



COMUNE DI RODENGO SAIANO
Provincia di Brescia

Comitato unico di garanzia

Relazione dell'esercizio 2025

Introduzione

La parità di genere, tra donne e uomini, è riconosciuta dall'Unione Europea come principio fondamentale, valore essenziale e condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi in materia di crescita, occupazione e coesione sociale.

L'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3 del trattato istitutivo dell'Unione europea (TUE), gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali, e l'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) chiedono la parità tra donne e uomini.

L'articolo 8 del TFUE, ad esempio, dispone esplicitamente: «*Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne*» (integrazione della dimensione di genere).

Il trattato di Lisbona prevede un impegno a favore della parità di genere attraverso la dichiarazione n. 19 allegata all'atto finale della Conferenza intergovernativa che l'ha adottato.

Nonostante permangano disuguaglianze, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi in materia di parità di genere, grazie alle nuove normative, l'integrazione della dimensione di genere in altre politiche e l'emanazione di provvedimenti specifici per l'emancipazione femminile.

Sono state registrate alcune tendenze incoraggianti, fra cui il maggior numero di donne nel mercato del lavoro e i progressi compiuti nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione. Tuttavia, permangono divari di genere nel mercato del lavoro: le donne continuano a essere sovrarappresentate nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni decisionali.

Il 7 marzo 2025 la Commissione europea ha adottato la *Tabella di marcia per i diritti delle donne*.

La tabella delinea una visione a lungo termine per il raggiungimento della parità di genere, sulla base dei principi fondamentali e degli obiettivi strategici stabiliti nella dichiarazione di principi per una società equa sotto il profilo del genere.

L'obiettivo è sostenere e promuovere i diritti delle donne, affrontando anche le nuove sfide in materia di parità di genere, come i pregiudizi legati alle tecnologie, la discriminazione e la violenza.

La tabella di marcia definisce un quadro politico dell'UE per i diritti delle donne e fornisce una base per l'elaborazione di misure giuridiche e politiche mirate all'interno della strategia per la parità di genere per il periodo successivo al 2025.

La strategia dell'UE 2020-2025 per la parità di genere ha individuato obiettivi strategici e azioni volte a compiere progressi significativi verso un'Europa garante della parità di genere.

L'obiettivo è costruire un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la società europea.

Gli **obiettivi principali** sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi di genere;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico di genere;



- colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La strategia persegue il duplice approccio dell'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, combinato con interventi mirati, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersectorialità.

Pur essendo incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica esterna dell'UE in materia di parità di genere e di emancipazione femminile.

Il Comitato unico di garanzia

L'art. 7 del d.lgs. 30/3/2001 n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", impone a tutte le amministrazioni pubbliche di assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'art. 57 del medesimo d.lgs. 165/2001 ha previsto che ogni pubblica amministrazione costituisca, al proprio interno, un **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**.

Il CUG ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* previsti dalle norme previgenti.

Il Comitato unico di garanzia (CUG) di questo comune è stato istituito con deliberazione giunta 11 ottobre 2023, n. 183.

La Direttiva n. 2/2019, del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato alle Pari Opportunità, prevede che entro il 30 marzo di ciascun anno, il CUG presenti agli organi di indirizzo politico una **Relazione sulla situazione del personale** riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del Piano delle Azioni Positive ovvero, laddove il PAP non sia stato adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

La relazione, poi, deve essere trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione o al Nucleo di valutazione, ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

La dotazione organica di questo comune si compone di 32 unità, inoltre, negli ultimi esercizi, non sono stati rilevati comportamenti discriminatori o altre gravi criticità.

Per tali motivazioni, **la Relazione è stata sviluppata dal CUG sulla scorta del modello allegato alla Direttiva ministeriale n. 2/2019, ma in forma semplificata.**



Dati sul personale

La tabella che segue indica per ciascun dipendente: la categoria professione, la posizione economica, il tempo di impiego (tempo pieno, tempo parziale), il profilo professionale, il sesso, l'anno di nascita, l'età, il titolo di studio.

Cat.	PE	T.	Profilo professionale	Sesso	Anno di nascita	Età	Titolo studio
B	B7	36	Collaboratore amministrativo contabile	F	1959	66	Laurea magistrale
D	D4	36	Istruttore direttivo tecnico	M	1962	63	Laurea magistrale
C	C1	32 PT	Istruttore amministrativo	F	1963	62	Diploma quinquennale
D	D2	30 PT	Istruttore direttivo	M	1963	62	Diploma quinquennale
C	C2	36	Istruttore amministrativo	F	1966	59	Diploma quinquennale
D	D3	18 PT	Istruttore direttivo tecnico	M	1966	59	Diploma quinquennale
C	C2	30 PT	Istruttore amministrativo	F	1967	58	Licenza scuola media
D	D2	36	Istruttore direttivo	F	1968	57	Laurea magistrale
C	C4	36	agente di polizia locale	M	1969	56	Diploma quinquennale
B	B4	36	Operaio specializzato	M	1970	55	Diploma triennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1970	55	Laurea magistrale
D	D2	36	Istruttore direttivo tecnico	F	1970	55	Diploma quinquennale
D	D3	36	Istruttore direttivo	F	1970	55	Laurea magistrale
C	C5	36	Istruttore amministrativo	F	1972	53	Diploma quinquennale
C	C1	36	agente di polizia locale	F	1973	52	Diploma quinquennale
C	C5	36	agente di polizia locale	M	1974	51	Diploma quinquennale
B	B4	24 PT	Collaboratore amministrativo	M	1976	49	Diploma quinquennale
D	D1	36	Istruttore direttivo, funzionario di polizia locale	M	1976	49	Laurea triennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo contabile	F	1977	48	Diploma quinquennale
C	C2	36	Collaboratore amministrativo, bibliotecario	M	1977	48	Laurea magistrale
D	D7	PT 18	Istruttore direttivo tecnico, funzionario	M	1977	48	Laurea magistrale
D	D1	PT 18	Istruttore direttivo amministrativo contabile, funzionario	F	1978	47	Diploma quinquennale
C	C3	36	agente di polizia locale	M	1979	46	Diploma quinquennale

D	D2	36	Istruttore direttivo, assistente sociale	F	1979	46	Laurea triennale
C	C1	30 PT	Istruttore amministrativo	F	1981	44	Diploma quinquennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1981	44	Diploma quinquennale
C	C1	32 PT	Istruttore amministrativo contabile	F	1984	41	Diploma quinquennale
C	C3	36	Istruttore amministrativo	M	1988	37	Diploma quinquennale
D	D1	36	Istruttore direttivo, assistente sociale	F	1989	36	Laurea triennale
D	D1	36	Istruttore direttivo, funzionario	M	1990	35	Laurea magistrale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1994	31	Laurea triennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1999	26	Diploma quinquennale

Come già precisato, il comune dispone di 32 dipendenti, dei quali:

- 19 di sesso femminile (59,40%);
- 13 di sesso maschile (40,60%).

Nel corso del 2023 sono state assunte 6 persone, cinque di sesso femminile ed una di sesso maschile.

Durante l'esercizio 2024, invece, è stata assunta una sola unità (di sesso maschile) che ha sostituito una persona collocata in quiescenza (di sesso femminile).

Nel 2025, infine, è stata assunta una persona di sesso femminile per sostituire una signora collocata in quiescenza nelle prime settimane del 2026.

Il personale dipendente è distribuito tra le fasce di età seguenti:

- 20-30 anni, 1 dipendente;
- 31-40 anni, 4 dipendenti;
- 41-50 anni, 11 dipendenti;
- 51-60 anni, 12 dipendenti;
- oltre 60 anni, 4 dipendenti.

I dipendenti impiegati part-time sono 11 (34,40%). Di questi, 6 sono di sesso femminile e 5 di sesso maschile. Gli altri 21 dipendenti sono impegnati a tempo pieno.

Il funzionario al vertice dell'Area dei servizi tecnici e la funzionaria che dirige l'Area dei servizi finanziari e dei tributi sono impiegati in condivisione al 50% con il comune di Ome.

Riguardo ai titoli di studio del personale, si registra che:

- 17 dipendenti hanno conseguito un diploma quinquennale (53,15%),
- 2 dispongono di un titolo di studio inferiore (6,25%),

- 13 dipendenti (40,60%) hanno un titolo di studio superiore (laurea triennale, laurea magistrale).

I dati di cui sopra non considerano la figura del segretario comunale, dipendente del Ministero dell'Interno, che ad oggi è un soggetto di sesso maschile (fino al termine del 2022, era una dirigente di sesso femminile).

Il segretario è necessariamente titolare di laurea magistrale.

Conciliazione vita e lavoro

Riguardo agli **orari di lavoro**, per assicurare le migliori modalità di conciliazione tra impegni di lavoro e cura della propria famiglia, l'ufficio personale ha garantito e continuerà a garantire:

- l'applicazione di **orari flessibili**, con particolare attenzione al **part-time verticale e orizzontale**;
- l'attivazione tempestiva di soluzioni **smart working** in attuazione della sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" del Piano integrato di azione e organizzazione;
- l'applicazione di **orari di lavoro specifici**, anche *ad personam*, per far fronte a particolari esigenze familiari.

Il Piano delle azioni positive

Il **Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027** è stato approvato con deliberazione della giunta n. 35 del 12 marzo 2025.

Una prima ipotesi del PAP 2025-2027 è stata trasmessa, in via preliminare, all'Ufficio della Consigliera di Parità. La Consigliera di Parità, in data 6 marzo 2025 (ns. prot. 4444), ha espresso il proprio parere favorevole suggerendo, tuttavia, "di considerare un riequilibrio nell'assegnazione delle posizioni di responsabilità".

Tutte le misure programmate nel PAP 2025-2027 sono state attuate in modo compiuto.

L'ufficio personale ha assicurato che la **formazione** fosse somministrata a tutto il personale, sia per favorire la crescita individuale, che per assicurare sviluppi di carriera.

Il **Piano della performance 2025-2027** (cfr. **deliberazione della giunta n. 19 del 19/2/2025**) ha previsto uno specifico obiettivo per il quale i funzionari responsabili d'area organizzativa hanno dovuto promuovere la formazione di tutto il personale di cui dispongono.

In merito, agli **sviluppi della carriera e della professionalità**:

1. sono stati applicati sistemi premianti selettivi, oggettivi e meritocratici, che valorizzano i dipendenti meritevoli, indipendente dal genere, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;
2. gli incarichi di responsabilità sono stati assegnati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

In ciascuno degli esercizi 2023 e 2024, tre dipendenti hanno ottenuto **progressioni economiche** (due di sesso femminile, uno di sesso maschile). Nel 2025, invece, hanno avuto accesso alla progressione economica all'interno dell'area (cfr. art. 14 del CCNL 23 febbraio 2026) quattro persone: tre maschi ed una femmina.

Benessere del personale

L'amministrazione ha assicurato e tuttora assicura:

1. lo smart working per consentire, alle lavoratrici madri, la possibilità di conciliare le necessità dei figli con gli impegni di lavoro;
2. la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero l'applicazione di orari specifici tali da consentire a lavoratrici e lavoratori di conciliare le esigenze della famiglia con gli impegni lavorativi;
3. la mobilità in uscita di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che per esigenze familiari ne facciano richiesta;
4. pari opportunità sostanziali nella formazione del personale e nello sviluppo professionale.

Performance

Per assicurare che l'**Obiettivo operativo n. 1 del PAP** relativo alla formazione fosse conseguito, il **Piano della performance 2025-2027** (cfr. **deliberazione della giunta n. 19 del 19/2/2025**) ha previsto uno specifico obiettivo per il quale i funzionari responsabili d'area organizzativa hanno dovuto promuovere la formazione e la crescita del personale di tutto il personale di cui dispongono.

Il parametro/obiettivo, che viene riproposto ogni anno nel Piano della performance, ha lo scopo di promuovere la formazione e la crescita del personale dell'intera organizzazione e prevede che, per ciascuna Area organizzativa, un numero significativo di funzionari e collaboratori debba partecipare almeno ad un incontro di formazione nel corso dell'anno.

L'obiettivo in questione, che ha un peso ponderato del 3% nella scheda di ogni funzionario, secondo la **Relazione sulla performance dell'esercizio 2025** (cfr. **deliberazione di giunta n. 4 del 28/1/2026**), è stato pienamente conseguito da tutte le aree organizzative.

Riproporre ogni anno tale parametro/obiettivo nella scheda di performance di ogni Area organizzativa assicura che la formazione venga somministrata gradualmente a tutto il personale.

Azioni del CUG

Il Comitato unico di garanzia (CUG) è stato istituito con deliberazione giuntale 11 ottobre 2023, n. 183.

Fanno parte del Comitato:

la **Signora Mara Fossati** per l'unica organizzazione sindacale rappresentata (FP CGIL);

Omar Gozzoli, segretario comunale e responsabile dell'Ufficio di gestione del personale, in rappresentanza dell'amministrazione datore di lavoro.

Il segretario comunale presiede il Comitato.

Può essere chiamata a svolgere funzioni di segreteria del Comitato, la signora **Lorella Ganza** dell'Ufficio personale.

I componenti del CUG non percepiscono corrispettivi, emolumenti, gettoni, né rimborsi per la partecipazione alle riunioni del Comitato.

Il CUG del comune di Rodengo Saiano **non ha registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006 nel corso dell'esercizio, non ha ricevuto denunce o segnalazioni in merito, nemmeno in forma anonima.**

Pertanto, l'attività del Comitato si è limitata all'elaborazione di questa Relazione.

Si segnala che la Sindaca del comune di Rodengo Saiano, Professoressa Rosa Vitale, così come l'intera amministrazione, è assai attenta alla promozione delle pari opportunità e dell'inclusione.

Rodengo Saiano, 9 marzo 2026

Mara Fossati

Omar Gozzoli

Lorella Ganza