

Piazza R.O. Pighin, 38  
tel.serv. demografici  
tel.serv. sociali  
tel. uff. tecnico  
tel. uff. ragioneria e tributi  
c.f. / p. iva  
e-mail: [info@comune.stanghella.pd.it](mailto:info@comune.stanghella.pd.it)  
pec: [stanghella.pd@cert.ip-veneto.net](mailto:stanghella.pd@cert.ip-veneto.net)

0425/458111  
scelta 1  
scelta 4  
scelta 5  
scelta 6 - 7

2001410289/01771840285



**Comune di  
Stanghella**

Provincia di Padova – c.a.p. 35048  
sito internet: [www.comune.stanghella.pd.it](http://www.comune.stanghella.pd.it)

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2025-2027

## Premessa

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

L'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le Pubbliche Amministrazioni, sentite le rappresentanze sindacali, predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

Le azioni positive vengono definite dal medesimo decreto legislativo come le misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Si tratta di misure "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento e "speciali" in quanto specifiche, ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Le azioni positive, in particolare, stando a quanto disposto dall'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 198/2006, hanno lo scopo di:

- *eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- *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;*
- *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- *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;*
- *valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

Il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Stanghella per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo n. 198/2006 e si pone in continuità con i piani già adottati nelle annualità precedenti, tra i quali il Piano per il triennio 2024-2026 approvato con deliberazione di G.C. n. 73 del 29/11/2023 e successiva delibera di aggiornamento n. 18 del 03/04/2024.

## L'organico del Comune di Stanghella

La realizzazione del P.A.P. tiene conto della situazione del personale e della struttura organizzativa del Comune di Stanghella che si rappresenta con i dati che seguono.

Il numero complessivo di dipendenti a tempo indeterminato, al 30/09/2024, è di n. 19 unità, di cui 13 donne e 6 uomini.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori disaggregato per categoria:

<b>DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NELLE AREE ORGANIZZATIVE PER GENERE</b>			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA 1	6	2	8
AREA 2	3	3	6
AREA 3	4	1	5
TOTALE	13	6	19

Di cui

<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE (E.Q.)</b>			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA 1	1	0	1
AREA 2	0	1	1
AREA 3	1	0	1
TOTALE	2	1	3

Ripartizione del personale per Aree e livelli di inquadramento:

AREA	DI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari ed EQ		1	5	6
Istruttori		3	5	8
Operatori esperti		2	3	5
Operatori		0	0	0
TOTALE		6	13	19

Ripartizione del personale per genere, categoria d'inquadramento e regime orario:

AREA	DI	REGIME ORARIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari ed EQ		Tempo pieno	1	5	6
		Part time	0	0	0
Istruttori		Tempo pieno	3	3	6
		Part time	0	2	2
Operatori esperti		Tempo pieno	2	2	4
		Part time	0	1	1
Operatori		Tempo pieno	0	0	0
		Part time	0	0	0

I dati sopra rappresentati indicano una maggiore presenza femminile nel personale. Non si rendono tuttavia necessarie operazioni dirette a favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune di Stanghella non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Si dà atto che, sempre nell'ottica della promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 11/04/2006, nel corso del 2022 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e nominati e relativi componenti.

Tra i compiti del C.U.G., meglio dettagliati nel Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 06/06/2023, vi sono la promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici e la cooperazione per la creazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione.

Il presente P.A.P. si sviluppa nella definizione degli obiettivi e nello sviluppo delle azioni positive necessarie per la loro realizzazione.

## Obiettivi

Il Comune di Stanghella, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Il riconoscimento e la tutela del diritto alla pari libertà e dignità dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutela del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- la promozione delle pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale dipendente e la rimozione gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

## I progetti e le azioni positive

L'Amministrazione, nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive, propone la definizione dei seguenti progetti e l'adozione delle correlate azioni positive.

### **1. Promozione delle pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. A tal fine verranno confermate le convenzioni già in essere con varie Associazioni (ANCI Veneto, ANUTEL ecc) e gli abbonamenti con le riviste di settore, per consentire a tutto il personale dipendente la possibilità di seguire percorsi formativi in linea con i vari profili professionali e le aspirazioni di crescita dei dipendenti.

### **2. Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

La riforma dei concorsi pubblici del 2023 introduce nuove regole per la tutela della parità di genere per l'accesso all'impiego nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 prevede specifiche direttive da seguire nella formulazione dei bandi e l'organizzazione delle selezioni per le Pubbliche Amministrazioni.

Nell'osservanza di tale normativa e dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, l'ente si impegna a rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- prevedere in ogni bando di concorso, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi calcolata alla data di adozione del bando e, qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, ad applicare il titolo di preferenza – a parità di titoli e meriti – in favore del genere meno rappresentato.

### **3. Garanzia del benessere organizzativo ed individuale verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.**

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

- l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive con l'obiettivo di accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi (destinatari: persone in genere, gruppi);
- la formazione del personale dell'ente sui temi del benessere, anche accrescendo le competenze sui temi del benessere sul lavoro, nonché la formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale sul lavoro;
- il miglioramento del monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo / individuale, attraverso un intervento sul processo di ascolto del malessere;
- l'analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'ente;
- la progettazione/introduzione di responsabilità/ruoli/unità ad hoc (ad esempio, centri di ascolto, centri per la soluzione dei conflitti ecc.);
- la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti in collaborazione con il C.U.G. e il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (D. Lgs. 81/2008);
- il controllo costante che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti denigratori, atti vessatori correlati alla sfera privata, sotto forma di discriminazioni.

La realizzazione di tale progetto potrà essere realizzata anche con valutazione soggettiva, rimessa all'adesione volontaria del dipendente, dello stress lavoro-correlato ed individuazione di azioni di miglioramento, attraverso:

- valutazione soggettiva (test, focus group ecc.) dello stress lavoro-correlato;
- individuazione di azioni organizzative/gestionali di miglioramento conseguenti;
- stesura di un piano di azione con tempi/fasi/responsabilità/attività previsti;
- prevenzione dello stress sul lavoro, agendo sul ruolo nell'ambito di organizzazione.

A seguito della realizzazione di un primo monitoraggio dell'andamento del benessere organizzativo all'interno dell'ambiente lavorativo, realizzato in collaborazione con il C.U.G. attraverso la somministrazione di un questionario anonimo ai dipendenti, sono emerse alcune aree di miglioramento. Come prima risposta, sono stati svolti degli incontri di primo livello tra il segretario comunale e i responsabili degli uffici.

Si ritiene utile coltivare l'obiettivo del benessere organizzativo all'interno e, a tal fine, programmare una ulteriore fase di monitoraggio dello stesso, con una nuova somministrazione di test, per valutare nuovamente lo stato di benessere del personale dipendente alla luce delle iniziative già intraprese e in relazione al rapporto con la nuova amministrazione.

Per quanto attiene al tema della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, si intende intensificare il colloquio con il Medico del Lavoro e il RSPP.

Potranno seguire altresì incontri anche con il Comitato Unico di Garanzia qualora si renda opportuno il suo contributo.

Si valuterà, inoltre, la possibilità di attivare alcuni corsi specifici correlati al tema del benessere

organizzativo al fine di sensibilizzare tutto il personale dipendente sull'importanza di tale aspetto.

#### **4. Promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative**

In tale contesto si dovranno inserire necessariamente tutte quelle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative, dando attuazione alle previsioni normative e contrattuali in materia di flessibilità di orario di lavoro.

Oltre a prevedere forme di flessibilità in entrata ed in uscita più ampie rispetto al passato, verranno valutate ulteriori flessibilità orarie su richiesta di dipendenti con particolari esigenze dovute a necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori secondo quanto disposto dal CCLN 16/11/2022.

Con delibera di Giunta Comunale n. 68 del 24/12/2024 il Comune di Stanghella ha approvato il POLA (Piano Operativo Lavoro Agile), strumento finalizzato, tra l'altro, ad una maggiore tutela delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'effettiva operatività di tale piano è subordinata all'adozione, da parte del Comune di Stanghella, delle dotazioni informatiche, strumentali e dei sistemi di sicurezza, necessari a garantire l'integrità e la conservazione dei dati e delle informazioni gestite dai dipendenti attraverso le modalità di lavoro agile. Ci si attiverà, pertanto, per la realizzazione di tali standard di garanzia al fine di consentire un effettivo utilizzo del lavoro agile e, di conseguenza, una maggiore flessibilità lavorativa in capo ai dipendenti.

#### **5. Diffusione di una cultura di genere delle informazioni sul tema delle pari opportunità**

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che, è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Implementazione di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");
- pubblicazione sul sito internet del Comune di Stanghella di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmazione di incontri, sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità. Per la realizzazione di tale misura si valuterà la possibilità di coinvolgere la Consigliera di Parità territorialmente competente per la condivisione di percorsi formativi e sensibilizzazione anche sul tema della violenza di genere.

### **Durata**

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.



Prot. Assegnato dal sistema

*Spett.le*

*Comune di  
Stanghella  
Servizio Risorse Umane  
dott.ssa Nica Favaro*

A mezzo PEC: stanghella.pd@cert.ip-veneto.net

Oggetto: Valutazione "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027"

Con riferimento alla vostra comunicazione ns prot. n. 618/25 accolgo con favore il materiale inviatomi e esprimo valutazione favorevole al Piano delle Azioni Positive 2025-2027 del Vostro Spettabile Ente.

Per ogni Vostra necessità rimango a disposizione.

La Consigliera di Parità  
dott.ssa Daniela Segato

CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI PADOVA  
DANIELA SEGATO

PIAZZA BARDELLA 2 - 35131 PADOVA  
AREA SEGRETERIA GENERALE  
TEL. 049-8201029 E MAIL : CONSIGLIERA.PARITA@PROVINCIA.PADOVA.IT  
PEC: PROTOCOLLO@PEC.PROVINCIA.PADOVA.IT  
[WWW.PROVINCIA.PADOVA.IT](http://WWW.PROVINCIA.PADOVA.IT)



# COMUNE DI STANGHELLA

PROVINCIA DI PADOVA

UFFICIO SERVIZI SOCIALI

Piazza R.O. Pighin, 38 – 35048 – Stanghella (PD)

Tel. 0425.458111 int. 4

e-mail: servizi.sociali@comune.stanghella.pd.it

Pec: stanghella.pd@cert.ip-veneto.net

*Stanghella, data e protocollo come da segnatura*

*Alla cortese attenzione*

*Ufficio Personale*

*Comune di Stanghella*

OGGETTO: Valutazione Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

Con riferimento alla bozza del Piano delle Azioni Positive 2025-2027 approvata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 15/01/2025 ed al parere positivo espresso della Consigliera di Parità della Provincia di Padova, acquisito al prot. n. 496 del 17/01/2025, con la presente si esprime valutazione favorevole al PAP 2025-2027 del Comune di Stanghella.

Cordialmente.

Il Presidente

Comitato Unico di Garanzia

del Comune di Stanghella

Dr.ssa Mura Sara

