



COMUNE DI CESSALTO
PROVINCIA DI TREVISO

P.zza Martiri della Libertà n.3 – 31040 Cessalto (TV) Tel. (0421)327110-327502

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025/2027

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

- Strumento programmatico in materia di pari opportunità -

Premessa

Il presente Piano di azioni positive è un documento programmatico integrato, quale allegato del PIAO, che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il piano, adottato per il triennio 2025-2027, seguendo le disposizioni della normativa vigente, in particolare del d.lgs. n.198/2006, così come modificato dalle legge n. 162/2021 e dalla direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019, vuole favorire la diffusione di un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità nelle situazioni lavorative in considerazione anche della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e garantendo, come già riportato, l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.

La finalità delle azioni positive è rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi idonei a disinnescare le condizioni di svantaggio e a consentire di fatto l'accesso ai diritti.

Il piano azioni positive si conferma, in sintesi, orientato al benessere organizzativo attraverso il perseguimento di “un clima interno sereno e partecipativo”, dove “la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività”

Il presente piano confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, co. 1 DL. 80/2021 – convertito in L. 113/2021 - e del DPR 81 del 24/06/2022. Le azioni inserite nel piano diventano, in linea con i contenuti del DUPS, del Piano delle Performance e del PTPCT, parte integrante di un insieme di interventi strategici inseriti in una visione di sviluppo dell'organizzazione che garantisca l'efficacia e l'efficienza amministrativa in considerazione della valorizzazione del personale che la compone.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'attuale organizzazione del Comune di Cessalto comprende la presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti gli uffici dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative attivate dal Comune di Cessalto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni 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, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano, 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.

Tra le azioni trovano spazio le misure rivolte 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.

Con il presente piano delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di

misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- alla possibilità di articolare gli orari di lavoro in modo da conciliare gli impegni di lavoro e quelli della famiglia;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di miglioramento del benessere organizzativo.

Pertanto, per quanto concerne la gestione del personale e l'adozione di misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative relative a progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, l'Amministrazione comunale continuerà a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

DATI RELATIVI AL PERSONALE

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024, escluso il Segretario Comunale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- ✓ dipendenti a tempo indeterminato: n. 15
- ✓ uomini: n. 4
- ✓ donne: n. 11

Tabella 1 – DISTRIBUZIONE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento/ Classi di età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Area dei Funzionari e dell'E.Q.				1		1	3	1		1
Area degli Istruttori				1		1		1	3	
Area degli Operatori esperti		1			1				1	
Totale personale	0	1	0	2	1	1	3	2	4	1

Tabella 2 – Distribuzione per genere, età e tipo di presenza

Presenza/ Classi di età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Tempo Pieno		1	0	2	1	1	3	2	4	1
Part Time >50%									1	
Part Time <50%										
Totale personale	0	1	0	2	1	1	3	1	5	1

Tabella 3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Titolari incarichi EQ	2	13,33	1	6,66	3	19,99
Specifiche Responsabilità						
Totale personale	2		1		3	
% sul personale complessivo		13,33		6,66		19,99

**Tabella 4 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO
(l'Ente non ha personale dirigenziale).**

Tabella 5 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	0		0			
Diploma di scuola superiore	3	20%	4	26,67%	7	46,67%
Laurea	1	6,66%			1	6,66%
Laurea magistrale			7	46,67%	7	46,67%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		11		15	100%
% sul personale complessivo						

Tabella 6 –Indennità di posizione del personale con posizione apicale (Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione):

Indennità di posizione annua	Donne	Uomini	Totale
€ 9.000	1	2	3
Totale	1	2	3

Tabella 7 - Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Concorso Funzionario E.Q. Ufficio Ragioneria	2	75	1	25	3	100	D
Commissione Concorso Funzionario E.Q. Ufficio Tecnico	2	75	1	25	3	100	D
Totale personale	4		2		6		
% sul personale complessivo		75%		25%		100,00%	

Tabella 8 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo di orario/ Classi di età	UOMINI							DONNE						
	<30	d a 3 1 a 40	d a 4 1 a 50	d a 5 1 a 60	>60	TOT	%	<30	d a 3 1 a 40	d a 4 1 a 50	d a 5 1 a 60	>60	TOT	%
Personale che fruisce di part-time a richiesta											1		1	6,67
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di lavoro agile											1		1	6,67
Personale che fruisce di orari flessibili												1	1	6,67
Altro														
Totale personale											2	1	3	20,01%

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PIANO TRIENNALE 2025-2027

Vengono indicate di seguito le azioni da intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi e le finalità citate in premessa.

Progetto n. 1 – FORMAZIONE

Obiettivo	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, da valorizzare nell'ambito dell'attribuzione di progressioni economiche. La finalità strategica è quella di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Periodo	2025/2027
Azioni	<p>Azione 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.</p> <p>Azione 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.</p>
Attori coinvolti	Il Segretario Comunale - Responsabili di Settore - CUG
Misurazione	Indicatore: n. corsi organizzati nel rispetto delle pari opportunità sul totale dei corsi organizzati Valore atteso: anno 2025 70% - anno 2026 70% - anno 2027 70%
Beneficiari	tutti i dipendenti comunali
Spesa	Cap. 342 "Spese per l'aggiornamento del personale" € 4.000,00

Progetto n. 2 - ORARIO DI LAVORO

Obiettivo	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</p> <p>La finalità strategica è quella di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>
Periodo	2025/2027
Azioni	<p>Azione 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</p> <p>Azione 2: Prevedere 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, anche per poter permettere rientri anticipati.</p>
Attori coinvolti	Il Segretario Comunale - Responsabili di Settore - CUG
Misurazione	Indicatore: n. domande accolte su richieste pervenute Valore atteso: anno 2025 50% - anno 2026 50% - anno 2027 50%
Beneficiari	a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale
Spesa	nessuna spesa

Progetto n. 3 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche all'interno delle Aree. La finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Periodo	2025/2027
Azioni	<p>Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.</p> <p>Azione 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p>Azione 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p>
Attori coinvolti	Il Segretario Comunale - Responsabili di Settore - CUG
Misurazione	<p>Indicatore: n. partecipanti su numero dipendenti interessati per ciascun corso organizzato</p> <p>Valore atteso: anno 2025 50% - anno 2026 50% - anno 2027 50%</p>
Beneficiari	tutti i dipendenti comunali
Spesa	nessuna spesa

Progetto n. 4 Migliorare il benessere organizzativo

Obiettivo	Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori che operano al suo interno. In altre parole, significa creare un ambiente di lavoro sano, sicuro e positivo per tutti i dipendenti.
Periodo	2025/2027
Azioni	<p>1) Organizzare e predisporre nel corso del 2025 un progetto/percorso/questionario per migliorare il benessere organizzativo promosso dall'Amministrazione comunale al fine di individuare i punti di forza e di criticità per una nuova progettazione</p> <p>n. 1 incontro nel 2025 tra amministratori e CUG per verifica percorso benessere organizzativo</p> <p>n. 2 incontri di monitoraggio tra amministratori e CUG del percorso (n. 1 nel 2026 e n. 1 nel 2027)</p> <p>n. 1 questionario sul benessere organizzativo da somministrare ogni tre anni</p> <p>2) Somministrazione di un questionario sulle esigenze formative del personale con attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la propria personalità Numero dipendenti coinvolti nella somministrazione: 15 (dato al 31.12.2024)</p> <p>3) Promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione "RIFORMA Mentis" e "La cultura del rispetto", erogate gratuitamente da Syllabus che hanno lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29 novembre 2023, P.C.M., superamento violenza)</p>
Attori coinvolti	Il Segretario Comunale - Responsabili di Settore - CUG
Misurazione	<p>Indicatore n. 1: Somministrazione questionario anno 2025, valutazione esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive per l'anno successivo (nel primo anno del triennio). Ripetere l'azione di monitoraggio nel triennio successivo. Valore atteso 2025: 100%</p> <p>Indicatore n. 3: Percentuale di partecipazione dipendenti Valore atteso 2025: 100%</p>
Beneficiari	Tutto il personale senza distinzione di genere
Spesa	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

