

COMUNE

31049 VALDOBBIADENE (TV) - Piazza Marconi, 1



VALDOBBIADENE

Cod. Fiscale 83004910267 - Part. IVA 00579640269

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026-2028

Ai sensi dell'art. 48 del d.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i."

PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019, che ha aggiornato la precedente direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, prevede "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni".

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Attraverso l'adozione del Piano delle azioni positive per il triennio 2026-2028, il comune di Valdobbiadene intende consolidare quanto già realizzato nel passato in tema di pari opportunità, ed acquisito con i piani triennali precedenti, nonché di implementare nuove azioni dettagliate negli obiettivi.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2025 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti n. 51
di cui donne n. 36
 uomini n. 15

SITUAZIONE DISAGGREGATA PER CATEGORIA PROFESSIONALE

Area	Donne	Uomini	Totale
Funzionari titolari EQ	3	1	4
Funzionari	12**	1	13
Istruttori	17	6	23
Operatori esperti	4	7	11
Totale	36	15	51

** due funzionari in aspettativa senza assegni

SITUAZIONE DISAGGREGATA PER UNITA' ORGANIZZATIVA

Unità organizzativa	Donne	Uomini	Totale
Sportello del cittadino, servizi alla persona e affari generali	14	2	16
Servizi finanziari	7	1	8
Gestione del territorio	7*	2	9
Lavori pubblici, patrimonio, ambiente e polizia locale	8*	10	18
Totale	36	15	51

* due dipendenti in aspettativa senza assegni

AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI DEL PIANO

In continuità con i piani azioni positive degli anni precedenti, il Comune si impegna a:

- garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone;
- garantire il superamento di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione di carriera;
- garantire la partecipazione paritaria a corsi di formazione professionale ed aggiornamento;
- in tutte le commissioni esaminatrici di concorsi/selezioni dovrà essere riservata alle donne la partecipazione nella misura di almeno 1/3, salvi i casi di motivata impossibilità;
- garantire alle candidate ai concorsi banditi dall'Ente e in stato di gravidanza la possibilità di avere delle agevolazioni nello svolgimento delle prove;
- garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, con concessione di part-time nei limiti di legge.

DESCRIZIONE INTERVENTO: **FORMAZIONE**

Obiettivo: favorire la crescita professionale del personale dipendente

Azione 1: condivisione, mediante la creazione di archivi digitali, dei contenuti e dei materiali distribuiti durante i corsi di formazione per migliorare lo scambio di informazioni tra colleghi e il clima di lavoro, nonché incrementare le competenze professionali dei dipendenti

Azione 2: incentivare la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento, anche in modalità webinar, nell'ambito del settore di appartenenza, al fine di favorire e sviluppare la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. I dipendenti hanno la possibilità di partecipare ai webinar direttamente dalla propria postazione di lavoro o utilizzando due sale attrezzate a tal fine che possono ospitare una larga platea di partecipanti.

A chi è rivolto: tutto il personale dipendente

Indicatori: tipologia e numero di corsi organizzati sia in presenza che in modalità webinar, numero di partecipanti

- Valore atteso nel 2026: n. 10 corsi complessivi
- Valore atteso nel 2027: n. 10 corsi complessivi
- Valore atteso nel 2028: n. 10 corsi complessivi

Spesa: stanziamento assestato € 8.000,00 al capitolo 190800/U "Formazione" per gli anni 2026-2028.

Indicatori anno 2025: nel 2025 sono state svolte complessivamente circa 2.235 ore di formazione a cui hanno partecipato 50 dipendenti. La modalità di svolgimento on line ha permesso una maggiore partecipazione.

DESCRIZIONE INTERVENTO: **BENESSERE DEL PERSONALE**

Obiettivo: migliorare il benessere organizzativo interno

Azione 1: riconoscere a tutto il personale dipendente, nei giorni di rientro settimanale e nei giorni in cui viene svolto lavoro straordinario pomeridiano, un buono pasto elettronico del valore di €. 7,00 spendibile presso esercizi commerciali o negozi alimentari. Nessun onere a carico del dipendente.

Valore atteso 2026: 100% poiché il buono elettronico è riconosciuto a tutti i dipendenti.

Spesa: lo stanziamento assestato è di €. 33.000,00 al capitolo 190100/U per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028.

Indicatori anno 2025: complessivamente sono stati riconosciuti a tutto il personale dipendente n. 3.664 buoni pasto elettronici del valore nominale di €. 7,00 ciascuno.

Azione 2: redazione annuale di piani ferie da inserire in un calendario accessibile a tutto il personale in modo da garantire un'adeguata concomitante presenza di personale all'interno degli uffici

Attori coinvolti: tutto il personale dipendente

Azione 3: nel 2026 è prevista la somministrazione al personale dipendente di un questionario al fine di rilevare il livello di benessere lavorativo.

DESCRIZIONE INTERVENTO: **CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA**

Obiettivo: permettere ai dipendenti di organizzare il lavoro in modo tale da conciliare i tempi di vita-lavoro legati alle diverse fasi del ciclo della vita.

Azione 1: orario flessibile consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'entrata giornaliera antimeridiana e pomeridiana dai 30 ai 60 minuti con recupero dell'eventuale debito orario entro il secondo mese successivo a quello di maturazione;

Azione 2: mantenere e concedere la possibilità di usufruire del part time connesso a motivi familiari, in particolare per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare. In particolare è stata aumentata la percentuale di dipendenti che possono inoltrare richiesta di part time dal 25 al 35%, distinto per categoria di appartenenza;

Azione 3: tutela della genitorialità attraverso la concessione di congedi parentali a tutti i dipendenti che ne hanno diritto con possibilità di fruizione anche in modalità frazionata ad ore;

Azione 4: vengono garantiti i permessi di cui alla legge 104/1992 e congedi straordinari retribuiti per l'assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs 151/2001.

Indicatori: numero di dipendenti fruitori divisi per genere;

- n. domande che si prevede di accogliere nel 2026: 90%
- n. domande che si prevede di accogliere nel 2027: 90%
- n. domande che si prevede di accogliere nel 2028: 90%

A chi è rivolto: a tutto il personale dipendente

Spesa: nessuna

Indicatori anno 2025: tutte le domande di concessione di part time sono state accolte e confermate tutte le richieste in scadenza nel corso dell'anno. A fine anno risultano 7 dipendenti donne che hanno usufruito dell'orario ridotto secondo l'articolazione richiesta.

Relativamente ai congedi parentali, nel 2025, 5 dipendenti ne hanno usufruito.
I giorni di permesso retribuito fruiti ai sensi della legge 104, per il 2025, sono stati 35.

DESCRIZIONE INTERVENTO: RECLUTAMENTO E ACCESSO AL LAVORO

Obiettivo: equilibrio nelle commissioni concorsuali

Azione 1: garantire che nelle commissioni di concorso sia rispettata la quota del 30% dei componenti di genere diverso

Azione 2: flessibilità nelle prove concorsuali: nei bandi di concorso è assicurata la partecipazione alle prove delle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario delle prove a causa dello stato di gravidanza. A seguito di esplicita richiesta dell'interessata viene concordata la modalità di svolgimento delle prove. Inoltre, il comune di Valdobbiadene assicura, per ogni prova d'esame, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento.

Indicatori 2026-2028: si prevede di accogliere tutte le richieste che verranno avanzate

A chi è rivolto: a tutte le candidate partecipanti alle prove concorsuali bandite dall'Ente

Spesa: nessuna

Il presente Piano ha durata triennale (2026-2028).

Il Piano sarà pubblicato nel sito web istituzionale del comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.