (di cui 1 unità a tempo determinato) che rappresentano il 63,87% dell'attuale organico.

Gli incarichi di elevata qualificazione sono distribuiti per genere, come i ruoli dirigenziali, in un contesto in cui le dipendenti donne totali sono quasi il doppio rispetto ai dipendenti uomini.

Per quanto riguarda le categorie contrattuali si rileva che gli uomini sono maggiormente inquadrati nelle categorie degli operatori o degli operatori esperti, mentre le donne sono maggiormente inquadrare nelle categorie degli istruttori e dei funzionari.

Il part time risulta una prerogativa esclusivamente femminile, con 19 dipendenti di genere femminile in part time con varie percentuali di tempo lavorativo (prevalentemente all'83,33%), su un totale di 20 contratti di part time.

Nuovi obiettivi per il triennio 2026-2028 - anno 2026

Per il triennio 2026-2028 le Azioni rimangono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2026 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target. Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche un possibile monitoraggio periodico, partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva. Il monitoraggio viene condiviso con il CUG durante le riunioni periodiche.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Azioni positive individuate

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al CUG

- Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro da remoto, congedi parentali, ...);
- ogni altro monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere.

Responsabilità e uffici coinvolti: Ufficio Risorse Umane e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target: almeno 1 monitoraggio all'anno- Target: sì/no

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Azioni positive individuate

1. Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità,...):

- Valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni e individuare un pacchetto formativo adeguato.
- Creare un modello per la raccolta, l'archiviazione e la condivisione delle informazioni delle persone che vanno in pensione che possa essere di aiuto per lo scambio di esperienze tra colleghi.
- Raccogliere buone esperienze (c.d. *best practices*) da condividere con le diverse strutture.
- Strutturare percorsi tematici nel vademecum della intranet aziendale per avvicinare le persone ai contenuti creando, laddove possibile, un punto di incontro o uno spazio virtuale per l'accoglienza e il passaggio tra personale neoassunto e in uscita.

Responsabilità e uffici coinvolti: CUG, Ufficio Risorse Umane, Sistemi informativi

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target: pubblicazione di almeno 1 percorso tematico nella intranet aziendale- Target: sì/no

2. Agevolare i dipendenti fuori sede nella conciliazione vita-lavoro

Da un'analisi del personale dipendente del Comune di Rovigo (Piano spostamenti casa-lavoro PSCL 2023), emerge che quasi la metà dei dipendenti (circa il 40%) non sono residenti nel Comune e che circa il 10% di questi, compie uno spostamento maggiore di 30 km. Il mezzo di trasporto maggiormente utilizzato per recarsi al lavoro risulta essere l'auto privata.

Attualmente, il Comune di Rovigo ha sottoscritto una convenzione con la ditta ASM, gestore del parcheggio "Multipiano", per una riduzione della tariffa di abbonamento riservata ai dipendenti del Comune di Rovigo.

Si intende aggiornare lo stato della convenzione, per agevolare maggiormente i dipendenti fuori sede, in un'ottica di miglioramento e accompagnamento vantaggioso vita-lavoro. L'azione prosegue anche per 2026.

Responsabilità e uffici coinvolti: ufficio Risorse Umane e CUG

Destinatari diretti: Tutto il personale interessato

Indicatori e target: proposta di nuova convenzione- Target: sì/no

3. Analisi di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura di ascolto, per es. psicologo o counselor o punto d'ascolto per il personale

Attivazione di studio di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura o un punto di ascolto non prettamente legato a conflitti/disagi in ambito lavorativo, ma per il benessere psicofisico delle persone in generale. L'azione prosegue anche per l'anno 2026.

Responsabilità e uffici coinvolti: Ufficio Risorse Umane e CUG

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target: completamento analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto nel Comune di Rovigo- Target: sì/no

4. Introduzione di corsi di formazione rivolti a tutto il personale finalizzati alla sensibilizzazione sull'argomento.

Individuazione di corsi di formazione rivolti a tutto il personale con l'obiettivo di fornire strumenti conoscitivi di base, favorire una maggiore attenzione ai comportamenti individuali e collettivi e promuovere una cultura organizzativa più informata e responsabile. Tali corsi saranno fruibili in modalità webinar online sul portale di formazione dell'Ente per garantirne la massima partecipazione.

Responsabilità e uffici coinvolti: Ufficio Risorse Umane e CUG

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target: attestato di formazione per almeno il 75% dei dipendenti- Target: sì/no

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni positive individuate

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.

Analisi interna per l'istituzione del ruolo di Consigliere o di Consiglieri di Fiducia all'interno dell'Amministrazione. L'azione prosegue anche per l'anno 2026.

Responsabilità e uffici coinvolti: Ufficio Risorse Umane, CUG e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target: istituzione del Consigliere di Fiducia- Target: sì/no

Su tutti gli obiettivi

Azioni positive individuate

1. Informazione al personale dipendente delle attività del Comitato Unico di Garanzia e supporto alle loro attività

Responsabilità e uffici coinvolti: ufficio Risorse Umane, CUG, e tutte le strutture dell'ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target: attività di monitoraggio e supporto al Comitato Unico di Garanzia per la predisposizione della Relazione CUG del Comune di Rovigo- Target: sì/no

Durata e pubblicazione

Il presente Piano ha validità per il triennio 2026-2028 e, una volta approvato dalla Giunta comunale, verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile al personale dipendente.