

2.1.5 OBIETTIVI LEGATI ALL'EQUILIBRIO DI GENERE

Gli obiettivi specifici per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono stati definiti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 quale sottosezione 2.1.5 "*Pari Opportunità*" della sezione 2 "*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 30.01.2025.

La Consigliera di Parità della Provincia di Treviso ha espresso, in relazione al suddetto documento programmatico, parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 acquisito con prot. 1976 del 27.01.2025, confermando la conformità del piano alle linee guida normative vigenti e dalla contrattazione collettiva. Il C.U.G. per il triennio 2026-2028 ha ripreso e implementato le azioni già proposte per il triennio 2025-2027 alla luce di quanto emerso con il sondaggio sul Benessere Lavorativo effettuato nel corso del 2025 al fine di poter proseguire e completare le iniziative in itinere nel tentativo di migliorare e armonizzare la disciplina in materia relativa ai lavoratori pubblici, favorendo una logica di cura del bene comune inteso come valore universale e fondante della società e formulato un'azione volta alla parità di genere nelle organizzazioni attraverso il Progetto sperimentale 2024-2026 Prassi Uni/PdR 125:2022 promosso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso e al quale l'Amministrazione Comunale ha deciso di aderire.

La Consigliera di Parità della Provincia di Treviso ha espresso, in relazione al P.A.P. 2026-2028, parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. 198/2006 acquisito agli atti, riconfermando la conformità del piano alle linee guida normative vigenti e dalla contrattazione collettiva.

Il Comune di Preganziol ha dato seguito alle indicazioni in materia di pari opportunità con propri atti, in particolare:

- con Deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 12.04.2012 ha approvato l'integrazione al Regolamento Uffici e Servizi Comunali con la disciplina del Comitato Unico di Garanzia;
- con Determinazione n. 222 del 27.04.2012, successivamente modificata con Determinazione n. 346 dell'11.08.2015, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in carica per quattro anni;
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 19.06.2012 ha preso atto del Regolamento per il funzionamento Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) approvato dai componenti del C.U.G. in data 30.05.2012;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 556 del 20.10.2020 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per quattro anni e attualmente in carica;
- con Deliberazione n. 16 del 26.01.2021 la Giunta comunale ha preso atto dell'aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato il 15.01.2021 dal C.U.G. in carica;
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 05.09.2024 si è proceduto alla modifica dell'art. 13 del suddetto Regolamento inserendo la previsione della presenza nell'Ente di un "Nucleo di Ascolto" organizzato per raccogliere le segnalazioni dei dipendenti in relazione a eventuali molestie sul lavoro o situazioni di discriminazione;

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività di competenza, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di

azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione. In quest’ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno potrà essere aggiornato qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni e nuove emergenza organizzative che comportino una rimodulazione degli interventi inseriti nel Piano.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31 DICEMBRE 2025

Al 31 dicembre 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato viene rappresentata nel quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

AREA	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
Area degli Operatori Esperti	2	2	50%	50%
Area degli Istruttori	26	6	81,25%	18,75%
Area dei Funzionari ed E.Q.	13	7	65%	35%
Titolari di E.Q.	2	3	40%	60%
TOTALE	43	18	70,49%	29,51%

Il Segretario comunale, titolare della Segreteria convenzionata tra i comuni di Mirano, Martellago, Preganziol e Morgano e nominato con decreto prefettizio prot. n. 38140 del 28.08.2025, è un uomo.

PIANO AZIONI POSITIVE 2026-2028

AZIONI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028 riprende ed implementa le iniziative già inserite nel precedente Piano delle Azioni Positive 2025-2027, in considerazione delle proposte formulate da parte dei componenti CUG, convocati per la disamina dell'argomento nella seduta del 20.01.2026.

In considerazione dell'introduzione della formazione obbligatoria per tutto il personale, formalizzata dalla **Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025**, si propone di uniformare in un'unica voce le iniziative 1 e 4, **promuovendo di rinnovare ed estendere a tutti i dipendenti**, il percorso formativo già messo in atto dall'Amministrazione nel corso dello scorso anno, con il progetto finanziato dalla Regione nell'ambito del Progetto DGR n. 588 del 29 maggio 2025 "50&50 - Donne e uomini verso un futuro alla pari - Interventi per promuovere le pari opportunità e la parità di genere in Veneto- E.VA.: Il VALore dell'Equità".

Tenuto conto poi, della necessità emersa con l'ultimo sondaggio di migliorare la carenza di comunicazione, **risulterebbe preferibile differenziare il coinvolgimento, individuando gruppi di dipendenti eterogenei appartenenti a settori diversi e/o effettuare percorsi dedicati per specifiche realtà/ruoli che lo richiedano.**

Rispetto alla necessità di **valutare l'esperienza lavorativa svolta in modalità agile** (smart working) di recente introduzione, si ritiene di integrare l'iniziativa 2 prevedendo una rilevazione del nr. di persone che ne hanno usufruito, distinte per genere e settore di appartenenza, rispetto al nr. complessivo di richieste pervenute. La misurazione sarà da effettuarsi dalla data di attivazione nel 2025 e per l'anno 2026.

Ciò premesso, la proposta può essere così riassunta:

Iniziativa 1: Promuovere l'informazione e la formazione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Iniziativa 2: Genitorialità e cura – Conciliazione dei tempi vita e lavoro e lavoro agile

Iniziativa 3: Rafforzamento del C.U.G.

Iniziativa 4: Promozione del benessere lavorativo.

Iniziativa 5: Progetto sperimentale 2024-2026 "Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella PA".

INIZIATIVA 1: PROMUOVERE L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE LAVORATIVO, DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, DELLA PREVENZIONE E RIMOZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, SIA DIRETTA CHE INDIRETTA

Obiettivo - Favorire:

- la valorizzazione e la crescita professionale di ogni dipendente nel rispetto delle pari opportunità e della parità di genere, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta e contrasto alla violenza contro le donne (art. 7, comma 4 D.Lgs. 165/2001).

- Sensibilizzare e responsabilizzare le posizioni apicali sulla normativa relativa alle pari opportunità, benessere lavorativo e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta e contrasto alla violenza contro le donne (art. 7, comma 4 D.Lgs. 165/2001).
- Diffondere una cultura orientata al rispetto della dignità della persona, alla collaborazione e condivisione delle responsabilità tra generi, generazioni e categorie professionali, leadership, prevenzione e gestione dei conflitti.

Azioni - Garantire:

- corsi di formazione e di aggiornamento professionale rivolti a tutto il personale, compresi corsi su pari opportunità, parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità, benessere organizzativo, riconoscimento delle discriminazioni e delle molestie, anche sessuali. In particolare garantire la partecipazione di tutto il personale;
- il dialogo e il confronto interno, mediante almeno un incontro di settore a inizio anno, per favorire la presentazione degli obiettivi di gestione e individuali, il coinvolgimento, l'ascolto di suggerimenti per il miglioramento organizzativo, il rispetto della parità di genere nelle relazioni professionali e la valorizzazione del personale;
- l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella modulistica negli atti e nei provvedimenti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, attraverso la predisposizione e la diffusione di una Vademecum del CUG rivolto al personale.

Attori coinvolti: tutto il personale in servizio, Responsabili di Settore/Servizio, Servizio Risorse Umane, Segretario generale; Amministrazione comunale; Comitato intercomunale di Parità Opportunità.

Misurazione:

- Partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione (es. progetto finanziato dalla Regione Veneto nell'ambito del Progetto DGR n. 588 del 29 maggio 2025 "50&50 - Donne e uomini verso un futuro alla pari - Interventi per promuovere le pari opportunità e la parità di genere in Veneto- E.VA.: Il VALore dell'Equità", inclusa la formazione su pari opportunità, parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità, benessere organizzativo, discriminazioni, molestie e violenza;
- Rilevazione delle opinioni e dei suggerimenti delle dipendenti e dei dipendenti per il cambiamento e l'innovazione nell'organizzazione,
- Mappatura periodica delle competenze all'interno dell'ente;
- Attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione per favorire comportamenti e linguaggio inclusivi e rispettosi delle diversità di genere;
- Analisi della percezione delle dipendenti e dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno;

Beneficiari: Tutto il personale in servizio

Spesa: Spesa per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente

Periodo di realizzazione: Anno 2026 e seguenti

INIZIATIVA 2: TUTELA GENITORIALITA', CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO E LAVORO AGILE

Obiettivo - Favorire la conciliazione tra tempi di vita privata e di lavoro, le pari opportunità tra uomini e donne con particolare riguardo alle esigenze di cura familiari e personali e alla tutela della genitorialità.

Azioni - Garantire:

- l'applicazione degli istituti del part-time, del lavoro agile e dell'orario flessibile;
- il reinserimento lavorativo al personale dipendente che rientra dopo lunghi periodi di assenza, attraverso percorsi di formazione specifica in affiancamento.

Attori coinvolti - tutto il personale in servizio; Responsabili di Settore/Servizio; Segretario generale.

Misurazione:

- Rilevazione della fruizione delle misure di conciliazione e tutela della maternità/paternità e di servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- Rilevazione del nr. di persone che hanno svolto attività lavorativa in modalità agile (smart working), distinte per genere e settore di appartenenza, rispetto al nr. complessivo di richieste pervenute.

Beneficiari - tutto il personale in servizio

Spesa - Nessun costo.

Periodo di realizzazione - La misurazione sarà da effettuarsi dalla data di attivazione nel 2025 e per l'anno 2026 e seguenti.

INIZIATIVA 3: RAFFORZAMENTO DEL C.U.G.

Obiettivo – Garantire:

- l'aggiornamento dei componenti C.U.G. in materia di pari opportunità, benessere lavorativo, tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- promuovere la diffusione delle informazioni relative alle funzioni propositive, consultive e di verifica del C.U.G.;
- rafforzare la visibilità del C.U.G.

Azioni - Promuovere:

- corsi di formazione e aggiornamento rivolto ai componenti del C.U.G.; al personale; ai Responsabili di Settore/Servizio;
- diffondere l'opuscolo informativo "Pillola di C.U.G.";

Attori coinvolti - Componenti del C.U.G.; Responsabili di Settore/Servizio; Segretario generale; Amministrazione Comunale; Comitato Intercomunale di Pari Opportunità.

Misurazione - Verifica:

- presenze e funzionamento del CUG a garanzia dello svolgimento dei compiti: propositivo, consultivo e di verifica in tema di pari opportunità; benessere organizzativo; contrasto alle discriminazioni, agli stereotipi e ai pregiudizi; prevenzione di ogni forma di molestia, anche sessuale nei luoghi di lavoro;
- aggiornamento sezione del sito istituzionale dedicata al CUG, con indicate iniziative, referenti, modalità di contatto per consentire al personale di esprimere,

- anche in modalità anonima, proprie opinioni e suggerimenti per favorire relazioni professionali positive e il cambiamento organizzativo;
- formazione generale sul ruolo, competenze e funzionamento del comitato unico di garanzia rivolta ai membri del nuovo CUG;

Beneficiari: Tutti i componenti del C.U.G, tutto il personale in servizio

Spesa: Nessun costo

Periodo di realizzazione: Anno 2026 e seguenti

INIZIATIVA 4: PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo - Analizzare ed approfondire alcuni elementi emersi con il precedente questionario sul Benessere lavorativo, con l'intento di favorire la collaborazione propositiva, migliorare il clima lavorativo e il benessere del personale.

Azioni - Monitoraggio annuale da effettuare mediante sondaggio anonimo tra il personale in servizio, volto ad evidenziare:

- misura della qualità e del clima lavorativo e del benessere personale;
- difficoltà percepite e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- tutela salute e sicurezza, con particolare riferimento agli episodi di molestie o mobbing;
- azioni propositive da proporre.

Attori coinvolti - tutto il personale in servizio, Responsabili di Settore/Servizio, Servizio Risorse Umane, Amministrazione Comunale.

Misurazione - Sondaggio anonimo annuale volto a monitorare la percezione delle dipendenti e dei dipendenti sul valore dell'inclusione e valorizzazione delle diversità e sulla tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento agli episodi di molestie o mobbing;

Beneficiari - Tutto il personale in servizio, Responsabili di Settore/Servizio; Servizio Risorse Umane, Segretario generale, Amministrazione Comunale

Spesa - Nessun costo

Periodo di realizzazione - Anno 2026 e seguenti

INIZIATIVA 5: PROGETTO SPERIMENTALE 2024-2026 PRASSI UNI/PDR 125:2022

Obiettivo - L'iniziativa potrà contribuire ad innovare le politiche di parità di genere attraverso l'applicazione sperimentale della Prassi Uni/Pdr 125:2022, con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché superare gli stereotipi di genere riferiti al contesto lavorativo, così da scardinare le fonti di disuguaglianza e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo e siano intesi anche come obiettivo della P.A.

Azioni - proposte di iniziative ed azioni positive che consentano di migliorare il contesto lavorativo intercettando e colmando gli eventuali divari relativi alla parità di genere: a tal fine la prassi prevede una misurazione del livello di maturità dell'organizzazione attraverso sei Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Attori coinvolti - Responsabile del Servizio Risorse Umane; Segretario generale; E.Q. e Responsabili, a tutto personale; Amministrazione Comunale;

Misurazione – Rilevare:

- formazione specifica sul progetto sperimentale triennale “Prassi UNI/PDR 125:2022 innovazione nella PA” rivolta all'EQ, al Responsabile Risorse umane, al CUG;
- utilizzo delle linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e, si declineranno nelle sei Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni, così da garantire una misurazione metodologica del livello di maturità delle singole organizzazioni.

Beneficiari: Amministrazione comunale e tutto il Personale in servizio

Spesa: Nessun costo

Periodo di realizzazione: triennio 2025-2027

DURATA

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale, da aggiornare annualmente, e sarà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e favorendone la diffusione e notizia al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolte proposte, suggerimenti ed osservazioni che possano contribuire e fornire opportunità di miglioramento nell'ambito delle iniziative intraprese.