



COMUNE DI CASALE SUL SILE

Allegato sub a)

(Provincia di Treviso)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026 – 2028

Premessa

Il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo in tal modo a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 23 maggio 2007 prima, n. 2 del 26 giugno 2019 poi e 4 marzo 2011, hanno meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in modo particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 dispone inoltre all’art. 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

Alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di Casale sul Sile, con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 02.03.2026 ha provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2026-2028.

Il presente piano, elaborato dall’Ufficio del Personale assieme al CUG, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Casale sul Sile dovrà osservare nel triennio 2026-2028, per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

Raccoglie quindi 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.

Il Piano per il triennio 2026-2028 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano 2025-2027.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

1 – Finalità

Viene ribadito che:

- l’uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;

- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Casale sul Sile superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere agli uomini.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate.

Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche ex-ante delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede quindi anche al Comune di Casale sul Sile un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare, è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Area sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere.

Con il presente piano il Comune di Casale sul Sile si propone di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che 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;
- al benessere organizzativo;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- al supporto ai dipendenti in situazioni di necessità.

2 – Analisi della struttura organizzativa

Tra le informazioni inserite all'interno del piano, risulta imprescindibile lavorare sulla conoscenza del personale comunale di riferimento per ottenere dati in ottica di genere e relazionati tra di loro, al fine di rilevare le eventuali disuguaglianze, di poter definire idee progettuali nuove e sempre rispondenti ai problemi identificati e ai bisogni emergenti (**situazione al 31.12.2025**).

Personale Dipendente: il personale dipendente è composto da 39 dipendenti (13 uomini e 26 donne).

Tra i 39 dipendenti, n.1 dipendente (inserito in Area 3/B) è attualmente in aspettativa perchè ricopre un incarico dirigenziale ex art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 presso il Comune di Musile di Piave (dal 01.08.2025 fino al 31.07.2027): non viene conteggiato nel presente Piano.

Dal 01.10.2025 al 31.12.2025, la responsabilità dell'Area 3/B è stata affidata al dipendente di un altro Ente (Comune di Roncade), con incarico a tempo parziale (18 ore settimanali): non viene conteggiato nel presente Piano.

A tale situazione si aggiunge un Segretario Generale (genere maschile), in convenzione con altri due Comuni.

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
N. 1 – Servizi amministrativi e alla persona	10	4	14
N. 2 – Servizi economico - finanziari	5	1	6
N. 3/A – Servizi tecnici – Settore lavori pubblici	3	4	7
N. 3/B – Servizi tecnici – Settore Urbanistica	5	0	5
N. 4 – Servizio di vigilanza	3	3	6
Totale	26	12	38

Situazione disaggregata per categoria professionale e tipologia di durata del rapporto di lavoro

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Posizioni organizzative	2	2	4
Area dei Funzionari e dell'EQ	5	1	6
Area degli Istruttori	18	4	22
Area degli Operatori Esperti	1	5	6
Totale	26	12	38
Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Tempo Pieno	21	11	32
Part-time >= 50% del tempo pieno	4	1	5
Part-time < 50% del tempo pieno	1	0	1
Totale	26	12	38

Schema monitoraggio disaggregato per genere ed indennità di posizione del personale con posizione apicale (Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione):

Indennità di posizione annua	Donne	Uomini	Totale
€ 13.500	1	1	2
€ 9.000	1	1	2
Totale	2	2	4

Come proposto dalla Consiglieria di parità, a seguire si allegano le tabelle per la raccolta semplificata dei dati sul personale, sulle retribuzioni e sulla formazione che saranno valutati insieme al piano di azioni positive per il rilascio del parere preventivo. Le nuove tabelle sostituiscono le tabelle richieste in precedenza (allegato 1, sezione 1, direttiva n. 2/2019).

TABELLA 1 – DATI SUL PERSONALE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE (dati al 31/12/2025)

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
	Totale	12	26	38	68,4%	31,6%
UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
	Totale	0	0	0		
UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE (dati al 31/12/2024)						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
	Totale	0	0	0		
UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE (dati al 31/12/2023)						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
	Totale	0	0	0		

TABELLA 1A – DATI SUL PERSONALE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE (dati al 31/12/2025)

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
Totale		2	2	4	50,0%	50,0%
UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA) (dati al 31/12/2024)						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
Totale		3	2	5	40,0%	60,0%
UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA) (dati al 31/12/2023)						
		M	F	Totale	% donne	% uomini
Totale		3	2	5	40,0%	60,0%

TABELLA 2 – DIVARIO RETRIBUTIVO DELLE POSIZIONI APICALI PER GENERE (anno 2025)**DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO DI INQUADRAMENTO PER GENERE***

* Considerare la media delle retribuzioni annue lorde, comprese le indennità di posizione e di risultato, delle posizioni di responsabilità, suddivise per genere e livello di inquadramento.

Se in un livello di inquadramento è presente un solo genere, le colonne "Totale retribuzioni" e "Retribuzioni medie" non vanno compilate.

Tipologia Contrattuale	Livello di inquadramento	Totale retribuzioni	Retribuzioni medie Annue lorde Uomini	Retribuzioni medie Annue lorde Donne	Delta	Delta %
Tempo Pieno	Dirigente				0,00	#DIV/0!
	EQ (Ex PO)	216.671,01	109.409,45	107.261,56	-2.147,89	-2,0%
					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!
Tempo Parziale					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!
					0,00	#DIV/0!

TABELLA 3 – FORMAZIONE (dati al 31/12/2025)**PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ALLA FORMAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON VIOLENZA**

		Partecipanti				Totale dipen- denti al 31/12 anno di riferimento			Quota partecipanti		
Titolo	Data svolgi- mento	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
RIFORMA Mentis – Syllabus (ultimo biennio)		11	25	36	12	26	38	92%	96,2%	95%	
La cultura del rispetto – Syllabus (ultimo biennio)			1	1	12	26	38	0%	3,8%	3%	
(In)formazione Cug – Consigliere di parità	05/11/2025			0	0	0	0	0%	0,0%	0%	
Redazione obiettivi di pari opportunità ed equili- brio di genere - Consigliere di parità	26/11/2025			0	0	0	0	0%	0,0%	0%	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
Totale		11	26	37	24	52	76	46%	50%	49%	

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

Per quanto attiene al sistema premiante lo stesso, che si fonda sul sistema di valutazione promosso a livello intracomunale, si basa su logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

3- Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Nell'organizzazione e gestione del personale il Comune di Casale sul Sile si attiene ai principi di imparzialità, trasparenza, non discriminazione e pari opportunità, anche in una prospettiva di genere, di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo.

Vediamo gli obiettivi previsti nel Piano 2025-2027 e i loro risultati:

Obiettivo n. 1: valore raggiunto zero.

Obiettivo n.2: valore raggiunto zero, per mancanza di casistica.

Obiettivo n.3: valore raggiunto 100%, vedi sotto specifica nella tabella

Tipo commissione	DONNE		UOMINI		TOTALE		Presidente
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	
Interpello Funzionario tecnico – Det. 184/2025	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
Mobilità volontaria operaio – Det. 197/2025	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
Istruttore tecnico – Det. 277/2025	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
Progr. verticale tra le aree “in deroga” - ai sensi dell’art. 13 C.C.N.L. Istruttore – Det. 406/2025	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
Funz. Assiste sociale pt 30/36	2	66,67	1	33,33	3	100	Segretario Generale (Det. 498/2025)
	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale (Det. 1/2026)

Obiettivo n.4: valore raggiunto 100%. presentate:

- n. 1 richiesta di fruizione del lavoro agile: datata 06.03.2025 Prot. 4521; il 28.08.2025 sottoscrizione accordo individuale di lavoro agile e progetto individuale di lavoro agile decorrenza 01.09.2025 - 28.02.2026;
- n. 3 richieste di concessione permessi ex legge 104, approvate con determinazioni Area 2 n. 200/2025; Area 2 n. 233/2025; Segretario Generale n. 301/2025.

Obiettivo n.5: valore raggiunto 100%.

- il questionario sul benessere organizzativo è stato reso disponibile dalla Consigliera di parità della Provincia di Treviso;
- il summenzionato questionario è stato somministrato a tutti i dipendenti e le risultanze sono state esaminate nell'incontro del 11.12.2025;
- il corso di formazione erogata gratuitamente da Syllabus “Riforma Mentis” è stato seguito da quasi tutti i dipendenti (mancano 2 persone: 1 maschio e 1 femmina).

4- Azioni da realizzare

In continuità con il precedente Piano 2025-2027, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Casale sul Sile predisposto per il triennio 2026-2028 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente; l'Amministrazione li potrà adottare con proprio provvedimento per assicurarne stabilmente l'applicazione.

Nello specifico:

- Formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e conciliazione tempi lavoro e famiglia
- Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
- Garanzia della presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
- Individuazione di eventuali proposte organizzative per favorire il benessere organizzativo, la conciliazione tempi di vita tempi di lavoro e per favorire l'integrazione di eventuali situazioni particolari del personale dipendente.

OBIETTIVO N. 1	Informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-famiglia
PERIODO	2026-2028
AZIONI	Incontri di sensibilizzazione e di formazione, 1 per ogni anno di validità del presente piano (ad esempio, diritto di famiglia e responsabilità familiari, tutela della maternità) anche mediante l'utilizzo di webinar; coinvolgimento dello Sportello Pari opportunità e Sindacati locali e della Consigliera provinciale di parità;
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale - Sportello pari opportunità – Consigliera provinciale di parità
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per gli anni 2026, 2027 e 2028: numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro annuale realizzato Indicatore n.2 per gli anni 2026, 2027 e 2028: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri Valore atteso: anno 2026 30%; anno 2027 40%; anno 2028 45% Fonte del dato: CUG / ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO N. 2	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
PERIODO	2026-2028
AZIONI	Iniziative/corsi formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici in fase di rientro al lavoro (ad esempio, inviando via mail aggiornamenti legislativi o organizzativi)
ATTORI COINVOLTI	Ogni responsabile per il personale interessato
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per gli anni 2026, 2027 e 2028: n. dipendenti coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo Valore atteso: 50% del personale Fonte del dato: Ogni singolo settore
BENEFICIARI	Tutto il personale / particolare attenzione viene rivolta al personale in congedo parentale
SPESA	Voce che rientra nei capitoli di spesa per la formazione per ogni area di riferimento

OBIETTIVO N. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
PERIODO	2026-2028
AZIONI	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezione Concorso in programma nel 2026: al momento, nessuno
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2026, 2027 e 2028: presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le commissioni concorso/mobilità Valore atteso: 100% Indicatore n. 2 di attività per gli anni 2026, 2027 e 2028: n. di donne presenti per ogni commissione Fonte del dato: Ufficio personale
BENEFICIARI	Dipendenti donne dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

OBIETTIVO n. 4	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro
PERIODO	2026-2028
AZIONI	Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari e personali
ATTORI COINVOLTI	Responsabili di Area – Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2026, 2027 e 2028: numero dipendenti autorizzati a forme flessibili di lavoro (lavoro agile). Valore atteso: percentuale di dipendenti autorizzati sul numero dei richiedenti 80% Fonte del dato: ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale con particolare riferimento a quanti impegnati nella cura di familiari
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

OBIETTIVO n. 5	Migliorare il benessere organizzativo
PERIODO	2026-2028
AZIONI	1) Organizzare e riproporre, tenuto conto delle indicazioni contenute nel verbale 2/2025, nel corso del 2026 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 n. 1 incontro nel 2026 tra amministratori e CUG per verifica percorso benessere organizzativo n. 2 incontri di monitoraggio tra amministratori e CUG del percorso (n. 1 nel 2027 e n. 1 nel 2028) 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: 38 (dato al 31.12.2025)

	3) Promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, a “La cultura del rispetto”, erogata gratuitamente da Syllabus 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)
ATTORI COINVOLTI	Segretario generale – Responsabili di Area – Sindaco/Assessore al personale – CUG
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Somministrazione questionario anno 2026, 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 2026: 100% Indicatore n. 2: Percentuale di partecipazione dipendenti. Valore atteso 2026: 100% Indicatore n. 3: Percentuale di partecipazione dipendenti. Valore atteso 2026: 70%
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	L’azione non prevede alcun onere a carico dell’Amministrazione

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.