



COMUNE DI OME

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'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.

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 Ome è tenuto a licenziare il PAP.

4. Il Comitato unico di garanzia

Il Comitato unico di garanzia, dopo la deliberazione giuntale n. 13 del 25 maggio 2025, di formale istituzione è composto da:

- Dottoressa **Patrizia Orlandi**, in rappresentanza del personale dipendente;
- Dottor **Omar Gozzoli**, segretario comunale, in rappresentanza dell'amministrazione, presidente del collegio.

La Signora **Silvia Cucchi** può essere richiesta quale segretario del CUG.

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 10 marzo 2026 (ns prot.1917). 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
C					1		1	2	1	
D									2	
D - Responsabili d'Area				1				1		
Totale				1	1		1	3	3	1

Personale per tipo di contratto (tempo pieno o 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					1	1		1	2	2	1	6
Part Time			1			1			1	1		2
Totale			1		1	2		1	4	3	1	8

Titoli di studio (escluso il segretario comunale):

	MASCHI	FEMMINE	Totali
Inferiore al diploma			
Diploma di scuola superiore	1	6	8
Laurea			
Laurea magistrale	1	2	3
Master di I livello			
Master di II livello			
Dottorato di ricerca			
Totale personale	2	8	10

Formazione:

	MASCHI (età)						FEMMINE (età)					
Tipo di formazione	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
Obbligatoria (sicurezza)								6	6	6	4	22
Aggiornamento professionale								12,5	14			26,5
Competenze manageriali relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (specificare)												
Totale								18,5	20	6	4	48,5

Posizioni di responsabilità:

	Maschi	Femmine	Totale
Responsabile d'area (titolare di EQ)	1	1	2
Segretario comunale	1		1
Totale	2	1	3

Anzianità nei profili non dirigenziali:

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

Divario economico (personale a tempo pieno e indeterminato pieno, escluso il segretario comunale):

	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZE
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	
B	21.072,00	22.944,00	+1.872,00
C	25.097,00	23.762,00	-1.335,00
D	22.962,00	23.289,00	+327,00
D – Responsabili d’area	30.314,00	23.331,66	6.892,34

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										1		
Smart-work								1	1	1		
Orari flessibili												
Totale								1	1	2		

Congedi parentali:

	MASCHI	FEMMINE	Totali
Permessi giornalieri L.104/1992 (giorni)			
Permessi orari L.104/1992 (ore)			
Permessi giornalieri per congedi parentali (giorni)			
Permessi orari per congedi parentali (ore)			

6. Gli obiettivi strategici

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

- questa amministrazione non ha registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006, né ricevuto segnalazioni o denunce anche in forma anonima;
- il Sindaco, Dottor Alberto Vanoglio, e l'intera compagine di maggioranza si sono dimostrati assai attenti ai 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 libero da ogni 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 (**NB. Ad oggi, son ben tre -su un totale di 10 unità- le lavoratrici che un pomeriggio alla settimana svolgono la prestazione lavorativa da casa in smart-work**);
- 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 famigliari 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 è stato 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 (cfr. **deliberazione della giunta n. 15 del 6/3/2026, di approvazione del Piano della performance 2026-2028, parametro n. 10 delle schede obiettivo**).

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.

Ad oggi, son tre (su un totale di 10 dipendenti) le lavoratrici che un pomeriggio alla settimana svolgono la prestazione lavorativa da casa in smart-work.

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. 17 del 14 marzo 2025.

La prima bozza del Piano era stata trasmessa all'Ufficio della Consigliera di Parità il giorno 28 febbraio 2025 (ns. prot. 1534) che ha espresso il proprio assenso all'approvazione il 6 marzo 2025 (ns. prot. 1739).

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

In particolare, 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** (approvato dalla giunta con **deliberazione n. 10 del 7 febbraio 2025**) ha previsto uno specifico obiettivo per il quale i funzionari responsabili d'area 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, sulla base di criteri oggettivi, meritocratici e non discriminanti, ~~quattro persone: tre maschi ed una femmina.~~

Invece, nel corso del 2024 avevano ottenuto la progressione economica 3 unità di sesso femminile (cfr. determinazione n. 350 del 29/10/2024).

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 famigliari ne facciano richiesta.

Municipio di Ome, 27 marzo 2026

Il Segretario comunale

(con firma digitale)

Dottor Omar Gozzoli



COMUNE DI OME
Provincia di Brescia

Comitato unico di garanzia

Relazione annuale 2025

E

COMUNE DI OME
Comune di Ome

Protocollo N.0001917/2026 del 10/03/2026

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 marzo 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 e azzerare ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, 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. Le pubbliche amministrazioni, inoltre, devono garantire 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 del 25 febbraio 2025, n. 13**.

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 deve essere trasmessa anche 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 conta solo **dieci unità**, inoltre, non sono mai stati registrati comportamenti discriminatori o altre gravi criticità (perlomeno, negli ultimi esercizi).

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	B6	36	Collaboratore amministrativo	F	1959	66	Diploma quinquennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo contabile	F	1986	39	Diploma quinquennale
C	C1	36	Istruttore amministrativo	F	1982	43	Laurea magistrale
C	C1	36	Istruttore tecnico	F	1974	51	Diploma quinquennale
C	C4	36	Agente polizia locale	M	1964	61	Diploma quinquennale
C	C6	36	Istruttore amministrativo	F	1973	52	Diploma quinquennale
D	D1	32 PT	Istruttore anagrafe	F	1970	55	Diploma quinquennale
D	D1	18	Funzionario	F	1978	47	Diploma quinquennale
D	D5	36	Istruttore direttivo tecnico	F	1965	60	Laurea magistrale
D	D7	18	Funzionario	M	1977	48	Laurea magistrale

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

- otto di sesso femminile (80%);
- due di sesso maschile (20%).

Durante gli ultimi tre esercizi 2023, 2024 e 2025 non sono state effettuate nuove assunzioni. L'ultima assunzione risale al 2022 quando è stata assunta una persona, laureata, di sesso femminile (cfr. determinazione n. 262 del 2/8/2022).

Fino al 2023, non sono state attribuite **progressioni economiche** (*progressione economica all'interno dell'area*, art. 14 del CCNL 23 febbraio 2026).

Durante l'esercizio 2024, hanno ottenuto la progressione economica tre unità, tutte di sesso femminile (cfr. determinazione n. 350 del 29/10/2024). Mentre, nel 2025 ha conseguito la progressione una sola persona, di sesso femminile (cfr. determinazione n. 378 del 9/12/2025).

Nel corso dell'esercizio 2022, due unità di sesso femminile hanno conseguito la **progressione verticale**, dalla categoria C alla D, oggi definita *progressione tra aree* dall'art. 13 del CCNL 23 febbraio 2026 (cfr. determinazione n. 372 del 18/11/2022).

Il comune, purtroppo, non dispone di dipendenti della fascia di età 20-30 anni. Il personale è distribuito nelle fasce di età seguenti:

31-40 anni, 1 dipendente;

41-50 anni, 3 dipendenti;

51-60 anni, 4 dipendenti;

oltre 60 anni, 2 dipendente.

I dipendenti impiegati part-time sono 3 (30%). Di questi, due sono di sesso femminile ed uno di sesso maschile.

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 Rodengo Saiano.

Tre unità, tutte di sesso femminile, svolgono la loro prestazione in *smart working* per un pomeriggio alla settimana.

Con riferimento ai titoli di studio, 7 dipendenti hanno conseguito un diploma quinquennale (70%), mentre i restanti 3 (30%) 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, il segretario è necessariamente titolare di laurea magistrale.

CONCILIAZIONE VITA/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**, a tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta;
- l'attivazione tempestiva di soluzioni **smart working** in attuazione della sottosezione Organizzazione del lavoro agile del Piano integrato di azione e organizzazione (**tre unità svolgono la loro prestazione in smart working per un pomeriggio alla settimana**);
- l'applicazione di **orari di lavoro specifici**, anche *ad personam*, per far fronte a particolari esigenze familiari.

PARI OPPORTUNITA'

Il **Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027** (PAP) è stato approvato dalla giunta con deliberazione n. 17 del 14 marzo 2025.

Una prima ipotesi del piano era stata trasmessa, in via preliminare, all'Ufficio della Consiglieria di Parità. La Consiglieria di Parità ha espresso il proprio assenso all'approvazione il 6 marzo 2025 (ns. prot. 1739).

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.

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.

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 (**tre unità svolgono la loro prestazione in smart working per un pomeriggio alla settimana**);
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 famigliari ne facciano richiesta;
4. pari opportunità sostanziali nella formazione del personale e nello sviluppo professionale.

PERFORMANCE

Per assicurare la realizzazione dell'**Obiettivo operativo n. 1 del PAP 2025-2027** relativo alla **formazione**, il **Piano della performance 2025-2027** (approvato con deliberazione di giunta n. 10 del 7 febbraio 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** (approvata dalla giunta con la deliberazione n. 15 del 6 marzo 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.

AZIONE DEL CUG

Il Comitato unico di garanzia (CUG) è stato istituito con deliberazione giuntale del 25 febbraio 2025 n. 13.

Fanno parte del Comitato:

- la **Dottoressa Patrizia Orlandi** in rappresentanza del personale dipendente (in comune di Ome non sono presenti RSU);
- **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 **Silvia Cucchi** dell'Ufficio personale.

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

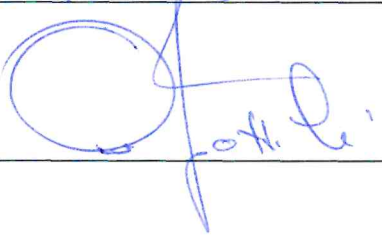
Il CUG non ha registrato alcun comportamento discriminatorio o lesivo dei principi di cui al d.lgs. 198/2006 nel corso dell'esercizio, non ha ricevuto denunce o segnalazioni in merito, nemmeno in forma anonima.

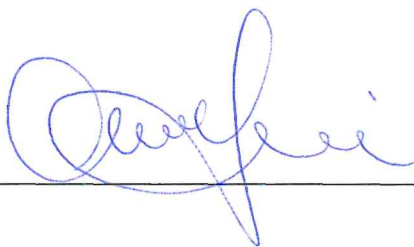
Pertanto, l'attività del Comitato si è limitata all'elaborazione di questa Relazione.

Si segnala che l'amministrazione del comune di Ome è molto sensibile alla promozione delle pari opportunità e dell'inclusione.

Ome, 10 marzo 2026

Patrizia Orlandi 

Omar Gozzoli 

Silvia Cucchi 



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
PROVINCIA DI BRESCIA

Brescia, 24/03/2026

Alla cortese attenzione
Dott. Omar Gozzoli
Segretario Comunale del Comune di Ome

protocollo@pec.comune.ome.bs.it

Oggetto: PAP 2026-2028

Gentile,

a seguito di valutazione, sono lieta di esprimere parere positivo al Piano di Azioni Positive presentato dal Comune di Ome e mi complimento per il lavoro svolto.

Segnalo tuttavia che mentre nel PAP vengono riportati 11 dipendenti, di cui 3 uomini e 8 donne, dalla relazione del CUG ne risultano 10, di cui 2 uomini e 8 donne. Vi chiedo cortesemente di correggere e auspicare per il futuro, ove possibile, una politica di assunzioni volta al riequilibrio di genere.

Cordiali saluti,

La Consiglieria di Parità della Provincia di Brescia
Daniela Edalini



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI BRESCIA
Palazzo Broletto, Piazza Paolo VI n. 29 - Brescia 25121
Tel. 030.3749.392
consigliera@provincia.brescia.it
protocollo@pec.provincia.bs.it

E
COMUNE DI OME
Comune di Ome
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0002276/2026 del 24/03/2026
Firmatario: signotec Sigma Device ID:1000399577