



**COMUNE DI MANSUE'
PROVINCIA DI TREVISO**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative attivate dal Comune di Mansuè 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 2026-2028 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 2026-2028 ponendosi in continuità e in miglioramento rispetto al precedente Piano 2025-2027, 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.

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.

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.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

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 iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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.

ANALISI DEI DATI RELATIVI AL PERSONALE E ALLE RETRIBUZIONI

L'analisi del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato alla data del 31.12.2025, escluso il Segretario Comunale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 17

DIPENDENTE IN COMANDO PARZIALE: N. --

UOMINI: N. 7

DONNE: N. 10

Tabella 1.1 – DISTRIBUZIONE % PER GENERE ED ETÀ' 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 Funzionari ed EQ	0	1		1			1		1	
Area degli Istruttori	0	1		2			1	1	3	2
Area degli Operatori esperti			2						1	
Totale personale	0	2	2	3			2	1	5	2
% sul personale complessivo	0	11,76	11,76	17,66		0	11,76	5,88	29,42	11,76

Tabella 1.2 – DISTRIBUZIONE % PER GENERE, ETA' 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		2	1	3		1	1		4	1
Part Time >50%			1					1	1	1
Part Time <50%										
Totale personale	0	2	2	3		1	1	1	5	2
% sul personale complessivo	0	11,76	11,76	17,66		5,88	5,88	5,88	29,42	11,76

Tabella 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Titolari incarichi EQ	1	5,88%	2	11,76%	3	17,65%
Specifiche Responsabilità	3	17,65%	6	35,29%	9	52,94%
Totale personale	4		8		12	
% sul personale complessivo		23,53%				70,59%

Tabella 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Anzianità di servizio/ Classi di età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOT	%
inferiore a tre anni		1	1			2	11,76		1				1	5,88
tra 3 e 5 anni								1					1	5,88
tra 5 e 10 anni		1				1	5,88							
superiore a 10 anni			1	3		4	23,53			1	5	2	8	47,06
Totale personale		2	2	3		7	41,18	1	1	1	5	2	10	58,82
% sul personale complessivo		11,76	5,88	23,53		41,18		5,88	5,88	5,88	29,41	11,76	58,82	

Tabella 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI ONNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tipologia contrattuale	Livello di inquadramento	Totale retribuzioni	Retribuzioni medie annue lorde uomini	Retribuzioni medie annue lorde donne	Delta	Delta %
Tempo pieno	EQ	€ 123.392,34	€ 37.243,97	€ 43.074,19	€ 5.830,22	15,65%
	Istruttori	€ 174.581,38	€ 28.909,92	€ 29.283,88	€ 373,96	1,3%
Tempo parziale	Operatori esperti	€ 49.716,87	€ 24.395,88	€ 25.320,99	€ 925,11	3,8%

Tabella 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (l'Ente non ha personale dirigenziale)

Tabella 1.7 – 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	1	5,88%	2	11,76%		
Diploma di scuola superiore	4	23,53%	3	17,65%		
Laurea						
Laurea magistrale	2	11,76%	5	29,42%		
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7		10		17	
% sul personale complessivo		41,18%		58,82%		100%

Tabella 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Profilo professionale concorso/commissione esaminatrice	PRESIDENTE		COMMISSARI ESPERTI		Vigilanza Consiglieria parità regionale	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	accettazione	diffida
Progressione verticale "in deroga" CCNL 16/11/2022 (da operatore esperto a Istruttore amministrativo/contabile)		1	1	1	12.12.2025	

Tabella 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Tipo di orario/classi di età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%
Personale che fruisce di part-time a richiesta			1			1	5,88			1	2	1	4	23,53
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili		2	2	3		7	100	1	1	1	5	2	10	100
Altro														
Totale personale		2	2	3		7		1	1	1	5	2	10	
% sul personale complessivo		11,76	11,76	17,65		41,18		5,88	5,88	5,88	29,41	11,76	58,82	

Tabella 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	6	17,65%	25	73,53%	31	91,18%
Numero permessi orari (n. ore) L. 104/1992 fruiti	3	8,82%			3	8,82%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale congedi	9		25		34	
% sul personale complessivo		26,47%		73,53%		100%

Tabella 1.11 – FORMAZIONE: PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ALLA FORMAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON VIOLENZA

	Partecipanti				Totale dipendenti al 31/12/2025			Quota partecipanti		
	Data	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
RIFORMA Mentis (Syllabus)	04/04/2025	1	3	4	7	10	17	14%	30%	24%
La cultura del rispetto (Syllabus)	18/04/2025	1	2	3	7	10	17	14%	20%	18%
totale		2	5	7	7	10	17	29%	50%	41%

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PIANO TRIENNALE 2026-2028

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

Iniziativa 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.

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.

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.

Attori Coinvolti: il Segretario Comunale e i Responsabili di Area.

Misurazione:

Indicatore: n. corsi organizzati nel rispetto delle pari opportunità sul totale dei corsi organizzati

Valore atteso: 2026 70% - 2027 70% - 2028 70%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: "Formazione e qualificazione del personale" € 2.500,00.

Iniziativa n. 2 - ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: 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.

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.

Azione 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

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.

Attori Coinvolti: il Segretario Comunale e i Responsabili di Area

Misurazione:

Indicatore: n. domande accolte su richieste pervenute

Valore atteso: 2026 50% - 2027 50% - 2028 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

Iniziativa 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.

Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

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.

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.

Attori Coinvolti: il Segretario Comunale e i Responsabili di Area

Misurazione:

Indicatore: n. partecipanti su numero dipendenti interessati per ciascun corso organizzato

Valore atteso: 2026 50% - 2027 50% - 2028 50%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: nessuna spesa

Iniziativa n. 4 - INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la non violenza, la cultura del rispetto e del benessere organizzativo. La finalità strategica è quella di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i titolari di incarichi di E.Q., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai titolari di incarichi di E.Q. sul tema delle pari opportunità.

Azione 2: Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Azione 3: Somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo per rilevare eventuali situazioni di disagio o turbamento nel luogo di lavoro, con riferimento alla disparità di trattamento, alle molestie e alle molestie sessuali. La valutazione degli esiti costituirà la base per definire, se necessario, azioni positive correttive per il 2026.

Azione 4: Sensibilizzazione di tutto il personale sui temi della non violenza, la cultura del rispetto e del benessere organizzativo, mediante la formazione specifica erogata attraverso Syllabus (partecipazione ai corsi "RIFORMA Mentis" e "La cultura del rispetto").

Attori Coinvolti: il Segretario Comunale e i Responsabili di Area

Misurazione:

Indicatore: n. 1 incontro di sensibilizzazione e informazioni pari opportunità, n. 1 pubblicazione di normativa e di novità sul tema delle pari opportunità; n. 1 somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo; n. dipendenti che hanno concluso i corsi "RIFORMA Mentis" e "La cultura del rispetto".

Valore atteso: 2026 100% - 2027 100% - 2028 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: nessuna spesa

RENDICONTAZIONE IN MERITO AGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

Iniziativa n. 1 – Formazione

Indicatore: n. corsi organizzati nel rispetto delle pari opportunità sul totale dei corsi organizzati.

Valore atteso 2025: 70%

Rendicontazione: in merito a tutti i corsi organizzati dall'Ente o organizzati da altri enti, ai quali i dipendenti hanno partecipato, si è tenuto conto delle pari opportunità; le lavoratrici in part-time hanno potuto partecipare a tutti i corsi di formazione.

La maggior parte dei corsi si è svolta online, permettendo quindi la partecipazione di un numero maggiore di dipendenti.

Valore raggiunto anno 2025: 100%

Iniziativa n. 2 – Orario di lavoro

Indicatore: n. domande accolte su richieste pervenute.

Valore atteso 2025: 50%

Rendicontazione: a decorrere dal 01.01.2022, tutto il personale dipendente fruisce della flessibilità; le richieste di variazione di orario di lavoro per esigenze familiari/personali, presentate nel corso dell'anno 2025, sono state tutte accolte; nel corso del 2025 è stata accolta la richiesta di lavoro a tempo parziale per motivi personali e di salute.

Valore raggiunto anno 2025: 100%

Iniziativa n. 3 – Sviluppo carriera e professionalità

Indicatore: n. partecipanti su numero dipendenti interessati per ciascun corso organizzato.

Valore atteso 2025: 50%

Rendicontazione: tutto il personale dipendente ha avuto la possibilità di partecipare a corsi di formazione; ai fini dello sviluppo della carriera e della professionalità, nel corso del 2025, l'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 02.07.2025 ad oggetto *“Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale dei titolari di incarichi di elevata qualificazione e dei dipendenti. Aggiornamento”*, adottando gli aggiornamenti elaborati dal Centro Studi della Marca Trevigiana, al cui sistema di valutazione reso in forma associata l'Ente aderisce, ha provveduto ad adeguarlo alle disposizioni contenute nella direttiva n. 2 del 16.01.2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione relativa alla formazione del personale dipendente, garantendo pertanto la premialità secondo logiche assolutamente meritocratiche.

Nel corso del 2025 è stato avviato e concluso il procedimento per la progressione verticale in deroga, riservata ai dipendenti dell'Ente, come disciplinata nel CCNL 16.11.2022, per il passaggio di una dipendente dall'Area degli operatori esperti all'Area degli Istruttori.

Valore raggiunto anno 2025: 100%

Iniziativa n. 4 – Informazione

Indicatore: n. 1 incontro di sensibilizzazione e informazioni pari opportunità, n. 1 pubblicazione di normativa e di novità sul tema delle pari opportunità.

Valore atteso 2025: 100%

Rendicontazione: nell'anno 2025, in occasione della formazione del personale sugli argomenti inerenti all'anticorruzione e alla trasparenza, il Segretario Comunale ha affrontato anche il tema della sensibilizzazione sui temi della non violenza, della cultura del rispetto e del benessere organizzativo; per tutto il personale dipendente, l'Ente ha provveduto ad attivare i percorsi formativi attraverso Syllabus *“RIFORMA Mentis”* e la cultura del rispetto” conclusi dal 29% dei dipendenti maschi e dal 50% delle dipendenti.

Infine, in occasione della *“Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”* l'Ente ha curato la pubblicazione di materiale e locandine sul tema delle pari opportunità.

Valore raggiunto anno 2025: 100%

Somministrazione questionario sul benessere organizzativo costituzione Comitato Unico di garanzia

Nel corso del 2025 è stato somministrato al personale dipendente il questionario sul benessere organizzativo come predisposto e trasmesso dall'Ufficio della Consiglieria di Parità della Provincia di Treviso (prot. 455/2025) per rilevare eventuali situazioni di disagio o turbamento nel luogo di lavoro, con riferimento alla disparità di trattamento, alle molestie e alle molestie sessuali.

La valutazione degli esiti non ha reso necessaria l'adozione di misure correttive per l'anno 2026.

Costituzione Comitato Unico di Garanzia

Con deliberazione di Giunta comunale n. 82 del 08.10.2025 la Giunta Comunale ha adottato le linee guida per la costituzione e il funzionamento del C.U.G. del Comune di Mansuè, i cui componenti effettivi e supplenti sono stati nominati con determinazione del Segretario Comunale n. 245 del 22.10.2025.

Infine, con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 03.12.2025 è stato approvato il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).