

MONITORAGGIO 2025 E PIANO AZIONI POSITIVE 2026-2028

Il presente Piano Azioni Positive è stato elaborato tenendo conto:

- della proposta di Piano presentata dal CUG di Tarzo in data 26.1.2026;
- delle raccomandazioni contenute nel Parere della consigliera di parità sul piano di azioni positive/obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2026-2028 acquisito al prot. n. 675/2026 del 27.1.2026.

MONITORAGGIO AZIONI POSITIVE ANNO 2025

1) ORARIO DI LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

Obiettivo: favorire ulteriori agevolazioni durante il 2026 nei confronti dei dipendenti richiedenti.

Indicatore: raggiungimento 100% richieste

Risultato raggiunto: 100% - accolte le domande presentate

2) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. 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.

Obiettivo: rafforzare le misure premianti a favore dei/delle dipendenti meritevoli.

Risultato raggiunto:

- Specifiche responsabilità attribuite a personale sia maschile che femminile;
- Progressioni economiche attribuite a personale sia maschile che femminile in base ai criteri previsti nel contratto decentrato (tra cui la media delle ultime valutazioni individuali e l'esperienza professionale);
- Nomina nuova dipendente con incarico di EQ

3) COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile per favorire l'equilibrio donna/uomo. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Obiettivo: mantenimento dell'ottimo standard attuale.

Risultato raggiunto - non si sono tenuti nuovi concorsi/selezioni

4) UTILIZZO DELLO SMART WORK

Utilizzo/beneficio dello smart work/telelavoro.

Obiettivo: favorire ulteriori agevolazioni/utilizzatori durante il 2026 nei confronti dei dipendenti richiedenti.

Indicatore: raggiungimento 100% richieste

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabile di Area (del dipendente richiedente)

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Risultato raggiunto: nessuna nuova domanda presentata; autorizzate le richieste dei dipendenti che già usufruivano della misura

SITUAZIONE PERSONALE AL 31.12.2025

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 31.12.2025), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	ex Cat. D/Dir.	ex Cat. C	ex Cat. B3	ex Cat. B1	Totale
Donne	2	6	1	1	10 (62,50%)
Uomini	2	1	2	1	6 (37,50%)

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

I Responsabili dei Servizi alla data del 31.12.2025, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs nr. 267/2000 sono 4, di cui 2 uomini (di cui uno con qualifica dirigenziale) e 2 donne. Questa situazione si è determinata nel corso dell'anno a seguito di pensionamento del Segretario, quando è stata nominata una nuova Responsabile donna.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il "Piano di Azioni Positive" prevede sono i seguenti:

- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente;
- formazione in materia di pari opportunità e cultura del rispetto

AZIONI POSITIVE 2026 – 2028**AREA DI INTERVENTO: TUTELA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO****1. INIZIATIVA ORARIO DI LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Nell'ambito della programmazione dell'orario di lavoro, l'Amministrazione si impegna a valutare con particolare attenzione le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente, in particolare nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori fino ai 14 anni di età. In tali casi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, potranno essere previste forme di flessibilità organizzativa o specifiche soluzioni individuali, anche temporanee, finalizzate a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e attività lavorativa.

Eventuali modifiche dell'orario di servizio saranno oggetto di preventiva valutazione dell'impatto organizzativo e delle ricadute sul benessere del personale, nel rispetto dei principi di pari opportunità, non discriminazione e tutela della genitorialità. L'Amministrazione favorisce inoltre un confronto preventivo con il personale interessato e con il CUG al fine di individuare soluzioni equilibrate che consentano il mantenimento dell'efficienza dei servizi senza compromettere la conciliazione vita-lavoro.

Obiettivo: Conciliare le varie necessità di tipo familiare o personale con le esigenze di servizio consentendo modifiche di orario di lavoro temporanee per far fronte ad eventuali necessità personali o familiari.

Indicatore: raggiungimento 100% richieste presentate; iniziative di confronto con dipendenti/CUG
Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabile di Area (del dipendente richiedente)
Beneficiari: tutto il personale dipendente con particolari esigenze familiari/personali e/o figli minori fino ai 14 anni

2. INIZIATIVA ORARIO PART-TIME

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

Obiettivo: favorire ulteriori agevolazioni durante il 2026 nei confronti dei dipendenti richiedenti

Indicatore: raggiungimento 100% richieste

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabile di Area (del dipendente richiedente)

Beneficiari: tutto il personale dipendente

3. INIZIATIVA UTILIZZO DELLO SMART WORK

Promuovere e implementare il lavoro agile, compatibilmente con le esigenze dell'Ente, al fine di favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, nonché la tutela dei soggetti in condizione di fragilità.

Obiettivo: favorire ulteriori agevolazioni/utilizzatori durante il 2026 nei confronti dei dipendenti richiedenti.

Indicatore: raggiungimento 100% richieste

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabile di Area (del dipendente richiedente)

Beneficiari: tutto il personale dipendente

AREA DI INTERVENTO: OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE - EQUITA' REMUNERATIVA

4. INIZIATIVA SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. 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.

Obiettivo: rafforzare le misure premianti a favore dei/delle dipendenti meritevoli.

Indicatore: Percentuale media di partecipazione del personale femminile e maschile ai percorsi formativi/aggiornamento: 50% dei dipendenti / criteri non discriminatori di attribuzione incentivi – progressioni

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabili di Area

Beneficiari: tutto il personale dipendente

5. INIZIATIVA COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile per favorire l'equilibrio donna/uomo. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Obiettivo: mantenimento dell'ottimo standard attuale

Attori coinvolti: Segretario Comunale

Beneficiari: tutto il personale dipendente

AREA DI INTERVENTO: CULTURA DEL RISPETTO, PARI OPPORTUNITA' E NON VIOLENZA

6. INIZIATIVA FORMAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'

Entro il biennio 2026-2027 promuovere e concludere la partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione offerta da Syllabus:

- "RIForma Mentis" che ha 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) (1 ora);
- "La cultura del rispetto" (12 ore) programma che mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.

Organizzazione di un evento all'anno sulle pari opportunità e diritti sul lavoro.

Obiettivo: Favorire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie e violenze

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabili di Area/Ufficio Servizi Sociali

Indicatore: Percentuale attesa di partecipazione dipendenti 100% nel biennio 2026-2027; realizzazione eventi

Beneficiari: tutto il personale dipendente

7. INIZIATIVA COMUNICAZIONE CUG – DIPENDENTI

Per migliorare il rapporto di informazione vicendevole tra CUG e tutti i dipendenti del Comune si propone di istituire una casella e-mail istituzionale che il Comitato possa utilizzare per gestire le comunicazioni in entrata/uscita. Tale strumento potrebbe favorire una comunicazione diretta tra CUG e colleghi e incentivarne l'accesso.

Arricchire le informazioni relative all'attività del CUG sul sito istituzionale creando apposita pagina dedicata.

Obiettivo: Favorire la conoscenza dell'attività del CUG e la comunicazione tra CUG e dipendenti

Attori coinvolti: CUG

Indicatore: predisposizione degli strumenti oggetto dell'iniziativa

Beneficiari: tutto il personale dipendente

8. SOMMINISTRAZIONE QUESTIONARIO SUL BENESSERE LAVORATIVO

Somministrare nell'anno 2026 il questionario sul benessere lavorativo fornito dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso (www.consiglieraparitatreviso.it/attivita/attivita/attivita). Ripetere l'iniziativa, almeno ogni due anni, per monitorare nel tempo eventuali situazioni di disagio e se necessario intervenire con azioni correttive a partire dall'anno successivo.

Obiettivo: valutare lo stato del benessere lavorativo nell'Ente

Attori coinvolti: Segretario Comunale

Indicatore: predisposizione e somministrazione ai dipendenti degli strumenti oggetto dell'iniziativa

Beneficiari: tutto il personale dipendente

9. FORMAZIONE SPECIFICA PER IL CUG

Realizzare la formazione del comitato unico di garanzia attraverso il corso gratuito erogato da Syllabus: "In prima linea contro ogni discriminazione" (7 ore), entro il 2026.

Obiettivo: formazione specifica del CUG sulle materie delle pari opportunità per favorire la corretta operatività del Comitato

Attori coinvolti: Segretario Comunale

Indicatore: Percentuale attesa di partecipazione dei membri del CUG di Tarzo 100% entro l'anno 2026

Beneficiari: membri del CUG di Tarzo

10. OBIETTIVI PARI OPPORTUNITA' PER LE POSIZIONI APICALI

Attribuire alle posizioni apicali gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 2026-2028, per i quali saranno valutate.

Obiettivo: sviluppo e promozione delle pari opportunità all'interno dell'Ente

Attori coinvolti: Segretario Comunale

Indicatore: Predisposizione effettiva degli strumenti previsti nell'azione

Beneficiari: Posizioni apicali/Responsabili degli uffici

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale: **2026-2028**.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.