



COMUNE DI RODENGO SAIANO

Provincia di Brescia

Pari Opportunità

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2026-2028

1. Gli obiettivi UE di parità

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.

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'intersettorialità.

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.

2. Il Piano delle azioni positive

L'art. 48 del **Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna** (il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano **Piani di azioni positive (PAP)** per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

I PAP, anche per favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono meno rappresentate, devono promuovere il **riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche**, laddove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Di conseguenza, in occasione sia di assunzioni che di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

La mancata adozione del PAP comporta il divieto di assumere personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 e smi).

Secondo l'art. 7, del d.lgs. 165/2001 e smi, le amministrazioni pubbliche sono tenute a:

- **garantire la parità e le pari opportunità** tra uomini e donne;
- assicurare **l'assenza di ogni 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;
- infine, le amministrazioni pubbliche devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo**.

La Direttiva n. 2/2019, del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato alle Pari Opportunità, reca Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche (Cfr. Comunicato in GURI n. 184 del 7/8/2019, SG).

La Direttiva n. 2/2019 indica i seguenti ambiti di intervento per promuovere la parità tra i generi:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

3. Il Piano integrato di azione e organizzazione ed il PAP

L'art. 6 del decreto-legge 9/6/2021 n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge 113/2021) impone alle pubbliche amministrazioni di redigere ed approvare il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**.

Il comma 1 dell'art. 6 del DL 80/2021 stabilisce espressamente che il PIAO sia obbligatorio per le amministrazioni con più di 50 dipendenti.

Le amministrazioni con un numero inferiore di unità impiegate, devono elaborare il PIAO ma in forma semplificata (art. 6 comma 6 del DL 80/2021; art. 6 del DM 132/2022).

Il DPR 81/2022 (art. 1) ha stabilito che per gli enti di oltre 50 dipendenti non sussiste l'obbligo di redigere il Piano delle azioni positive poiché i suoi contenuti confluiscono nella sottosezione dedicata alla performance del PIAO (art. 3 lett. b) pt. 4 del DM 132/2022).

Al contrario, gli enti con un numero di dipendenti uguale o inferiore a 50 sono tuttora tenuti ad elaborare ed approvare il PAP secondo l'art. 48 del d.lgs. 198/2006.

Pertanto, il comune di Rodengo Saiano è tenuto a licenziare il PAP.

4. Il Comitato unico di garanzia

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

Fanno parte del CUG:

- 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 del comune datore di lavoro.

Il segretario comunale presiede il Comitato.

Inoltre, 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, né gettoni per la partecipazione alle riunioni del Comitato.

La Direttiva n. 2/2019 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 PAP e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

Tale **Relazione** deve essere trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione o al Nucleo di valutazione, ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

La suddetta Relazione, riferita all'esercizio 2025, è stata depositata il giorno 9 marzo 2026. Per completezza, la si allega in copia al presente.

5. L'analisi del contesto interno (al 31/12/2025)

Personale dipendente (genere, età e inquadramento contrattuale):

Categorie contrattuali	MASCHI (età)					FEMMINE (età)				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
B			1	1						1
C		1	2	2		1	1	4	5	1
D		0		1	2		1	1	3	
D - Responsabili d'Area		1	2					1		
Totale		2	5	4	2	1	2	6	8	2

Personale per tipo di contratto (tempo pieno o tempo parziale):

	MASCHI (età)						FEMMINE (età)					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Tempo Pieno		2	3	3	1	9	1	2	3	7	1	14
Part Time			2	1	1	4			3	1	1	5
Totale		2	5	4	2	13	1	2	6	8	2	19

Titoli di studio (escluso il segretario comunale):

	MASCHI	FEMMINE	Totali
Inferiore al diploma	1	1	2
Diploma di scuola superiore	7	11	18
Laurea	1	3	4
Laurea magistrale	4	4	8
Master di I livello			
Master di II livello			
Dottorato di ricerca			
Totale personale	13	19	32

Formazione:

Tipo di formazione	MASCHI (età)						FEMMINE (età)					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Obbligatoria (sicurezza)												
Aggiornamento professionale		3	1	3	2	9		3	5	7	1	16
Competenze manageriali relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (specificare)												
Totale		3	1	3	2	9		3	5	7	1	16

Posizioni di responsabilità:

	Maschi	Femmine	Totale
Responsabile d'area (titolare di EQ)	3	1	4
Segretario comunale	1		1
Totale	4	1	5

In merito alle posizioni di responsabilità, si segnala che la Responsabile dell'Area dei servizi finanziari e dei tributi è dipendente del comune di Ome. Il comune di Rodengo Saiano beneficia della sua prestazione, per 18 ore alla settimana, in forza di una convenzione tra i due comuni (cfr. deliberazione consiliare n. 26 del 22/6/2023).

Il Responsabile dell'Area tecnica, invece, è impiegato part-time per 18 ore alla settimana.

Divario economico (il segretario comunale è escluso):

	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZE
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	(F - M)
B	18.827,00	21.775,00	+ 2.948,00
C	25.243,00	20.474,00	- 4.769,00
D	17.005,00	23.854,00	+ 6.849,00
D – Responsabili d'area	32.805,00	15.655,00	- 17.150,00

In merito ai dati sul divario economico, si precisa che, avendo considerato tutto il personale impiegato (sia con contratto a tempo pieno, che con contratto a tempo parziale) per la formulazione della tabella, i risultati sono influenzati dalla distribuzione di contratti part-time tra le diverse categorie (come riportato nella precedente tabella)

Inoltre, si segnala che la Responsabile dell'Area dei servizi finanziari e dei tributi è dipendente del comune di Ome. Il comune di Rodengo Saiano beneficia della sua prestazione, **per 18 ore alla settimana**, in forza di una convenzione tra i due comuni (cfr. deliberazione consiliare n. 26 del 22/6/2023). La retribuzione (intera) della Responsabile viene erogata dal comune di Ome, mentre il comune di Rodengo Saiano trasferisce al comune di Ome il **50% della spesa complessiva**.

Anzianità nei profili non dirigenziali:

Permanenza nel profilo e livello	MASCHI (età)						FEMMINE (età)					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Inferiore a 3 anni	1	4	2	0	7	1		3		4	8	
Tra 3 e 5 anni	1	1			2		2	2	3		7	
Tra 5 e 10 anni			1		1			2		1	3	
superiore a 10 anni			1	2	3			0		1	1	
Totale	2	5	4	2	13	1	2	7	3	6	19	

Misure di conciliazione:

	MASCHI (età)						FEMMINE (età)					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Part-time			2	1	1	4			3	1	1	5
Smart-work									1			1
Orari flessibili												
Totale			2	1	1	4			4	1	1	6

Congedi parentali:

	MASCHI	FEMMINE	Totali
Permessi giornalieri L.104/1992 (giorni)		5	5
Permessi orari L.104/1992 (ore)	177	217	394
Permessi giornalieri per congedi parentali (giorni)			
Permessi orari per congedi parentali (ore)	177	222	399

6. Gli obiettivi strategici

In via preliminare, è opportuno precisare che, sino ad oggi:

- questa amministrazione **non ha mai registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006 né segnalazioni o denunce anche in forma anonima;**
- la Sindaca, Professoressa Rosa Vitale, si è dimostrata molto sensibile a temi delle pari opportunità e dell'inclusione;
- **questa amministrazione ha assicurato ed assicura il rispetto del principio delle pari opportunità ed ha operato per favorire il benessere organizzativo e un ambiente di lavoro scevro da qualsiasi forma di discriminazione.**

L'amministrazione, tra l'altro, ha assicurato e tuttora assicura:

- lo *smart working* per consentire, alle lavoratrici madri, la possibilità di conciliare le necessità dei figli con gli impegni di lavoro;
- 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;
- la *mobilità* in uscita di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che per esigenze familiari ne facciano richiesta;
- *pari opportunità* sostanziali nella formazione del personale e nello sviluppo professionale.

Ciò premesso, questo piano dedica particolare attenzione:

- alla partecipazione ai corsi di formazione;
- agli orari di lavoro flessibili, per favorire la cura dei figli e della famiglia sia da parte delle madri, che da parte dei padri;
- all'individuazione di opportunità di sviluppo della professionalità.

L'amministrazione, come stabilito anche nei Piani precedenti, intende conseguire i seguenti **obiettivi strategici**:

- A. garantire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale alle dipendenti del comune;
- B. salvaguardare la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia assicurando:
 1. la partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 2. orari di lavoro che consentano di conciliare il lavoro con gli impegni della famiglia, con particolare riferimento alle esigenze di cura dei figli piccoli;
 3. concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attribuendo incentivi e progressioni economiche;
 4. iniziative di informazione, per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con i vincoli normativi in materia di progressioni di carriera e incentivi, sono e saranno improntate al rigoroso rispetto dei principi del d.lgs. 198/2006 in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

7. Obiettivi operativi

In attuazione degli obiettivi strategici, di seguito vengono elencati gli obiettivi operativi per l'esercizio 2026.

Per ciascun obiettivo sono indicati: descrizione e scopo, le attività da svolgere per conseguire l'obiettivo, programmazione e dirigente responsabile del conseguimento dell'obiettivo.

Obiettivo n. 1 - Formazione

Descrizione

L'obiettivo prevede la programmazione e lo svolgimento di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti (sia femmine che maschi) di sviluppare una migliore preparazione con conseguente crescita professionale e di carriera.

L'obiettivo n. 1 ha lo scopo di migliorare la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

L'obiettivo è rivolto a tutto il personale.

Attività

Attraverso il Piano della performance verrà imposto uno specifico obiettivo per il quale i funzionari responsabili d'area organizzativa dovranno promuovere la formazione e, quindi, la crescita di tutto il personale di cui dispongono.

Il parametro/obiettivo, 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.

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.

I percorsi formativi saranno organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e dovranno coinvolgere anche lavoratori portatori di handicap.

Programmazione

L'obiettivo in questione è già stato conseguito nel corso degli esercizi precedenti svolgendo tutte le attività funzionali alla realizzazione dello stesso. Il conseguimento dell'obiettivo, in ogni caso, **dovrà essere riconfermato** entro il 31 dicembre prossimo.

Responsabile dell'obiettivo

Il segretario comunale, quale responsabile dell'Ufficio personale, è il responsabile del conseguimento dell'obiettivo. Il segretario si avvale della collaborazione attiva dei funzionari titolari di incarichi di EQ.

Obiettivo n. 2 – Orari di lavoro

Descrizione

L'obiettivo n. 2 intende perseguire l'equilibrio tra responsabilità familiari ed impegni di lavoro dei dipendenti (work-life balance) attraverso una diversa organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro.

Lo scopo dell'obiettivo n. 2 è quello di acquisire prestazioni lavorative efficienti da parte delle lavoratrici e dei lavoratori che faticano a trovare un giusto equilibrio tra vita e lavoro, avvalendosi di tempi flessibili e smart-working.

L'obiettivo è rivolto a tutti i dipendenti con particolari/straordinarie esigenze familiari/personali e ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Attività

Ferma l'esigenza di assicurare lo svolgimento delle funzioni fondamentali del comune e l'erogazione dei servizi essenziali (cfr. PIAO 2026-2028, Allegato n. 3), consentire sempre la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a parziale (sia di tipo orizzontale che di tipo verticale) anche per periodi determinati.

Programmare attraverso il Piano integrato di azione ed organizzazione (sottosezione "Organizzazione del lavoro agile) modalità attuative dello smart-work.

Per casi particolari ed esigenze straordinarie del dipendente o dei suoi familiari, definire l'orario di lavoro in modo specifico per il singolo caso e consentire alla persona di poter far fronte alle particolari esigenze familiari e personali.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Programmazione

L'obiettivo in questione è già stato conseguito nel corso degli esercizi precedenti svolgendo tutte le attività funzionali alla realizzazione dello stesso. Il conseguimento dell'obiettivo, in ogni caso, dovrà essere riconfermato entro il 31 dicembre prossimo.

Responsabile dell'obiettivo

Il segretario comunale, quale responsabile dell'Ufficio personale, è il responsabile del conseguimento dell'obiettivo. Il segretario si avvale della collaborazione attiva dei funzionari titolari di incarichi di EQ.

Obiettivo n. 3 – Sviluppo di carriera

Descrizione

L'obiettivo n. 3 intende assicurare opportunità concrete di sviluppo della professionalità per tutto il personale, compatibilmente con i vincoli in tema di progressioni e incentivi fissati dall'ordinamento.

Lo scopo dell'obiettivo n. 3 è quello di assicurare una gestione imparziale del personale che favorisca il merito e l'impegno e, in tal modo, migliori la performance.

L'obiettivo n. 3 è rivolto a tutti i dipendenti.

Attività

Applicare modelli di misurazione della prestazione lavorativa e sistemi premianti selettivi che fanno uso di parametri (il più possibile) oggettivi e misurabili, senza discriminazioni di genere.

Affidare gli incarichi di responsabilità esclusivamente sulla base della professionalità, della capacità, dell'attitudine e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni tra i generi.

Programmazione

L'obiettivo in questione è già stato conseguito nel corso degli esercizi precedenti svolgendo tutte le attività funzionali alla realizzazione dello stesso. Il conseguimento dell'obiettivo, in ogni caso, dovrà essere riconfermato entro il 31 dicembre prossimo.

Responsabile dell'obiettivo

Il segretario comunale, quale responsabile dell'Ufficio personale, è il responsabile del conseguimento dell'obiettivo. Il segretario si avvale della collaborazione attiva dei funzionari titolari di incarichi di EQ.

Gli incarichi di responsabilità di un ufficio o di un servizio vengono assegnati dal sindaco, a norma dell'art. 50 del TUEL.

8. Considerazioni sull'attuazione del PAP 2025

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

La Consiglieria di Parità, in data 6 marzo 2025 (ns. prot. 4444), ha espresso il proprio parere favorevole all'approvazione suggerendo, tuttavia, **“di considerare un riequilibrio nell'assegnazione delle posizioni di responsabilità”**.

Le misure programmate nel PAP 2025-2027 sono state sostanzialmente attuate.

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.

Nel 2025 hanno avuto accesso alla progressione economica all'interno dell'area (cfr. art. 14 del CCNL 23 febbraio 2026), sulla base di criteri oggettivi, meritocratici e non discriminanti, quattro persone: tre maschi ed una femmina.

Negli esercizi 2023 e 2024, invece, applicando la medesima metodologia, sei dipendenti hanno ottenuto progressioni economiche: quattro due di sesso femminile, due di sesso maschile.

Con riferimento agli **orari di lavoro**, l'ufficio personale 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.

Come segnalato dalla Consigliera di Parità permanente, anche per l'esercizio 2025, uno sbilanciamento in favore del sesso maschile per quanto concerne **l'attribuzione degli Incarichi di Elevata Qualificazione** (i funzionari responsabili di Area):

- 3 sono attribuiti a soggetti di sesso maschile;
- 1 è attribuito ad un soggetto di sesso femminile (tra l'altro condiviso al 50% con il comune di Ome).

Applicando la disciplina di attribuzione delle **specifiche responsabilità**, al personale delle categorie B, C e D, privo di incarico di EQ, come da art. 84 CCNL 16/11/2023 (e art. 7 del contratto collettivo integrativo) sono stati incaricati:

- 3 soggetti di sesso maschile (per complessivi 2.000 euro nel 2025);
- 6 soggetti di sesso femminile (per complessivi 6.000 euro nel 2025).

Il **segretario comunale**, dipendente del Ministero dell'Interno, ad oggi è un soggetto di sesso maschile (fino al termine del 2022, era una dirigente di sesso femminile).

Rodengo Saiano, 16 marzo 2026

Il Segretario comunale

(con firma digitale)

Dottor Omar Gozzoli



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.

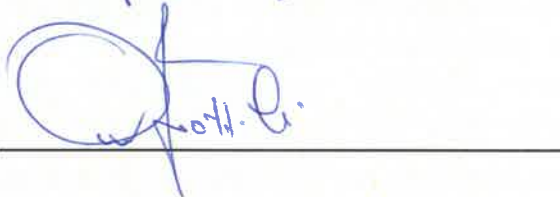
Si segnala che la Sindaca del comune di Rodengo Saiano, Professoressa Rosa Vitale, così come l'intera amministrazione, è assai attenta alla promozione delle pari opportunità e dell'inclusione.

Rodengo Saiano, 9 marzo 2026

Mara Fossati



Omar Gozzoli



Lorella Ganza

