



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Padova



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE 2025





INTRODUZIONE E ANALISI DI CONTESTO

La parità di genere è un valore fondamentale per l'Unione Europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile.

L'**Agenda 2030 dell'ONU**, sottoscritta dai 193 Paesi Membri, con i suoi 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030, è stata firmata nel settembre 2015 e può essere considerata un piano di azione globale per lo sviluppo sostenibile dei prossimi 15 anni.

In particolare, l'**obiettivo 5 dell'Agenda 2030** si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come le pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di *leadership* a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

In ambito nazionale, il **PNRR -Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** ha previsto la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono. La **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, che si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione europea, rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo della parità di genere. La Strategia è articolata in cinque priorità, Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026, con l'obiettivo di guadagnare 5 punti nella classifica del [Gender Equality Index dell'EIGE](#).

Le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e prevedono un **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**, a cui fa capo il Dipartimento per le pari opportunità, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione".

La Certificazione della parità di genere è un riconoscimento ufficiale che attesta l'impegno di un'organizzazione nel ricercare e promuovere l'uguaglianza di genere in tutti i suoi aspetti partendo dalle possibilità di accesso al lavoro o professione e tutelandone i vari aspetti, quali retribuzione, carriera, conciliazione e prevenzione delle discriminazioni.

ANALISI DI CONTESTO

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Padova (Odcec di Padova) crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone e delle loro identità sotto tutti i profili, senza distinzione di origine sociale, religiosa, di etnia, di idee politiche, di genere, di età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.



L'Ordine pone particolare attenzione alle politiche del Piano, e ciò è documentato in particolare:

- dalla Governance (Presidente donna e 5 membri di genere femminile tra i Consiglieri) che rispetta le tematiche di genere e ritiene che la valorizzazione del pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiscano al successo e alla qualificazione professionale;
- dall'adozione della Carta Etica elaborata dal CPO;
- dall'istituzione dello sportello di ascolto a disposizione degli iscritti;
- dalla firma, nell'ottica di un impegno a collaborare con il territorio, del piano di welfare territoriale predisposto dal Comune di Padova nell'anno 2020 "Alleanze per il territorio e per la famiglia", che implica un impegno da parte dello stesso e dei suoi iscritti a rispettare le linee guida sottoscritte e a sostenere i principi generali della centralità della persona, della preminenza del tema del bilanciamento dei tempi vita e lavoro, del valore irrinunciabile della parità di genere;
- dalla firma con la Provincia di Padova del "Protocollo d'intesa sulla lotta alle discriminazioni di genere e sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro", finalizzato, tra le altre cose, a condividere strategie di intervento a sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione della parità di genere;
- dalla partecipazione alla Commissione pari opportunità, parità di genere, diritti individuali del Comune di Padova. La Commissione propone interventi e politiche atti a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale, culturale e istituzionale, intervenendo sui modelli culturali e sociali di genere, che costituiscono discriminazione diretta o indiretta.
- dalla Banca del Tempo, un'iniziativa a favore dei Colleghi che, temporaneamente, si trovano in difficoltà per improvvisi urgenti necessità familiari, ovvero a favore dei loro familiari;
- dall'informativa tramite la Newsletter periodica rivolta a tutti gli iscritti, su tematiche inerenti le pari opportunità, di genere, generazionali e di inclusione. Nel corso del 2024 sono stati pubblicati e circolarizzati 98 articoli tramite 17 newsletter agli iscritti;
- dall'istituzione della Commissione di studio sulle pari opportunità, con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'equilibrio tra i generi e tra le generazioni e favorire l'eliminazione delle disparità;
- dalla Certificazione di Parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

La presente politica interna individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dal Comitato Pari Opportunità di Padova per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto, rispettoso dei principi di pari opportunità e un'adeguata valorizzazione delle risorse nonché di prevenire qualsiasi forma di discriminazione, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La diversità è un valore condiviso, tutelato e incoraggiato.

Il Comitato Pari Opportunità di Padova è composto da 8 componenti, due di genere maschile e sei di genere femminile:



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Padova



TABELLA COMPOSIZIONE COMITATO PARI OPPORTUNITA' ODCEC PADOVA

CHIARA BEDEI	PRESIDENTE
CATERINA SCAGNOLARI	VICE PRESIDENTE
ANTONIO MELANDRI	SEGRETARIO
CRISTINA BAGGIO	COMPONENTE
GIULIA DAL POZZO	COMPONENTE
CLAUDIA BOZZOLAN	COMPONENTE
LUCA RIGATO	COMPONENTE
MARTINA OMETTO	COMPONENTE AGGIUNTA

Il Comitato Pari Opportunità di Padova ha avviato, inoltre, un programma di coordinamento con gli altri CPO, sia a livello regionale che nazionale.

Il Presidente del CPO di Padova è stato eletto nel luglio 2023 quale delegato dei CPO del Veneto come componente del Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale,

Il Comitato Pari Opportunità di Padova si coordina a livello provinciale con gli organismi di parità di altri 11 Ordini territoriali operanti in area tecnico, economica e giuridica, nel Coordinamento Pari Opportunità Interprofessionale Padova.

Per poter definire correttamente un piano strategico della parità di genere dell'Ordine occorre partire da un dato di contesto che consiste, in sintesi, nel verificare l'esistenza o meno di differenze al fine di progettare la Strategia per il superamento di eventuali disparità.

Di seguito alcuni dati riguardanti il personale dell'Ordine, la Governance nonché la composizione degli organi istituzionali:

Dipendenti

Uomini:	1
Donne:	4

L'Odcec di Padova ha due dipendenti (1 uomo e 1 donna), 2 interinali (2 donne) e una collaboratrice esterna (donna)

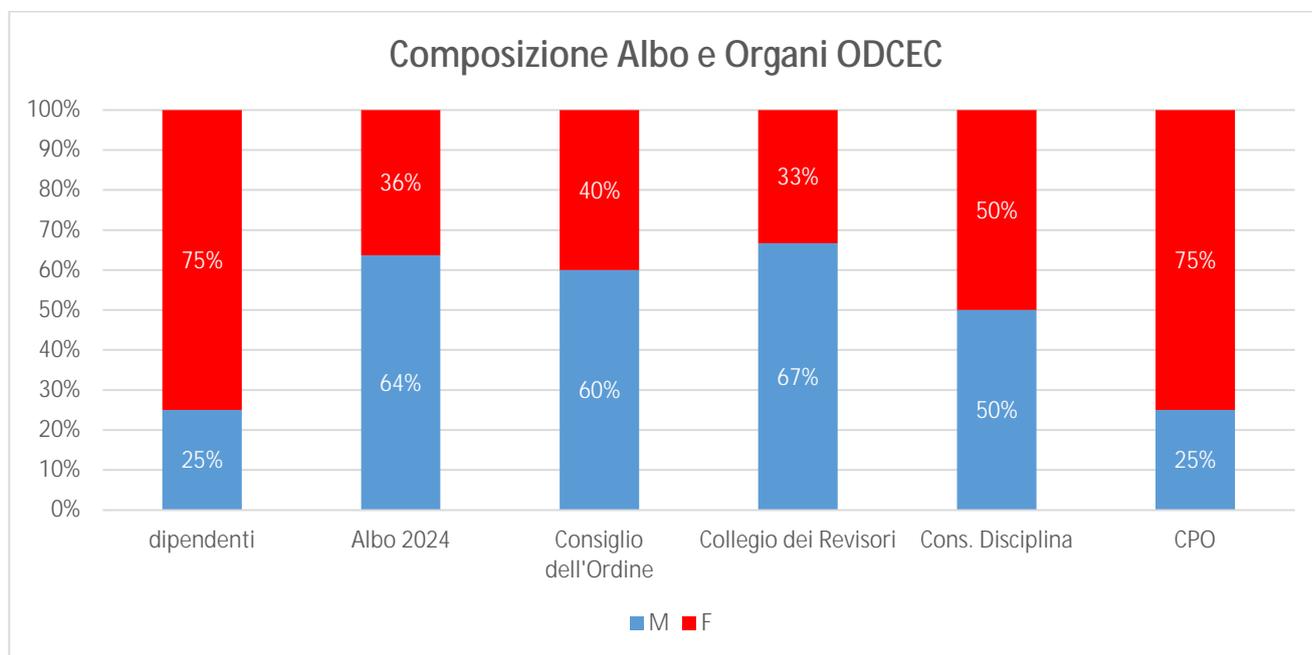
Composizione Organi ODCEC Padova

	Consiglio dell'Ordine	Collegio dei Revisori	Consiglio Disciplina	CPO
Uomini:	9	2	10	2
Donne:	6	1	10	6



Iscritti all'Albo e all'Elenco Speciale: dettaglio per genere e per età anagrafica

Albo				Elenco Speciale			
Sez. A		Sez. B		Sez. A		Sez. B	
Uomini:	1067	Uomini:	20	Uomini:	13	Uomini:	0
Donne:	608	Donne:	13	Donne:	7	Donne:	0
Età • 40 anni:	321	Età • 40 anni:	14	Età • 40 anni:	3	Età • 40 anni:	0
Età 40-50 anni:	425	Età 40-50 anni:	16	Età 40-50 anni:	3	Età 40-50 anni:	0
Età • 50 anni:	929	Età • 50 anni:	3	Età • 50 anni:	14	Età • 50 anni:	0
n. iscriz. 2024	44	n. iscriz. 2024	2	n. iscriz. 2024	1	n. iscriz. 2024	0
Uomini:	21	Uomini:	1	Uomini:	1	Uomini:	0
Donne:	21	Donne:	1	Donne:	0	Donne:	0
Età • 40 anni:	31	Età • 40 anni:	0	Età • 40 anni:	0	Età • 40 anni:	0
Età 40-50 anni:	9	Età 40-50 anni:	1	Età 40-50 anni:	0	Età 40-50 anni:	0
Età • 50 anni:	4	Età • 50 anni:	1	Età • 50 anni:	0	Età • 50 anni:	0

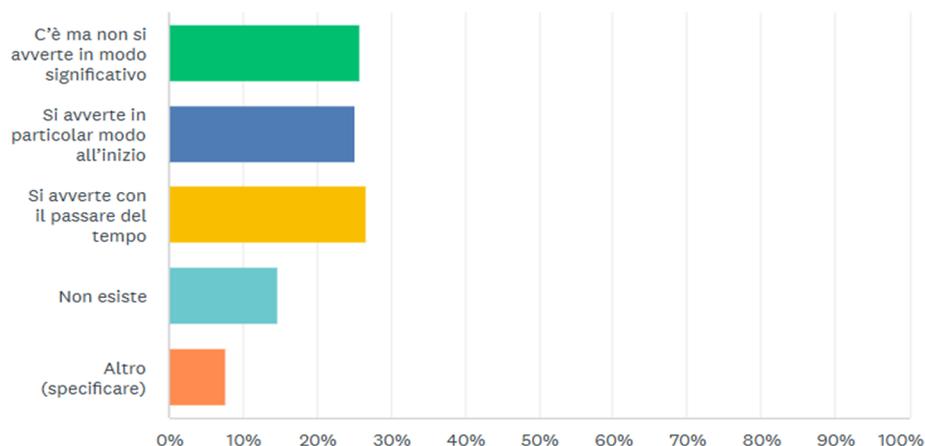


Nei primi mesi del 2025 il CPO ha somministrato un questionario per la rilevazione della discriminazione e disagi nell'attività professionale cui hanno risposto 451 tra colleghe e colleghi su un totale di 1.728 iscritti, dal quale sono emersi i seguenti dati (si riportano in sintesi le risposte ritenute più significative):



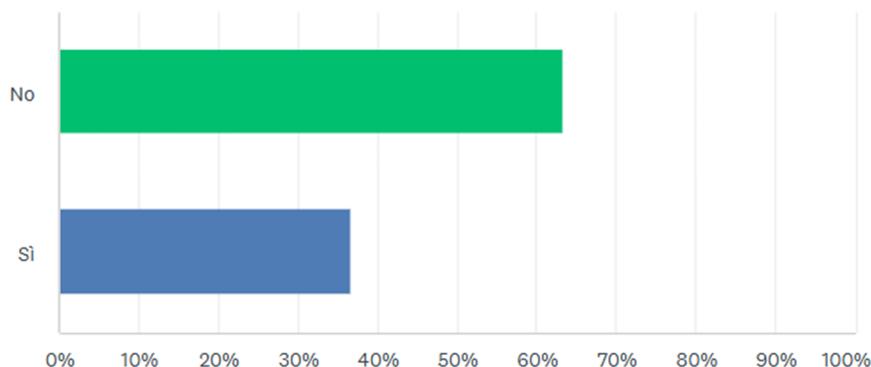
Secondo Te il problema delle discriminazioni nella carriera professionale

Risposte: 429 Saltate: 22



Ci sono stati eventi particolarmente significativi nella Tua attività professionale che Ti hanno fatto sentire vittima di discriminazione?

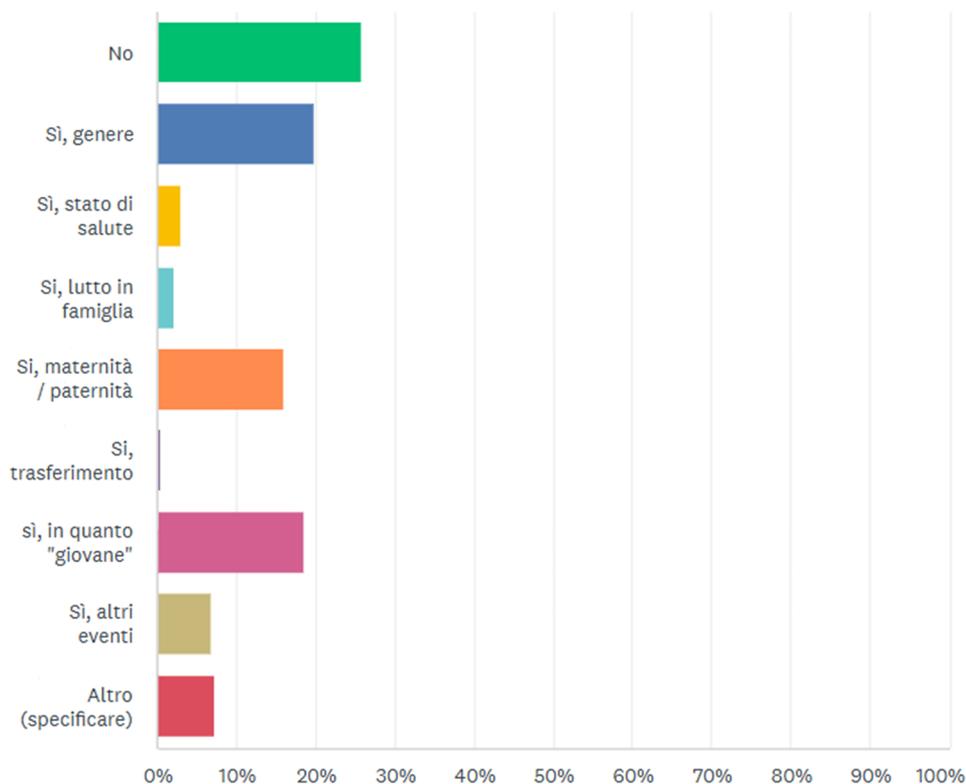
Risposte: 443 Saltate: 8





Se sì, hanno riguardato: (possibile risposta multipla)

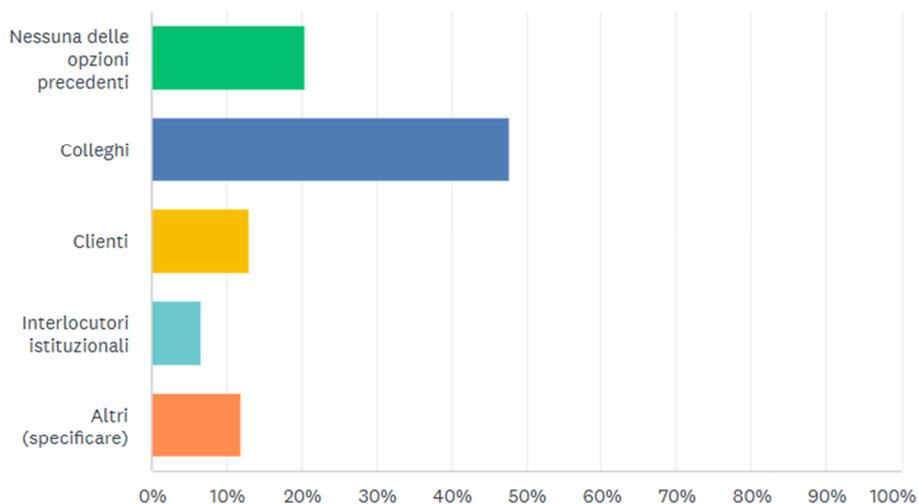
Risposte: 232 Saltate: 219





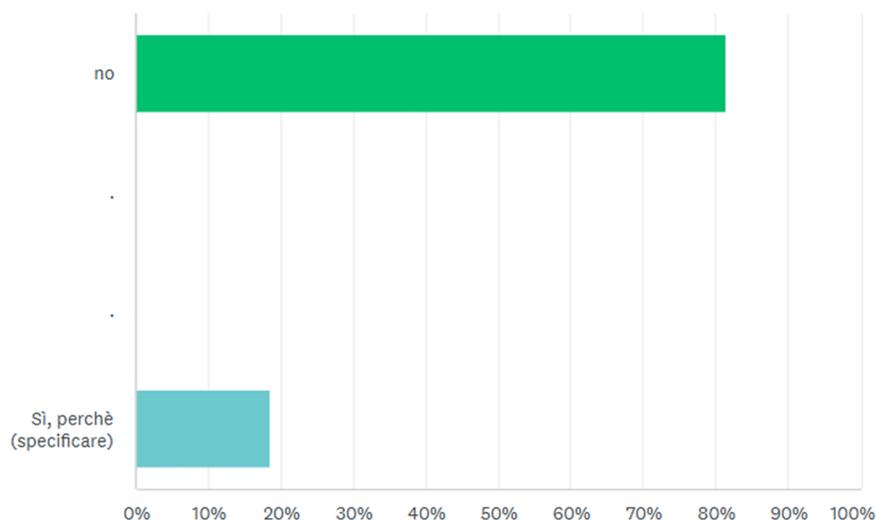
Se sì, da parte di chi?

Risposte: 209 Saltate: 242



La tua condizione di paternita'/maternita' determina discriminazione nella professione?

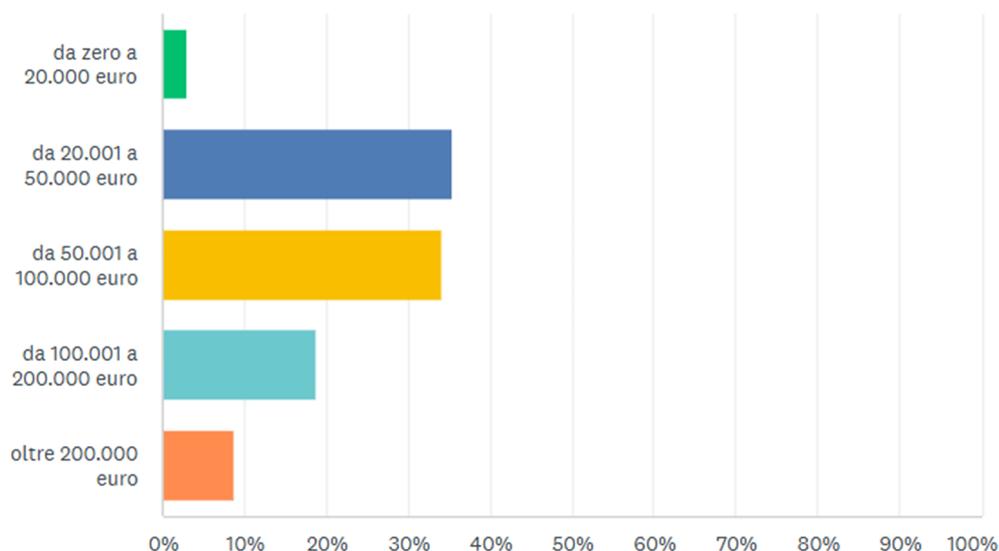
Risposte: 330 Saltate: 121





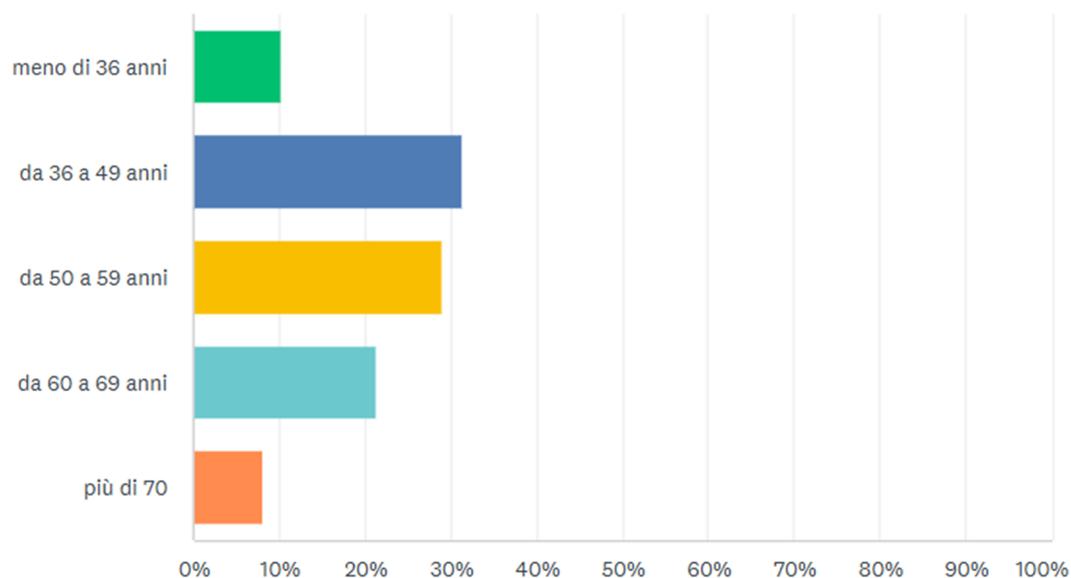
A quale fascia di reddito appartieni?

Risposte: 448 Saltate: 3



In quale fascia di età rientri (anni)?

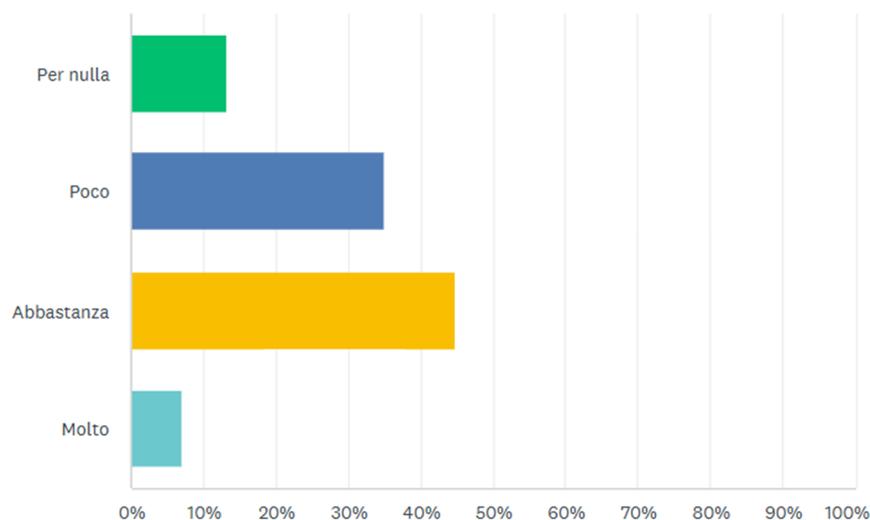
Risposte: 446 Saltate: 5





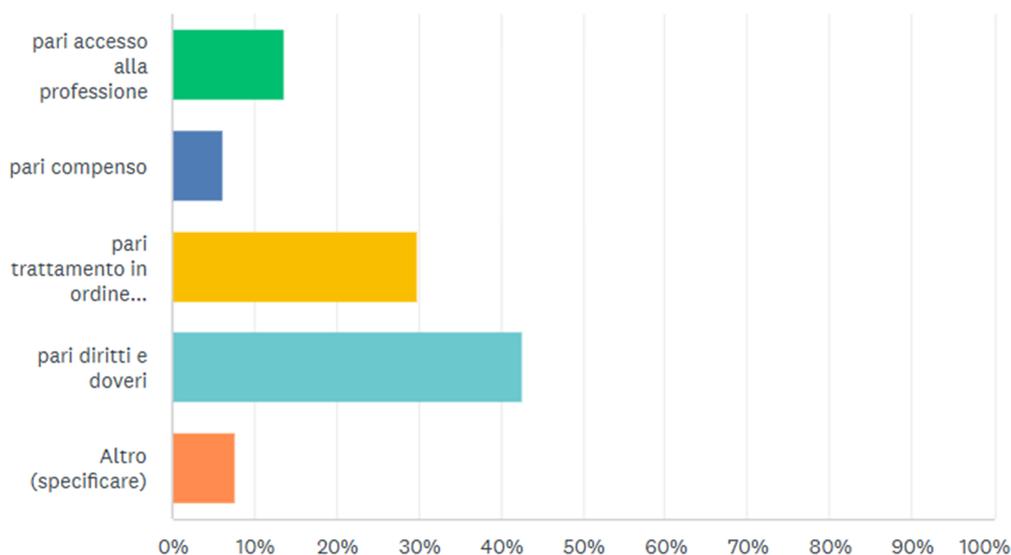
Sei soddisfatt* dell'equilibrio raggiunto fra vita lavorativa e vita privata (c.d. work life balance)?

Risposte: 449 Saltate: 2



Cosa significa secondo te "pari opportunità"?

Risposte: 444 Saltate: 7





IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo individuano gli obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale della nostra professione.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e le azioni delle aree tematiche oggetto del Piano di Uguaglianza e di Genere:

REA TEMATICA	OBIETTIVI	AZIONI
1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA	AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992 elaborando proposte normative o avviando iniziative).
	AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.	Dare vita a protocolli e convenzioni che consentano di usufruire di strumenti in grado di favorire la conciliazione famiglia/lavoro Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva Ottenere la certificazione del sistema per la Parità di Genere
2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività
3 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA FORMAZIONE	AT3.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca;	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo Predisposizione di un modulo formativo da introdurre nella formazione dei tirocinanti (parità di genere, linguaggio non ostile, Codice Etico). Inserimento nell'offerta formativa di tematiche inerenti le pari opportunità. Eventi formativi dedicati.
4 - MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE VIOLENZE SESSUALI	AT4.02 - Individuare delle possibilità di far rete creando relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	Partecipazione ai tavoli territoriali anche al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando, anche con gli altri CPO, momenti di interazione e confronto



AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti
AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.	Sensibilizzare i colleghi verso misure di conciliazione vita/lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992)	Numero di fruitori per genere ed età	Tutti colleghi	Personale negli studi	Percorsi formativi mirati
	Elaborare proposte normative volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro e dialogare con le istituzioni per la realizzazione delle proposte	Emendamenti e modifiche normative	Organismi normativi e livello regionale e nazionale	Tutti i colleghi	Convegni, comunicazione delle proposte sui media, dialogo con i singoli politici e con il CNDCEC
AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.	Promuovere la comunicazione non ostile ed inclusiva in applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione"	Realizzazione e pubblicazione di documenti impostati secondo una comunicazione non ostile ed inclusiva	Coinvolgimento del personale dell'Ordine	I colleghi e le realtà con cui la nostra categoria entra in relazione	Corsi di formazione e informazione; dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati; Bilancio di Genere
	Adozione linguaggio di genere	Adozione del linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Ordine	Tutto il personale dell'Ordine e i partecipanti di tutte le articolazioni dell'Ordine (commissioni, Gruppi di lavoro)	Tutti i colleghi	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati;

AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti
AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali dell'Ordine	Posizioni apicali dell'Ordine in tutte le sue articolazioni	Tutti i colleghi e gli stakeholders	Attenzione in fase di nomine e nella formazione delle diverse articolazioni dell'Ordine

AREA 3 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti
AT3.01 - INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLE ATTIVITA' DI RICERCA	Monitoraggio della dimensione di genere nei colleghi assegnati nelle diverse articolazioni dell'Ordine	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti e alla composizione delle differenti articolazioni dell'Ordine	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazione dell'Ordine	Tutti coloro impegnati a vario titolo nell'Ordine	Controlli annuali di rilevazione dei dati (Bilancio di Genere)



AREA 4 - MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

obbiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti
AT.4.01 - RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA DELL'ORDINE NELLA RETE DI RELAZIONI FRA ISTITUZIONI ED ENTI	Partecipazione alle indagini proposte sul territorio e a livello nazionale anche al fine di progettare interventi formativi congiunti su questi temi	Incentivare l'adozione di best practices - Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati casistiche con particolare riferimento alla violenza economica	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini	Tutti gli iscritti e la collettività	Organizzare eventi, elaborare documenti e utilizzare i canali dell'Ordine per sensibilizzare su questi temi

BILANCIAMENTO VITA/LAVORO

L'Odcec di Padova è attento a garantire, in applicazione del CCNL comparto funzioni centrali, l'equilibrio vita/lavoro delle proprie e dei propri dipendenti.

POLITICHE RETRIBUTIVE

In qualità di Ente Pubblico non economico, l'Odcec di Padova applica in maniera rigorosa il CCNL di riferimento (CCNL comparto funzioni centrali) e attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire l'equità per genere al fine di aumentare le pari opportunità di carriera e l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità.

Nell'ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'ANNO 2025 che l'Odcec di Padova siglerà con la parte Sindacale CISL relativamente alle "manifestazioni di disponibilità" dell'ente nei confronti dei dipendenti, sarà previsto quanto segue:

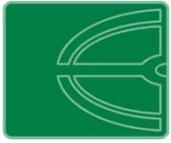
1. Banca delle Ore

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Qualora il dipendente ne faccia richiesta e venga autorizzato in tal senso, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo individuale stabilito in 60 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e sono fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione. In caso di mancata fruizione entro il termine sopra indicato, verranno monetizzate, unitamente alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

2. Orario Flessibile



È consentita l'utilizzazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro. La flessibilità delle fasce è di 60 minuti in entrata ed in uscita con soglia limite alle ore 10,00 per ciò che riguarda il turno in entrata del mattino, alle ore 15,00 per il turno in entrata del pomeriggio; nel mentre la flessibilità delle fasce in uscita deve essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico.

3. Pausa Pranzo e Buoni Pasto

Nei giorni per i quali è previsto il rientro pomeridiano, ovvero per articolazioni di orario superiore alle 6 ore giornaliere, il dipendente ha diritto ad una pausa non inferiore a 30 minuti.

Il buono pasto nella forma del "Ticket Restaurant" è di importo giornaliero pari ad €7.00 e viene attribuito ai dipendenti con orario giornaliero superiore alle 6 ore con relativa pausa pranzo di almeno 30 minuti all'interno della quale va consumato il pranzo.

4. Premio di Produttività e Welfare Aziendale

Al fine di valorizzare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e promuovere il benessere dei lavoratori, l'Ente in via sperimentale erogherà il premio di produttività sotto forma di welfare aziendale.

Il premio è destinato a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, i dipendenti hanno facoltà di scegliere se utilizzare la quota individuale di produttività in welfare aziendale ed eventualmente in quale percentuale.

La gestione del fondo welfare sarà affidata a Endered attraverso la sua piattaforma dove verrà caricato per ogni dipendente il premio corrispondente da utilizzare nelle varie forme di beni e servizi proposti.

SEGNALAZIONI MOBBING E MOLESTIE SUL LUOGO DEL LAVORO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing).

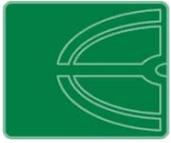
L'Ordine, quale ente del settore pubblico ai sensi dell'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, con effetto dal 15/7/2023, è tenuto a predisporre canali di segnalazione ed attuare le misure di tutela per la persona che segnala e denuncia gli illeciti.

Il Responsabile prevenzione corruzione e della trasparenza è il Dottor De Lungo Tommaso (RPCT).

L'Ordine ha quindi predisposto i **propri canali di segnalazione**, come di seguito indicati:

Interno (nell'ambito del contesto lavorativo)

1. Utilizzo della piattaforma informatica



2. Trasmissione a mano o servizio postale
3. Segnalazione verbale al RPCT

Tutte le informazioni, le procedure e gli accessi al canale informatico di cui sopra sono disponibili nella sezione dedicata “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” del sito web dell’Ordine.

CONCLUSIONI

All’interno del Piano Strategico si segnalano alcune azioni positive che sono operative o in via di programmazione, con focus specifico nelle seguenti aree:

TUTELA DELLE PROFESSIONISTE

L’analisi effettuata ha evidenziato che ancora oggi, nonostante notevoli progressi in questo senso frutto di evoluzione culturale e sociale e maggior tutela della parità di genere in molti settori delle attività produttive, la categoria delle professioniste soffre ancora di pregiudiziali che ne impediscono o rallentano lo sviluppo professionale e le piene potenzialità.

Obiettivo del CPO è lo studio di politiche e buone prassi per promuovere e facilitare la rimozione di queste barriere mediante azioni concrete ed efficaci.

SUPPORTO AI GIOVANI

Aiuti ai giovani per lo sbocco alla professione:

- collaborare con le Università;
- creare dei *desk* di ascolto presso le Università;
- controllare l’efficacia del tirocinio formativo;
- creare presso l’Ordine un *corner* di ascolto per i tirocinanti.

Crediamo fortemente che uguali opportunità professionali spettino a tutti coloro che intraprendono la professione, indipendentemente da qualsiasi disabilità, fragilità o difficoltà personale.

Abbiamo chiesto ai colleghi di segnalarci le loro difficoltà, e saremo sempre presenti per ascoltare e reagire attivamente a ogni disuguaglianza.

CATEGORIE FRAGILI

La predisposizione di misure conciliative di lavoro in caso di disabilità.

Incremento degli aiuti a colleghi che si trovano in situazioni critiche attraverso l’utilizzo della Banca del Tempo.

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE

Valorizzazione della professione tramite collaborazione con Scuole, Enti e Istituzioni per la diffusione dell’educazione finanziaria, quale strumento contro la violenza economica, e per accrescere la cultura della legalità.

Padova,

09/05/2025