

**2.2.1 OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ
E L'EQUILIBRIO DI GENERE
(Piano delle azioni positive)**

PREMESSE

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

DATO ATTO che il Piano delle azioni positive del Comune di Veduggio viene assorbito nella presente sottosezione 2.2.3 "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere" del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao)

SEZIONE 1. Dati sul personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale
Donne	12	15	4		30
Uomini	4	6	7		18
Totale	16	21	11	0	48

La seguente tabella rappresenta la ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	UOMINI							DONNE						
CLASSI ETA'	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTALE	%
TIPO PRESENZA														
TEMPO PIENO	2	1	4	6	5	18	35,42%	2	6	8	8	1	25	39,58%
TEMPO PARZ. >50						0				1	2	2	5	20,83%
TEMPO PARZ. >50														
TOTALE	2	1	4	6	5	18	35,42%	2	6	9	10	3	30	60,42%
TOTALE %	2,08%	2,08%	8,33%	12,50%	10,42%			4,17%	12,50%	18,75%	20,83%	6,25%		

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs.267/2000	Donne	Uomini
Numero	3	2

Si dà conto della situazione per ciascun Settore costituente la struttura organizzativa dell'Ente:

SETTORE	TOTALE DIPENDENTI	DONNE	%	UOMINI	%
Affari Generali ed Istituzionali, Programmazione e Sviluppo	14	10	71,43	4	28,57
Servizi Finanziari	9	8	88,89	1	11,11
Pubblica Istruzione, Cultura, Associazionismo e Sport	5	3	60,00	2	40,00
Lavori Pubblici e Urbanistica	15	6	40,00	9	60,00
Ambiente e Suap	5	3	60,00	2	40,00
TOTALE	48	30	62,50	18	37,50

TABELLA 1 – DATI SUL PERSONALE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE (dati al 31/12/2025)**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE**

	M	F	Totale		% donne		% uomini
Totale	18	30	48		62,5%		37,5%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE

	M	F	Totale		% donne		% uomini
Totale	0	0	0		0,0%		0,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE (dati al 31/12/2024)

	M	F	Totale		% donne		% uomini
Totale	0	1	1		100,0%		0,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE (dati al 31/12/2023)

	M	F	Totale		% donne		% uomini
Totale	0	1	1		100,0%		0,0%

TABELLA 1A – DATI SUL PERSONALE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE (dati al 31/12/2025)

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

	M	F	Totale		% donne	% uomini
Totale	2	3	5		60,0%	40,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA) (dati al 31/12/2024)

	M	F	Totale		% donne	% uomini
Totale	2	3	5		60,0%	40,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA) (dati al 31/12/2023)

	M	F	Totale		% donne	% uomini
Totale	2	3	5		60,0%	40,0%

TABELLA 2 – DIVARIO RETRIBUTIVO DELLE POSIZIONI APICALI PER GENERE (anno 2025)

DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO DI INQUADRAMENTO PER GENERE*

TipologiaContrattuale	Livello di inquadramento	Totale retribuzioni	Retribuzioni medie Annue lorde Uomini	Retribuzioni medie Annue lorde Donne	Delta	Delta %
TempoPieno	Dirigente				0,00	0,00
	EQ (Ex PO)	210.225,87	50.789,60	36.215,56	-14.574,04	-28,7%
	Funzionari	287.833,57	32.683,97	27.808,21	-4.875,76	-14,9%
	Istruttori	535.018,40	28.811,66	27.778,06	-1.033,60	-3,6%
	Operatori esperti	203.890,75	25.338,62	26.520,44	1.181,82	4,7%
TempoParziale	Funzionari				0,00	0,00
	Istruttori				0,00	0,00
	Operatori esperti				0,00	0,00

* Considerare la media delle retribuzioni annue lorde, comprese le indennità di posizione e di risultato, delle posizioni di responsabilità, suddivise per genere e livello di inquadramento.

Se in un livello di inquadramento è presente un solo genere, le colonne “Totale retribuzioni” e “Retribuzioni medie” non vanno compilate.

TABELLA 3 – FORMAZIONE (dati al 31/12/2025)

PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ALLA FORMAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON VIOLENZA

	Partecipanti				Totale dipendenti al 31/12 anno di			Quota partecipanti		
Titolo	Data svolgimento	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
RiForma Mentis – Syllabus (ultimo biennio)	online	6	5	11	18	30	48	33%	16,7%	23%
Incontro su linguaggio inclusivo (in presenza per tutti i dipendenti)	26/11/2025	18	30	48	18	30	48	100%	100,0%	100%
Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione della diversità di genere, di ruolo e di professione - Syllabus	online	4	6	10	18	30	48	22%	20,0%	21%
Totale		28	41	69	54	90	144	52%	45,6%	48%

SEZIONE 2. Azioni da realizzare

Obiettivo n. 1	Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso			
Responsabile:	Tutti i Responsabili			
Settore:	Tutti i settori			
Altri Settori/Servizi coinvolti:	Tutti i settori			
Centro di responsabilità/ di costo				
Amministratore di riferimento:	Sindaco Giuseppe Romano			
Esercizi di riferimento	2026			
Azioni da svolgere per il raggiungimento dell'obiettivo	Iniziative per la condivisione e la diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro			

Indicatori anno 2026	Valore atteso	Peso %
Numero di circolari condivise all'interno della struttura organizzativa dell'Ente per la diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro	1	100

Obiettivo n. 2

Mantenimento dell'operatività del Comitato unico di garanzia

Responsabile:	Dott.ssa Fiorella Girardi		
Settore:	Affari generali e istituzionali, programmazione e sviluppo		
Altri Settori/Servizi coinvolti:	Tutti i settori		
Centro di responsabilità/ di costo			
Amministratore di riferimento:	Sindaco Giuseppe Romano		
Esercizi di riferimento	2026		
Azioni da svolgere per il raggiungimento dell'obiettivo	Nomina dei componenti ed avvio attività del Comitato unico di garanzia		
Indicatori anno 2026	Valore atteso	Peso %	
Mantenimento delle attività	4 incontri	100	

Obiettivo n. 3

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Responsabile:	Dott.ssa Fiorella Girardi		
Settore:	Affari generali e istituzionali, programmazione e sviluppo		
Altri Settori/Servizi coinvolti:	Tutti i settori		
Centro di responsabilità/ di costo			
Amministratore di riferimento:	Sindaco Giuseppe Romano		
Esercizi di riferimento	2026		
Azioni da svolgere per il raggiungimento dell'obiettivo	Organizzazione di attività formative, anche in webinar, in materia di pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione		
Indicatori anno 2026	Valore atteso	Peso %	
Numero attività formative e/o eventi in presenza	2 appuntamenti per tutti i dipendenti + focus su settore	70	

Numero attività formative online	1 corso su piattaforma Syllabus	30%
----------------------------------	---------------------------------	-----

Obiettivo n. 4	Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo		
Responsabile:	Dott.ssa Fiorella Girardi		
Settore:	Affari generali e istituzionali, programmazione e sviluppo		
Altri Settori/Servizi coinvolti:	Tutti i settori		
Centro di responsabilità/ di costo			
Amministratore di riferimento:	Sindaco Giuseppe Romano		
Esercizi di riferimento	2026		
Azioni da svolgere per il raggiungimento dell'obiettivo	Pianificazione e realizzazione della somministrazione del questionario sul benessere lavorativo per monitorare eventuali situazioni di disagio		
Indicatori anno 2026	Valore atteso		Peso %
Numero dipendenti partecipanti	Totalità		100%

SEZIONE 3. Monitoraggio

AZIONI DA REALIZZARE	INDICATORI DI VALORE PUBBLICO	RESPONSABILE	SETTORI COINVOLTI	UNITA' DI MISURA	BASLINE DATO RILEVATO NELL'ANNO PRECEDENTE	RISULTATO ATTESO 2026	RISULTATO ATTESO 2027	RISULTATO ATTESO 2028
Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso	Iniziative per la condivisione e la diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti)	Tutti i responsabili	Tutti i Settori	Numero di circolari condivise all'interno della struttura organizzativa dell'Ente per la diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro	1 circolari 33,3% risultato	1 circolari 100%	1 circolari 100%	1 circolari 100%

Avvio/Mantenimento dell'operatività del Comitato unico di garanzia	Integrazione componenti con nuovo decreto* e mantenimento attività del Comitato unico di garanzia	Dott.ssa Fiorella Girardi	Tutti i Settori	Integrazione componenti del CUG con nuovo decreto* e mantenimento attività	100% risultato	4 incontri Mantenimento	4 incontri Mantenimento	4 incontri Mantenimento
Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione	Organizzazione di attività formative, anche in webinar, in materia di pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione	Dott.ssa Fiorella Girardi	Tutti i Settori	Numero attività formative e/o eventi	100% risultato	2 attività formative in presenza 70% 1 attività formativa online 30%	1 attività formativa 100%	1 attività formativa 100%
Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo		Dott.ssa Fiorella Girardi	Tutti i Settori	Numero dipendenti partecipanti	-	Totalità 100%	-	-

*Decreto n. 4 del 05.08.2025 “Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

