



CITTÀ DI VIAREGGIO

QUESTIONARIO SULLE MOLESTIE E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

1 Analisi dei risultati

PREMESSA

Il Comune di Viareggio ha intrapreso con determinazione un percorso strutturale orientato alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del rispetto della dignità delle persone. Questo orientamento ha trovato il suo naturale e storico coronamento nel **marzo 2026**, mese in cui l'Ente ha formalmente ottenuto la **Certificazione della Parità di Genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022**. Tale certificazione attesta l'adozione di misure organizzative orientate alla valorizzazione delle persone, alla prevenzione delle discriminazioni e al monitoraggio continuo delle politiche interne.

Come opportunamente evidenziato nella fase di lancio dell'indagine, questo traguardo non rappresenta un mero adempimento normativo o un "bollino" statico, ma un impegno concreto e dinamico per rendere l'Ente un luogo di lavoro sempre più inclusivo, equo e sicuro.

All'interno di questo quadro di miglioramento continuo, il CUG ha promosso la somministrazione del presente questionario, finalizzato a raccogliere in forma totalmente anonima la percezione del personale, a comprendere il livello di consapevolezza sul tema delle molestie e dei comportamenti inappropriati, a valutare il livello di conoscenza degli strumenti di tutela e individuare le aree critiche su cui programmare le future azioni informative, formative e organizzative.

L'attività di ascolto del personale intrapresa attraverso il presente questionario assume un ruolo particolarmente importante: essa non ha finalità ispettive né di accertamento di singole responsabilità, ma costituisce strumento di conoscenza organizzativa orientata a comprendere percezioni, bisogni, punti di forza e possibili aree di miglioramento.

I risultati del questionario devono pertanto essere letti in questa prospettiva: non come indicatore di una situazione consolidata o come strumento di valutazione di singoli contesti lavorativi, ma come occasione di ascolto e di crescita organizzativa, coerente con il percorso di miglioramento continuo che l'Amministrazione ha scelto di intraprendere e con il ruolo di promozione e sensibilizzazione svolto dal Comitato Unico di Garanzia.

OBIETTIVI DELL'INDAGINE :

Il questionario ha inteso raccogliere informazioni aggiornate sul livello di conoscenza del fenomeno delle molestie e dei comportamenti inappropriati nei luoghi di lavoro, approfondendo il grado di consapevolezza rispetto alle diverse modalità con cui tali fenomeni possono manifestarsi e rilevando il livello di attenzione percepito nei confronti del rispetto della dignità personale e professionale.

Contestualmente, l'indagine ha perseguito una finalità valutativa, volta a comprendere quanto siano conosciuti, accessibili e percepiti come efficaci gli strumenti di prevenzione e tutela già presenti all'interno dell'Ente. In tale prospettiva, il questionario ha consentito di rilevare il livello di conoscenza dei canali di segnalazione disponibili, il grado di fiducia riposto nelle procedure

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

esistenti, la percezione del ruolo svolto dal Comitato Unico di Garanzia e dagli altri soggetti coinvolti nella gestione delle situazioni di disagio e, più in generale, il livello di attenzione attribuito all'Amministrazione rispetto a questi temi.

Accanto alla dimensione conoscitiva e valutativa, il questionario ha assunto anche una funzione propositiva e di supporto al miglioramento organizzativo. I risultati dell'indagine costituiscono infatti una base conoscitiva utile per orientare eventuali azioni future in materia di informazione, sensibilizzazione e formazione del personale, per rafforzare la comunicazione interna e consolidare ulteriormente la cultura organizzativa del rispetto, dell'inclusione e della prevenzione di comportamenti discriminatori o lesivi della dignità delle persone.

OGGETTO DELL'INDAGINE :

Il presente questionario è stato sviluppato nell'ambito delle azioni promosse dal Comune di Viareggio per il rafforzamento del benessere organizzativo, della cultura del rispetto e della prevenzione di comportamenti lesivi della dignità delle persone nei luoghi di lavoro. In tale contesto l'Ente ha introdotto una specifica **procedura per la segnalazione di molestie, comportamenti inappropriati e comportamenti lesivi della dignità**, finalizzata a rafforzare i presidi di prevenzione e tutela già esistenti.

La procedura è stata costruita con l'obiettivo di garantire a tutto il personale la possibilità di segnalare eventuali situazioni di disagio in un contesto improntato alla riservatezza, alla protezione della persona e all'assenza di ritorsioni.

In particolare, è stato previsto un sistema di segnalazione accessibile sia in forma nominativa sia in forma anonima, attraverso il Protocollo dell'Ente con trasmissione al CUG – Comitato Guida, individuato quale organismo di riferimento per la valutazione preliminare delle segnalazioni e per l'individuazione delle possibili azioni di supporto, accompagnamento e miglioramento organizzativo.

L'anonimato è garantito dal Regolamento vigente del Protocollo dell'Ente all'art 6 punto 4 a pag 24.

Prima di addentrarsi nell'analisi dei dati emersi dall'indagine, si ritiene fondamentale definire i confini concettuali del fenomeno.

Comprendere il significato profondo di "molestia" e riconoscerne le diverse manifestazioni è infatti il primo passo per utilizzare con efficacia i canali di tutela che il Comune di Viareggio ha messo a disposizione del personale.

A tal fine, le definizioni proposte di seguito sono mutate direttamente dai contenuti scientifici del corso **"In prima linea contro ogni discriminazione: persone, dignità e benessere nella P.A."**, disponibile sulla piattaforma **Syllabus**.

Il CUG considera questo percorso formativo uno strumento prezioso di crescita culturale, di cui si auspica e si raccomanda la massima frequenza da parte di tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr.Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



Riconoscere le discriminazioni e le molestie

Il Confine tra comportamento accettabile e comportamento inappropriato non è sempre immediatamente riconoscibile.

Gesti, proposte, battute o atteggiamenti che per alcune persone possono apparire come semplici manifestazioni di cordialità o familiarità possono essere percepiti da altre come invasivi, offensivi o non desiderati. Le differenze di percezione possono dipendere da molteplici fattori:

- contesto sociale e culturale;
- sensibilità ed esperienze personali;
- età e provenienza;
- livello di conoscenza reciproca;
- contesti lavorativi caratterizzati da frequente ricambio del personale.

Per questo motivo è importante prestare attenzione non solo all'intenzione di chi agisce, ma anche all'effetto che un comportamento può produrre sull'altra persona. Ogni persona deve sentirsi libera di esprimere il proprio dissenso rispetto a comportamenti percepiti come offensivi o inappropriati. Esplicitare il proprio disagio può aiutare a prevenire equivoci, favorire relazioni professionali corrette e contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

Diversamente, la molestia sessuale è sempre un comportamento indesiderato che viola la dignità della persona e può determinare un clima lavorativo, intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Complimento
o molestia?

Quando un comportamento può configurare una molestia?

Le molestie possono manifestarsi con modalità differenti e non sempre assumono forme esplicite o immediatamente riconoscibili. **Possono configurare comportamenti molesti, a titolo esemplificativo:**

- contatti fisici indesiderati o invasivi;
- apprezzamenti o attenzioni non richieste, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati sull'aspetto fisico o sulla sessualità della persona;
- frasi o comportamenti che attribuiscono inferiorità o stereotipi legati al sesso o all'identità della persona;
- gesti, allusioni, battute o scherzi a sfondo sessuale;
- domande invadenti sulla vita privata, sentimentale o familiare;
- invio di immagini, messaggi o contenuti non appropriati;
- approcci insistenti o richieste di natura sessuale non corrisposte;
- intimidazioni, pressioni, minacce o comportamenti ritorsivi conseguenti al rifiuto di avances.

Un criterio guida

Un comportamento può risultare inappropriato anche quando non è intenzionalmente offensivo: ciò che conta è anche il suo impatto sulla dignità e sul benessere della persona che lo riceve.

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

Che cosa si intende per molestia sul luogo di lavoro?

L'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna definisce come molestia:

“qualsiasi comportamento indesiderato posto in essere per ragioni connesse al sesso che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”

Un aspetto importante della definizione è che non conta soltanto l'intenzione di chi compie il comportamento, ma anche l'effetto che esso produce sulla persona che lo subisce. Le molestie possono manifestarsi in forme differenti e interessare qualunque contesto lavorativo, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

Possono assumere natura:

verbale → parole, commenti, battute, linguaggio offensivo;

non verbale → gesti, atteggiamenti, sguardi, comportamenti allusivi;

fisica → contatti indesiderati o aggressioni;

psicologica o relazionale → esclusione, isolamento, svalutazione, umiliazione.

Un ambiente di lavoro rispettoso si costruisce attraverso attenzione reciproca, ascolto e consapevolezza.

Massima gravità: Il fenomeno si aggrava ulteriormente in presenza di pressioni, minacce o ricatti – espliciti o impliciti – da parte di soggetti in posizione di superiorità gerarchica.

Segnalare è un diritto non un rischio

Il Comune di Viareggio ha attivato una procedura dedicata per la segnalazione di molestie o comportamenti lesivi della dignità, anche **in forma anonima**, nell'ambito del sistema UNI/PdR 125:2022.

Le segnalazioni:

sono riservate;

possono essere anonime o nominative, a scelta del segnalante;

L'anonimato è garantito dal Regolamento vigente del Protocollo dell'Ente all'art 6 punto 4 a pag 24

sono gestite dal CUG – Comitato Guida, quale organismo terzo e imparziale;

garantiscono tutela da ritorsioni.

📌 Segnalare non significa “denunciare qualcuno”, ma contribuire a un ambiente di lavoro più sicuro e rispettoso

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



Come funziona la procedura

la segnalazione viene presentata tramite il **Protocollo dell'Ente**;
può essere effettuata **in forma riservata o anonima**;
è indirizzata al **CUG – Comitato Guida**, quale organismo di garanzia.

A supporto della segnalazione

Nella pagina dedicata al **CUG – Comitato Guida** sul sito istituzionale dell'Ente è disponibile un **fac-simile di segnalazione**, pensato per agevolare il personale nella descrizione dei fatti in modo semplice e ordinato.

STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario è composto di 22 domande ed è stato articolato in quattro aree tematiche.

1 Informazioni generali sul campione:

Sono stati raccolti dati relativi a:

- genere;
- fascia di età;
- anzianità di servizio;
- area professionale.

2. Percezione del fenomeno e del clima organizzativo

Sono stati approfonditi:

- percezione di tutela;
- riconoscimento delle diverse forme di molestia;
- percezione del rispetto reciproco;
- attenzione organizzativa al tema.

3 Esperienze personali e conoscenza del contesto

Sono stati indagati:

- eventuali episodi percepiti;
- modalità di gestione;
- propensione alla segnalazione.

4 Conoscenza degli strumenti di supporto e bisogni formativi

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

Sono stati rilevati:

- conoscenza delle procedure;
- canali di segnalazione;
- bisogni formativi.

PARTECIPAZIONE ALL'INDAGINE E COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE

Il target a cui è stato indirizzato il questionario è rappresentato dalla totalità del personale comunale assunto con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il questionario (somministrato nel periodo compreso tra il 16 febbraio 2026 e il 7 maggio 2026) ha fatto registrare 355 visite totali e ben **238 questionari completati** (il più alto numero mai registrato tra le indagini finora condotte), determinando un **tasso generale di completamento del 67%**.

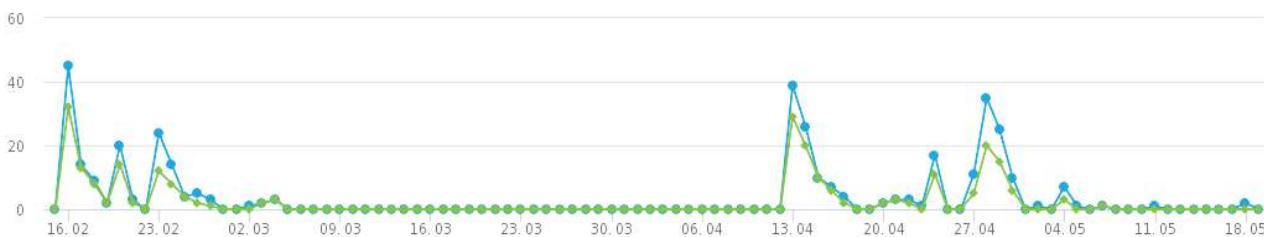
Il livello di partecipazione puo' essere considerato **maggioritario** se si considera che alla data del **21 dicembre 2025** il personale del Comune risultava composto da **437 dipendenti**, di cui: 275 donne (62,8%) 162 uomini (36,9%). Ricordato che le domande non erano a risposta obbligatoria, al fine di garantire il maggior grado di anonimato, si segnala che il tasso di risposta risulta essere differenziato per ogni singola domanda. Il tempo medio di compilazione è stato: 2/5 minuti (49,2 %). 5/10 minuti il 41,6%. In ragione della scarsa numerosità delle persone che non hanno dichiarato il genere si farà riferimento alla distinzione: uomo e donna.

Visite al sondaggio

355 visite totali **238 Completato** 0 Risposte incomplete 117 solo visualizzato

67% tasso generale di completamento

Storico visite (16/02/2026 - 07/05/2026)



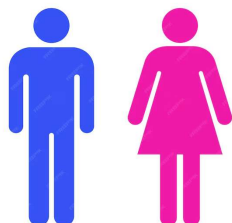
Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

Prima parte: Caratteristiche del campione

Incrociando l'anagrafica dei rispondenti con la composizione reale del personale emergono elementi di forte rilevanza metodologica:



50 UOMINI (21,19%)
176 DONNE (74,58%)
10 PERSONE (4,2%) non dichiarato

Rappresentatività della componente femminile: Hanno risposto al questionario 176 donne. Questo significa che il 64% delle donne totali in servizio nell'Ente ha scelto attivamente di partecipare. Nel campione dei rispondenti, le donne pesano per il 74,6% (a fronte del 62,8% della presenza reale). Questo scarto indica una spiccata e prevedibile sensibilità della componente femminile verso le tematiche del benessere e del contrasto alle molestie. **Il confronto evidenzia una partecipazione femminile superiore rispetto alla composizione complessiva dell'Ente.**

Partecipazione della componente maschile: Gli uomini rispondenti sono stati 50, pari a circa il 31% degli uomini totali in servizio. Nel campione pesano per il 21,2%. Sebbene inferiore alla controparte femminile, si tratta di una base numerica solida.

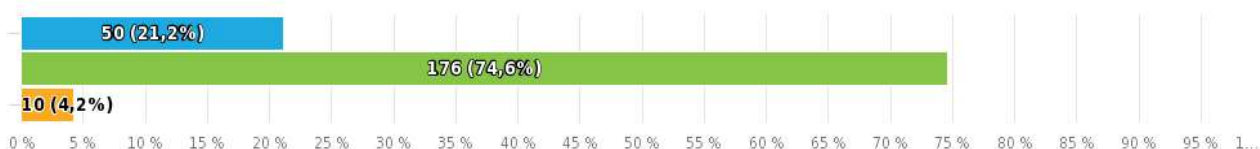
Anzianità e Inquadramento: Il campione che ha completato il test è caratterizzato da un'elevata stabilità lavorativa: l'84,7% lavora nell'Ente da oltre 11 anni (il 51,3% da 11 a 30 anni; il 13,7% da oltre 30 anni).

Sotto il profilo dei profili professionali, vi è una perfetta aderenza alla piramide dell'Ente: il 54,3% è rappresentato da Istruttori (ex Cat. C), il 24,8% da Funzionari/EQ (ex Cat. D) e il 15% da Operatori (ex Cat. B e A). Il ruolo dirigenziale/EQ apicale si attesta al 6%.

Nota: Il 4,2% dei rispondenti (10 persone) ha preferito non dichiarare il proprio genere, a testimonianza di una quota residua di cautela o diffidenza che l'Ente deve monitorare.

Di seguito i grafici
SONO

Risposta	Risposte	Rapporto
uomo	50	21.19%
donna	176	74.58%
non lo voglio dichiarare	10	4.24%



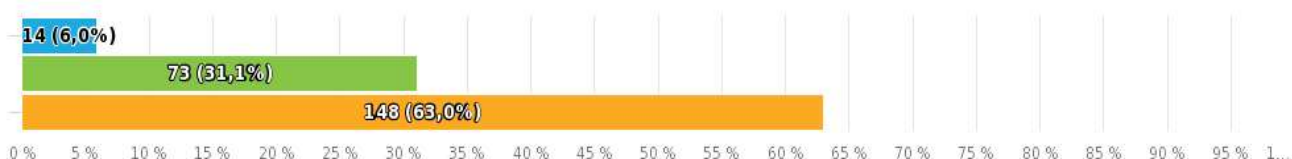
LA MIA FASCIA D'ETA'

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



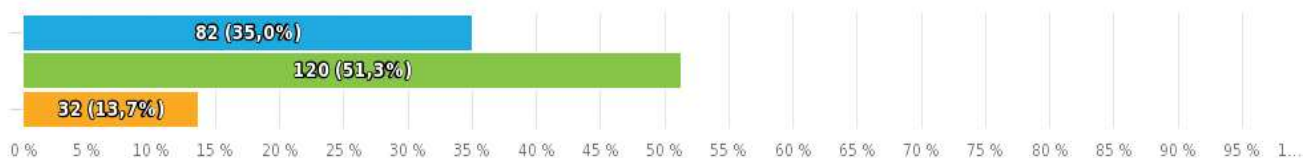
CITTÀ DI VIAREGGIO

Risposta	Risposte	Rapporto
20-35 ANNI	14	5.96%
36-50 ANNI	73	31.06%
51 ANNI E OLTRE	148	62.98%



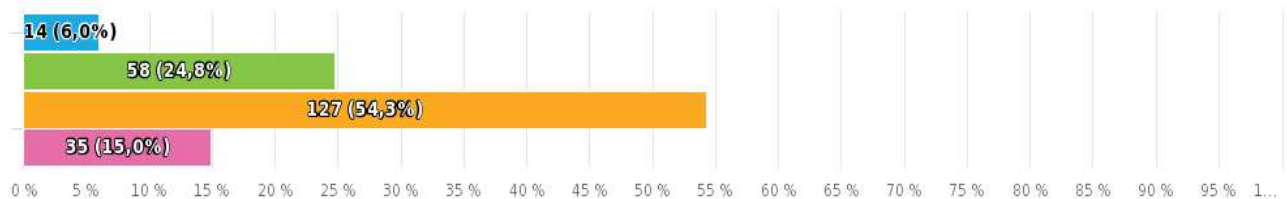
LA MIA ANZIANITA' DI SERVIZIO

Risposta	Risposte	Rapporto
Fino a 10 anni	82	35.04%
Da 11 ai 30 anni	120	51.28%
Oltre 30 anni	32	13.68%



AREA PROFESSIONALE

Risposta	Risposte	Rapporto
dirigente/funzionaria/o con incarico di E.Q. (ex titolare di Posizione organizzativa)	14	5.98%
Funzionaria/o EQ (ex categoria D)	58	24.79%
Istruttori (ex categoria C)	127	54.27%
Operatori (ex Categoria B e A)	35	14.96%



Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr.Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



Seconda parte: Percezione del fenomeno e del clima organizzativo

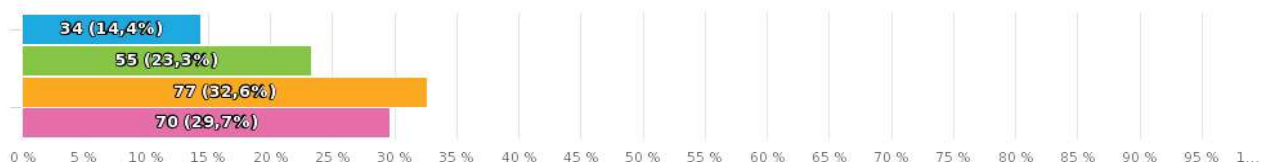
I dati raccolti offrono una fotografia che impone un'analisi approfondita, distinguendo la percezione generale dal vissuto quotidiano dei lavoratori.

Alla domanda se nei luoghi di lavoro dell'Ente ci si si senta tutelati da molestie o comportamenti vessatori, la maggioranza esprime un parere positivo: il 62,3% si sente tutelato "abbastanza" (32,6%) o "molto spesso" (29,7%).

Tuttavia, il dato speculare non può essere ignorato: il 37,7% del personale (più di un dipendente su tre) si sente tutelato "poco" (23,3%) o "per niente" (14,4%). Questo senso di vulnerabilità si riflette direttamente sulla percezione del clima aziendale: il 28,7% ritiene che l'ambiente non sia improntato al rispetto reciproco, definendolo rispettoso "poco" o "per niente".

Domanda: Nei luoghi di lavoro dell'Ente (uffici, stanze, corridoi e spazi comuni) mi sento tutelata/o da molestie, comportamenti inappropriati o vessatori che possano ledere la mia dignità personale e professionale?

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	34	14.41%
Poco	55	23.31%
Abbastanza spesso	77	32.63%
Molto spesso	70	29.66%



Un elemento di forte positività che emerge dall'indagine è l'alto livello di consapevolezza concettuale del personale. Alla domanda specifica: *"Ritieni di saper distinguere tra comportamenti inopportuni, inappropriati e molestie?"*, l'orientamento si ribadisce per il 66,24% abbastanza e per il 18,99% :molto.

Questa percepita competenza generale trova una conferma speculare e ancora più approfondita nella capacità tecnica di saper pesare la gravità delle condotte. Alla domanda: *"Ritieni di avere una conoscenza adeguata di cosa si intende per molestia o comportamento inappropriato nei luoghi di lavoro?"* La risposta è Abbastanza (64,04%) e Molto: (24,05%).

Questa maturità si riflette anche nella capacità di identificare la pervasività dei comportamenti non fisici come potenziali molestie: il 84,5% indica le molestie verbali (battute, allusioni) e l'82% quelle relazionali (isolamento, svalutazione). Non solo il personale dichiara di sapere cosa sia una molestia e di saper distinguere i vari comportamenti, ma elenca esattamente quali azioni verbali



CITTÀ DI VIAREGGIO

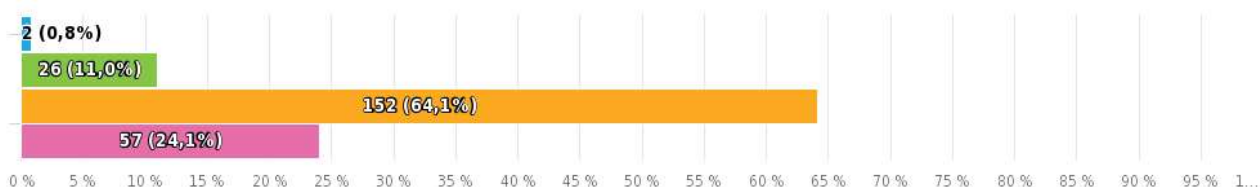
feriscono la dignità lavorativa rispondendo alla domanda :*“Secondo te, quali comportamenti verbali possono costituire una forma di molestia nei luoghi di lavoro?”*. L'aspetto fondamentale di questi dati (che sono risposte a scelta multipla, motivo per cui le percentuali non fanno 100%) è che **tutte le categorie superano il 60%**. Questo significa che per i dipendenti del Comune di Viareggio la molestia verbale non è solo la "battuta a sfondo sessuale", ma include la svalutazione quotidiana, l'aggressività e gli stereotipi. Questi dati dimostrano che per la comunità dei dipendenti la molestia verbale non è circoscritta solo a condotte estreme o esplicitamente sessuali, ma include l'aggressività comunicativa, la denigrazione professionale mascherata da ironia e l'uso di stereotipi. Il quadro sulla consapevolezza teorica si completa con un quesito fondamentale, che interroga il personale su uno dei principi cardine del contrasto alle molestie: il primato dell'effetto prodotto rispetto all'intenzione di chi agisce. Alla domanda *“Ritieni che anche comportamenti non intenzionali possano risultare offensivi o lesivi della dignità della persona?”*, il personale si divide quasi in parti uguali, mostrando sfumature interpretative complesse:

- **Dipende dal contesto:** 109 risposte (46,2%)
- **Sì:** 105 risposte (44,5%)
- **Poco/No:** 13 risposte (5,5%)
- **Non so:** 9 risposte (3,8%)

Se sommiamo coloro che rispondono "Sì" a coloro che ne riconoscono l'impatto in base al contesto, emerge che ben il **90,7%** dei dipendenti è consapevole che la lesione della dignità può prescindere dalla reale volontà di offendere.

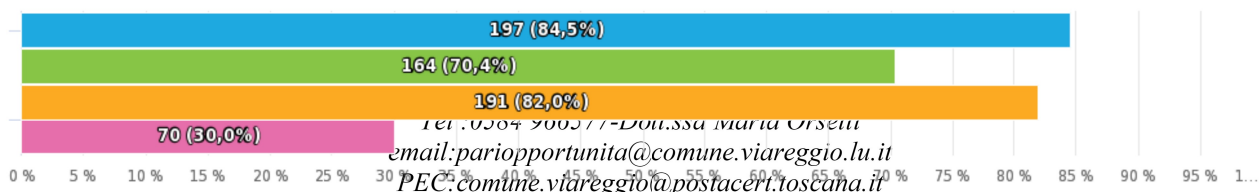
Domanda: Ritieni di avere una conoscenza adeguata di cosa si intende per molestia o comportamento inappropriato nei luoghi di lavoro?

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	2	0.84%
Poco	26	10.97%
Abbastanza	152	64.14%
Molto	57	24.05%



Domanda: Secondo te, quali forme possono assumere le molestie nei luoghi di Lavoro?

Risposta	Risposte	Rapporto
verbali (es. battute, commenti, allusioni)	197	84.55%
Non verbali (es. gesti, sguardi, atteggiamenti)	164	70.39%
relazionali (es. isolamento, svalutazione, esclusione)	191	81.97%
digitali (Informatiche, Social network ,ecc)	70	30.04%

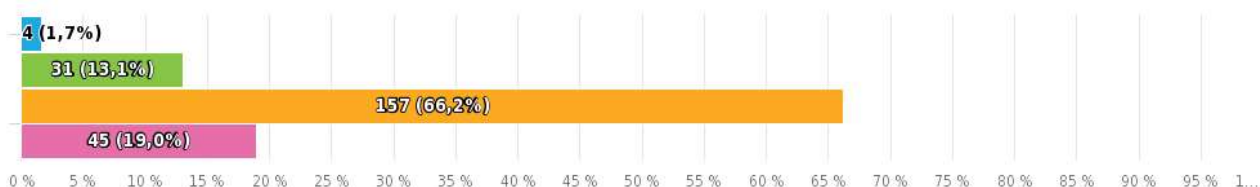




CITTÀ DI VIAREGGIO

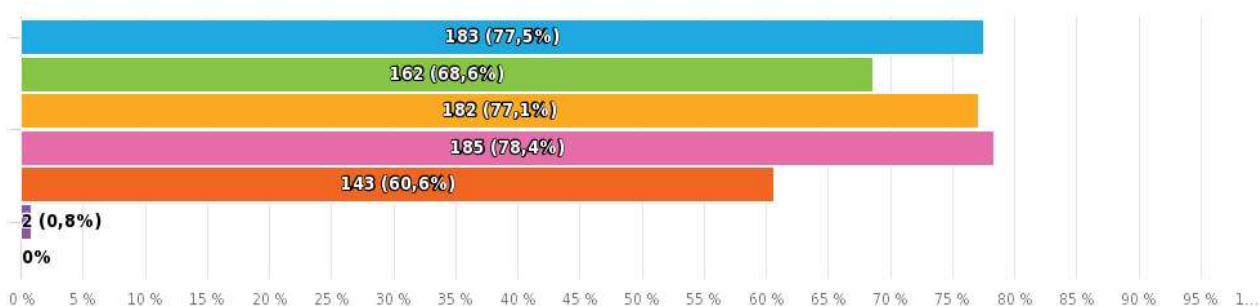
Domanda: Ritieni di saper distinguere tra comportamenti inopportuni, inappropriati e molestie?

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	4	1.69%
Poco	31	13.08%
Abbastanza	157	66.24%
Molto	45	18.99%



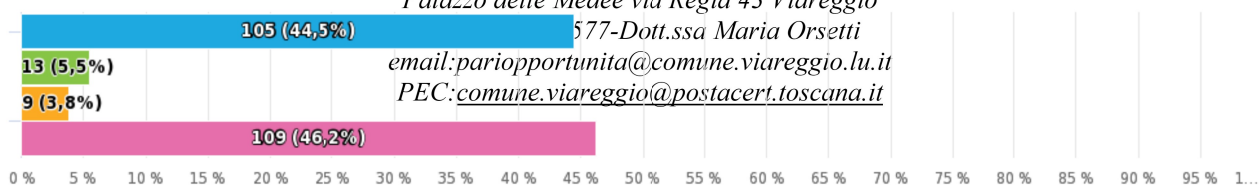
Domanda: Secondo te quali comportamenti verbali possono costituire una forma di molestia nei luoghi di lavoro?

Risposta	Risposte	Rapporto
Battute o commenti a sfondo personale, sessuale o discriminatorio o comunque inappropriati	183	77.54%
Allusioni, doppi sensi o linguaggio ambiguo non richiesto	162	68.64%
Commenti svalutanti, offensivi o umilianti (anche sotto forma di "scherzo")	182	77.12%
Pressioni verbali, rimproveri reiterati o comunicazioni aggressive e/o intimidatorie	185	78.39%
Linguaggio stereotipato o denigratorio riferito al genere, all'età, al luogo d'origine o ad altre caratteristiche personali	143	60.59%
Nessuno di quelli indicati sopra	2	0.85%
Non so		0%



Domanda: Ritieni che anche comportamenti non intenzionali possano risultare offensivi o lesivi della dignità della persona?

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it





CITTÀ DI VIAREGGIO

Risposta	Risposte	Rapporto
Si	105	44.49%
No	13	5.51%
Non so	9	3.81%
Dipende dal contesto	109	46.19%

Elemento di attenzione dell'intera indagine, su cui dovranno essere innestate azioni correttive, risiede nello scarto tra ciò che il dipendente *sa riconoscere sulla carta* (la forte competenza teorica vista sopra) e ciò che invece *viene percepito nel quotidiano* all'interno dei servizi. I dati mostrano chiaramente che, a fronte di singoli lavoratori molto preparati e consapevoli, l'istituzione nel suo insieme fa fatica a trasmettere una linea ferma.

La spiccata sensibilità individuale si scontra con una cultura dell'Ente che richiede margini di miglioramento e con una percezione di parziale isolamento istituzionale, come dimostrato analiticamente dalle seguenti quattro domande :

Alla domanda “*Nel tuo ambiente di lavoro percepisci un clima improntato al rispetto reciproco?*”, le risposte si distribuiscono lungo una curva che evidenzia una sacca di disagio non trascurabile:

- **Abbastanza:** 89 risposte (37,6%)
- **Molto / Completamente:** 80 risposte (33,8% complessivo, di cui 24,9% Molto e 8,9% Completamente)
- **Poco / Per niente:** 68 risposte (28,7% complessivo, di cui 19,0% Poco e 9,7% Per niente)
Commento: Sebbene la maggioranza sperimenti un clima positivo, quasi un dipendente su tre (28,7%) vive la propria quotidianità lavorativa in un ambiente dove il rispetto reciproco viene percepito come carente o assente.

Il deficit culturale dell'ambiente emerge con forza alla domanda: “*Ritieni che battute, commenti o atteggiamenti potenzialmente offensivi vengano generalmente riconosciuti come inappropriati e/o inopportuni?*”:

- Poco / Per niente: 97 risposte (41,3% complessivo, di cui 34,5% Poco e 6,8% Per niente)
- Abbastanza: 95 risposte (40,4%)
- Molto / Completamente: 43 risposte (18,3% complessivo, di cui 13,6% Molto e 4,7% Completamente).

. L'85% dei singoli sa distinguere perfettamente una molestia, ma il 41,3% denuncia che, nel sentire comune del gruppo di lavoro, quelle stesse condotte offensive non vengono riconosciute come tali. Vengono tollerate, minimizzate o derubricate a "normali dinamiche d'ufficio".

Alla domanda “*A tuo avviso, esiste attenzione anche verso le micro-molestie (es. linguaggio, stereotipi, atteggiamenti svalutanti)?*”, il personale risponde evidenziando una forte scoperta nei sistemi di vigilanza interna:

- No: 94 risposte (39,7%)
- In parte: 63 risposte (26,6%)
- Non so: 42 risposte (17,7%)
- Sì: 38 risposte (16,0%) *Commento:* Solo il 16% del personale vede un'attenzione reale verso la comunicazione sottile, gli stereotipi e le svalutazioni quotidiane. Il 39,7% denuncia una

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr.Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email:pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

totale assenza di tutele su questo fronte. Le micro-molestie sono il terreno fertile in cui si radicalizzano i comportamenti vessatori; l'Ente, su questo punto, viene percepito come disattento.

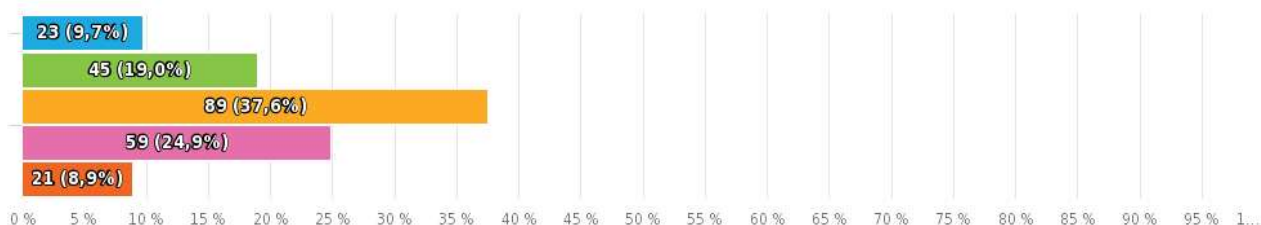
L'ultimo tassello del paradosso tocca direttamente la governance dell'Ente. Alla domanda *“A tuo avviso, l'Ente trasmette un messaggio chiaro di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni?”*, il corpo elettorale risponde così:

- No: 89 risposte (38,0%)
- Non so: 63 risposte (26,9%)
- In parte: 47 risposte (20,1%)
- Sì: 35 risposte (15,0%)

Solo il 15% dei dipendenti percepisce una posizione netta, chiara e intransigente da parte dell'Amministrazione. Il **38% dichiara esplicitamente che questo messaggio non arriva**, mentre un preoccupante 26,9% risponde: "Non so", segno di una comunicazione istituzionale che sul tema richiede.

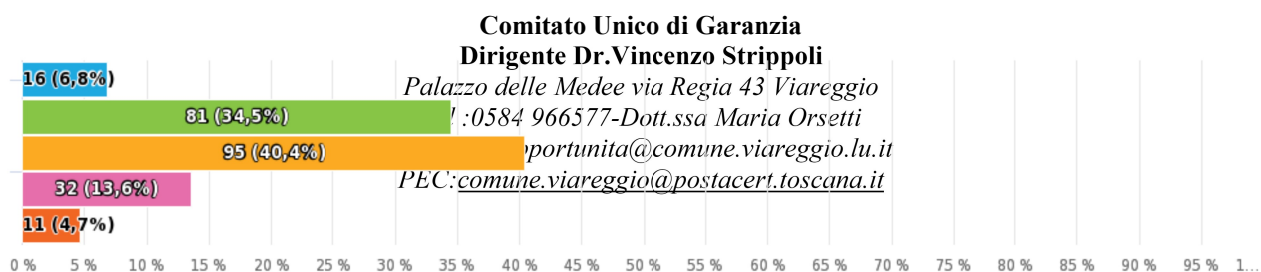
Di seguito i grafici

Domanda: Nel tuo ambiente di lavoro percepisci un clima improntato al rispetto reciproco?



Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	23	9.7%
Poco	45	18.99%
Abbastanza	89	37.55%
Molto	59	24.89%
Completamente	21	8.86%

Domanda: Ritieni che battute, commenti o atteggiamenti potenzialmente offensivi vengano generalmente riconosciuti come inappropriati e/o inopportuni?”:



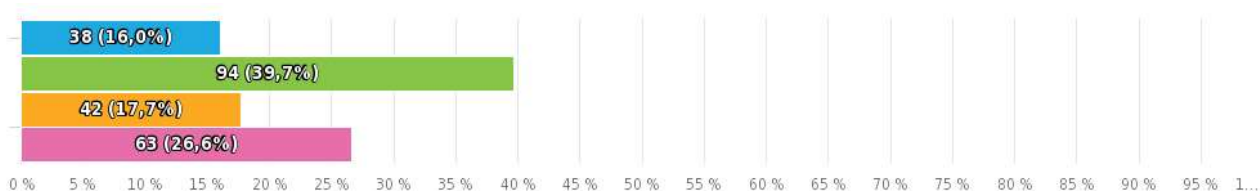


CITTÀ DI VIAREGGIO

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	16	6.81%
Poco	81	34.47%
Abbastanza	95	40.43%
Molto	32	13.62%
Completamente	11	4.68%

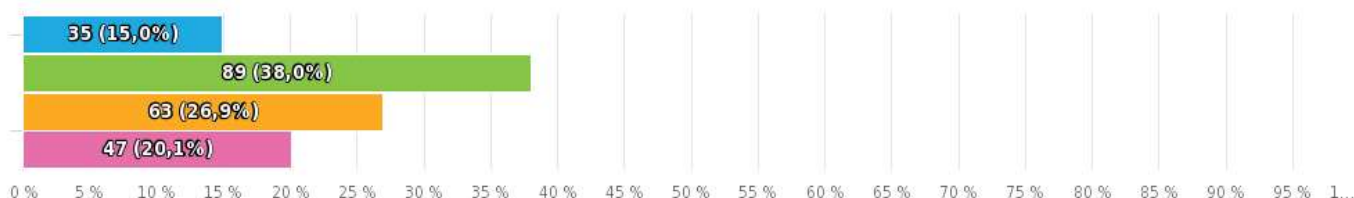
Domanda: “A tuo avviso, esiste attenzione anche verso le micro-molestie (es. linguaggio, stereotipi, atteggiamenti svalutanti)?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Sì	38	16.03%
No	94	39.66%
Non so	42	17.72%
In parte	63	26.58%



Domanda: “A tuo avviso, l’Ente trasmette un messaggio chiaro di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Sì	35	14.96%
No	89	38.03%
Non so	63	26.92%
In parte	47	20.09%



Terza parte: Esperienze personali e conoscenza del contesto

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



Questa sezione del report analizza il cuore dell'indagine, esplorando il vissuto diretto dei dipendenti del Comune di Viareggio attraverso tre direttrici fondamentali: gli episodi effettivamente percepiti, le modalità concrete di gestione e la propensione reale alla segnalazione. I dati raccolti sollevano questioni di primaria importanza per la governance dell'Ente. Alla domanda cruciale: *“Nel tuo vissuto lavorativo personale, ti è capitato di percepire parole o comportamenti che hai ritenuto lesivi della tua dignità o tali da creare un clima lavorativo negativo?”*, il corpo dei dipendenti fotografa una realtà in cui il disagio non è affatto un evento isolato: rispondono: *“Per niente”* 66 persone (28,0%). Più di un terzo del personale risponde positivamente all'indicatore di sofferenza relazionale. Sommando i dati di chi vive queste dinamiche *“Abbastanza spesso”* e *“Molto spesso”*, si ottiene il 35,6% dei rispondenti (pari a 84 persone in termini assoluti). Se consideriamo anche la quota di chi risponde *“Poco”* (36,4%), emerge che quasi tre quarti dei dipendenti hanno avuto esperienza, con intensità diversa, di alterazioni negative del clima relazionale.

Per i rispondenti che hanno vissuto in prima persona situazioni lesive, il questionario ha indagato la tipologia di condotta subita (con possibilità di risposta multipla). I dati confermano la pervasività dei comportamenti verbali e psicologici rispetto a quelli fisici (es. contatti non desiderati, aggressioni) che corrispondono a 8 risposte (4,8%). Il blocco informativo più allarmante dell'intera indagine emerge dall'analisi dei comportamenti successivi all'evento lesivo. Alla domanda *“Se ti è capitato, hai segnalato l'episodio?”*, le risposte rivelano una drastica rinuncia all'esercizio dei propri diritti di tutela: Sì solo 31 risposte (18,8%).

Meno di un dipendente su cinque (18,8%) trova la forza o gli strumenti per formalizzare una segnalazione. L'81,2% sceglie il silenzio.

La motivazione principale è la sfiducia nell'efficacia del sistema (62,4%), seguita da una preoccupante paura di conseguenze negative sulla propria carriera o sul piano relazionale (24,2%). Questo dato si incrocia direttamente con il deficit di conoscenza delle procedure protette dell'Ente analizzato nelle sezioni successive.

Il fenomeno delle condotte inappropriate non si esaurisce nel vissuto strettamente personale, ma assume una dimensione collettiva. Alla domanda *“Sei a conoscenza, anche indirettamente, di episodi di molestie o comportamenti inappropriate verificatisi nei confronti di altri colleghi o colleghe all'interno dell'Ente?”*, le risposte confermano la circolazione di queste dinamiche; più della metà dei rispondenti (55,3%, includendo la quota di chi preferisce non esporsi) sa che colleghi e colleghe hanno subito condotte inopportune. Il 15,2% ne ha una testimonianza diretta, a conferma che il problema possiede una sua visibilità oggettiva all'interno della comunità lavorativa. Un'attenzione speciale va riservata al quesito che esplora le tutele legate alla genitorialità, all'assistenza e alla flessibilità organizzativa: *“Ti è capitato personalmente, oppure sei a conoscenza di casi avvenuti ad altri, di situazioni di discriminazione o di comportamenti vessatori legati alla fruizione di istituti di conciliazione vita-lavoro (ad es. part-time, lavoro agile, permessi ex L. 104/1992, congedi parentali)?”*. Quasi la metà del personale (49,6%) associa la fruizione di diritti legittimi (come lo smart working o i permessi per l'assistenza ai disabili ex L. 104) a dinamiche svalutanti o discriminatorie. Il 20,1% dei rispondenti (somma del 10,3% e del 9,8%) dichiara di aver subito questa penalizzazione sulla propria pelle.

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it

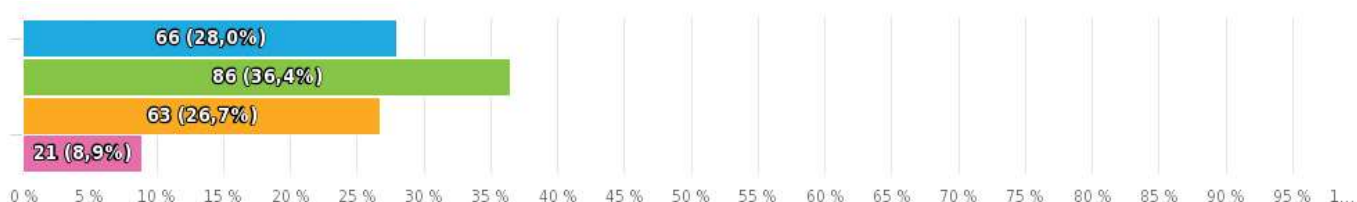


CITTÀ DI VIAREGGIO

Di seguito i dati

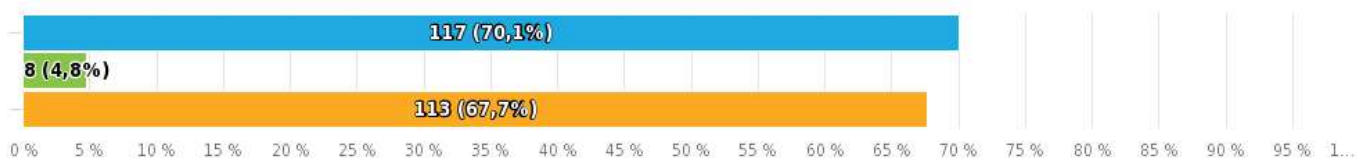
Domanda: Nel tuo vissuto lavorativo personale, ti è capitato di percepire parole o comportamenti che hai ritenuto lesivi della tua dignità o tali da creare un clima lavorativo negativo?"

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	66	27.97%
Poco	86	36.44%
Abbastanza spesso	63	26.69%
Molto Spesso	21	8.9%



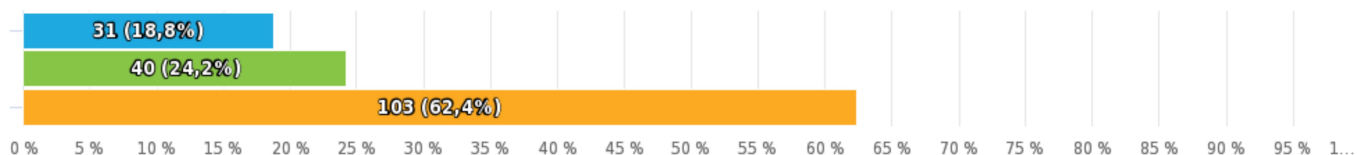
Domanda: “Se ti è capitato, di che tipo di comportamento si è trattato?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Verbale	117	70.06%
Fisico	8	4.79%
Psicologico/relazionale	113	67.66%



Domanda: “Se ti è capitato, hai segnalato l'episodio?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Sì	31	18.79%
No per timore di ritorsioni	40	24.24%
No perché pensavo non sarebbe servito a nulla	103	62.42%



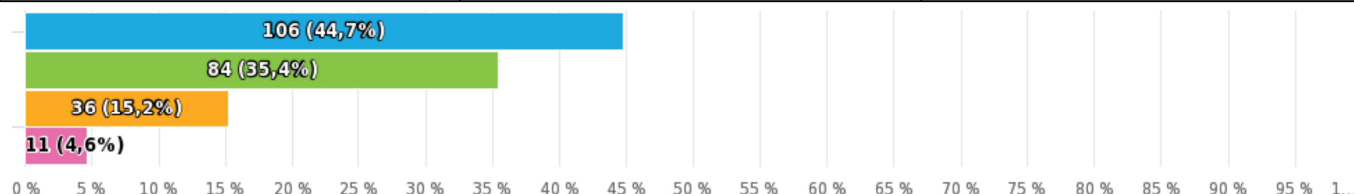
Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

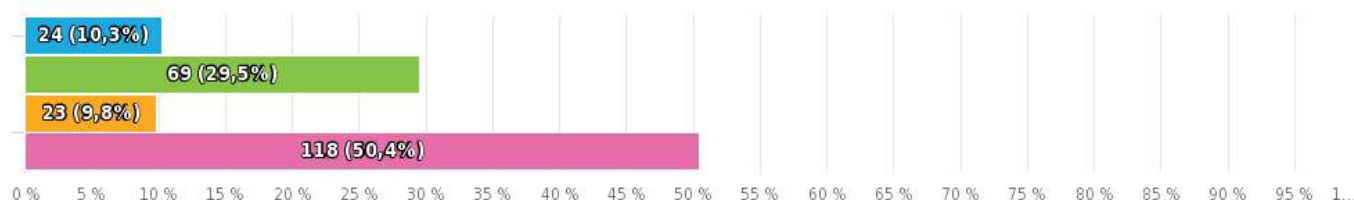
Domanda: “Sei a conoscenza, anche indirettamente, di episodi di molestie o comportamenti inappropriati verificatisi nei confronti di altri colleghi o colleghe all’interno dell’Ente?”

Risposta	Risposte	Rapporto
No	106	44.73%
Sì, ne ho sentito parlare in modo informale	84	35.44%
Sì, ne sono a conoscenza diretta	36	15.19%
Preferisco non rispondere	11	4.64%



Domanda: “Ti è capitato personalmente, oppure sei a conoscenza di casi avvenuti ad altri, di situazioni di discriminazione o di comportamenti vessatori legati alla fruizione di istituti di conciliazione vita-lavoro (ad es. part-time, lavoro agile, permessi ex L. 104/1992, congedi parentali)?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Sì, mi è capitato personalmente	24	10.26%
Sì, ne sono a conoscenza per casi riguardanti altri	69	29.49%
Sì, sia personalmente che per casi riguardanti altri	23	9.83%
No, non mi è mai capitato né ne sono a conoscenza	118	50.43%



Quarta parte: Conoscenza degli strumenti di supporto e bisogni formativi

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



Questa quarta sezione del report analizza il livello di reattività dell'organizzazione, mappando il grado di conoscenza delle procedure interne, le preferenze del personale rispetto ai canali di segnalazione e l'emergere dei bisogni formativi. I dati qui raccolti indicano con precisione la strada da percorrere, evidenziando un forte scarto tra la conoscenza delle regole formali e il desiderio diffuso di protezione e crescita culturale. Il primo dato strutturale mette in luce una forte scopertura sul piano della comunicazione interna. Alla domanda specifica: *“Il Comune di Viareggio ha previsto l’attivazione di una procedura per la segnalazione di molestie o comportamenti lesivi della dignità, anche in forma riservata o anonima, tramite il Protocollo con inoltro al CUG – Comitato Guida. Ne sei a conoscenza?”*, le risposte rivelano che lo strumento formale è ancora in gran parte sommariamente conosciuto: rispondono Sì: 60 persone (25,4%) Solo un dipendente su quattro (25,4%) conosce realmente l'esistenza e il funzionamento della procedura di segnalazione protetta introdotta dall'Ente. Il restante 74,5% della forza lavoro si divide tra chi ne ignora totalmente l'esistenza (36,4%) e chi ne ha una percezione puramente vaga e superficiale (38,1%). Questo deficit informativo spiega e alimenta direttamente l'alto tasso di mancate segnalazioni rilevato nella sezione precedente. In uno scenario ipotetico di disagio o molestia, il questionario ha indagato a quali figure il personale si affiderebbe con maggiore propensione. Il dato attribuisce una fortissima responsabilità alla linea di comando intermedia e apicale: quasi la metà dei dipendenti (48,5%) individua nel proprio Dirigente il primo interlocutore a cui affidare una situazione di disagio. Subito dopo si attesta il CUG (40,3%), legittimato dal personale come organismo di garanzia autorevole, neutrale e sicuro. Più staccati gli strumenti formali informatici (Whistleblowing al 20,3%) o gli uffici gestionali (Direzione del Personale al 17,7%).

Se sulla conoscenza delle procedure attuali vi è incertezza, sulla richiesta di tutele future il personale si esprime in modo unanime e perentorio. Alla domanda: *“Vorresti che l’Amministrazione fornisse il supporto necessario (psicologico, legale o organizzativo) a una vittima di molestie?”*: **Il 98,3% dei dipendenti risponde chiedendo che il Comune di Viareggio non si limiti a raccogliere segnalazioni o a istruire pratiche burocratiche, ma si faccia carico attivo della vittima sul piano umano, psicologico, legale e di ricollocamento organizzativo**

L'indagine si chiude con l'analisi della propensione del personale verso percorsi di alfabetizzazione e prevenzione: l'**82,2%** del personale (somma di "Abbastanza" e "Molto") richiede esplicitamente investimenti in formazione. I lavoratori non considerano il tema delle molestie come un tabù da confinare nel silenzio, ma chiedono all'Ente gli strumenti formativi per imparare a difendersi, a riconoscere i segnali di disagio e a gestire le relazioni conflittuali in modo sano.

Di seguito i dati

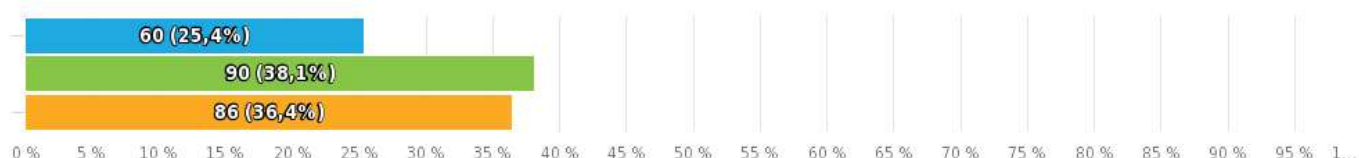
Domanda: “Il Comune di Viareggio ha previsto l’attivazione di una procedura per la segnalazione di molestie o comportamenti lesivi della dignità, anche in forma riservata o anonima, tramite il Protocollo con inoltro al CUG – Comitato Guida. Ne sei a conoscenza?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Si	60	25.42%
Ne ho sentito parlare, ma non ne conosco i dettagli	90	38.14%
No	86	36.44%

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it

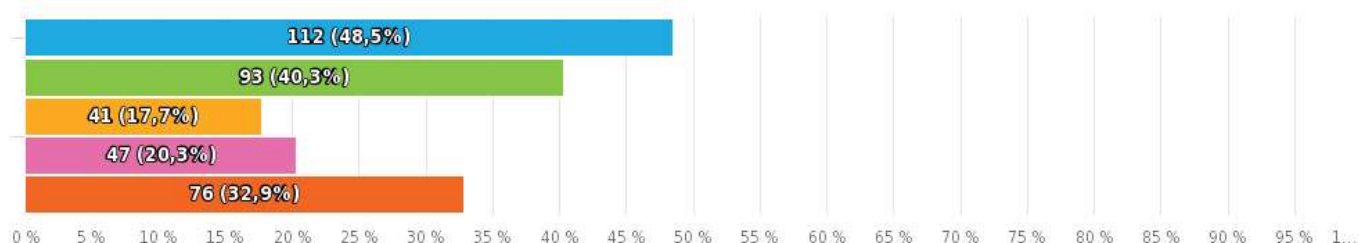


CITTÀ DI VIAREGGIO



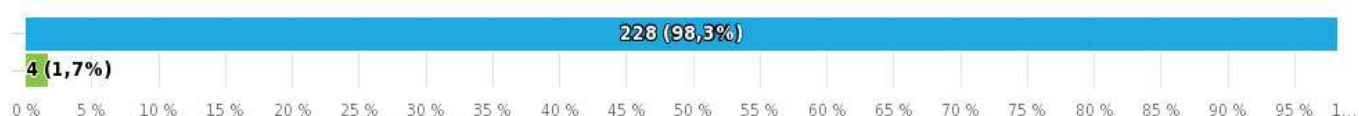
Domanda: Quale di questi canali utilizzeresti prioritariamente per segnalare un disagio o una molestia?

Risposta	Risposte	Rapporto
Il/La mio/a Dirigente / Responsabile	112	48.48%
Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)-Comitato Guida-	93	40.26%
La Direzione del Personale	41	17.75%
Whistleblowing	47	20.35%
Le Organizzazioni Sindacali	76	32.9%



Domanda: “Vorresti che l'Amministrazione fornisca il supporto necessario (psicologico, legale o organizzativo) a una vittima di molestie?”

Risposta	Risposte	Rapporto
Si	228	98.28%
No	4	1.72%



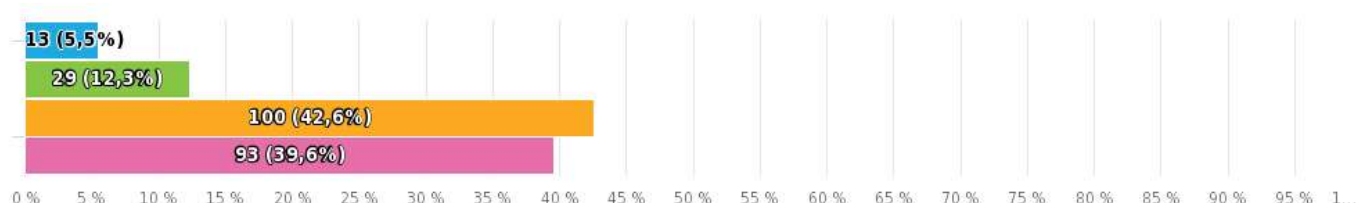
Domanda: Ritieni utile ricevere maggiori informazioni o formazione su come prevenire e gestire situazioni di disagio o molestia sul lavoro?

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	13	5.53%
Poco	29	12.34%
Abbastanza	100	42.55%
Molto	93	39.57%



Conclusioni :

L'indagine svolta rappresenta un importante momento di ascolto e di confronto interno sul tema del benessere organizzativo, del rispetto della persona e della prevenzione dei comportamenti inappropriati nei luoghi di lavoro.

I risultati emersi evidenziano, in primo luogo, una diffusa sensibilità del personale rispetto a questi temi. Si tratta del questionario che ha ottenuto il maggior numero di risposte: **ben 238 questionari** completati (il più alto numero mai registrato tra le indagini finora condotte).

Il livello di partecipazione può essere considerato **maggioritario**. La maggioranza dei partecipanti dimostra una buona capacità di riconoscere le diverse forme che molestie e comportamenti lesivi della dignità possono assumere, comprese quelle più sottili e relazionali. Si tratta di un dato significativo, che testimonia una crescente consapevolezza culturale all'interno dell'Ente e conferma l'importanza del percorso di attenzione e sensibilizzazione già avviato dal Comune di Viareggio. L'88% conosce le definizioni di molestia, riconosce la gravità delle condotte verbali e psicologiche (circa l'83%).

L'indagine evidenzia inoltre come una parte rilevante del personale percepisca positivamente il clima lavorativo e il livello di tutela presente all'interno dell'organizzazione.

Particolarmente rilevante appare anche **la consapevolezza** espressa dal personale nella misura del 90,7% rispetto al fatto **che un comportamento possa risultare offensivo o lesivo della dignità della persona anche in assenza di un'intenzione esplicitamente discriminatoria o vessatoria.**

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



Questo dato evidenzia un livello di maturità culturale importante e rappresenta una base significativa su cui sviluppare ulteriori percorsi di sensibilizzazione e prevenzione.

Accanto a tali elementi positivi, l'indagine mette tuttavia in evidenza alcune criticità percepite che meritano attenzione.

In particolare, emerge uno scarto tra il buon livello di consapevolezza individuale e la **percezione, da parte di una quota significativa del personale, di un contesto organizzativo non sempre sufficientemente attento nel riconoscere e contrastare comportamenti inappropriati**, soprattutto nelle loro forme più sottili e quotidiane, come le micro-molestie, gli stereotipi o le dinamiche svalutanti. **Quasi un dipendente su tre avverte una carenza di rispetto reciproco (28,7%), il 41,3% sperimenta una minimizzazione delle battute offensive** da parte del gruppo di lavoro, e il **39,7% rileva una totale assenza di attenzione verso le micro-molestie**.

Analogamente, i dati relativi alla **propensione alla segnalazione** evidenziano che **L'81,2% delle persone sceglie di non segnalare gli episodi subiti**. Il blocco non è dovuto a rassegnazione, ma è la logica conseguenza di due fattori strutturali :

1. **La sfiducia nell'efficacia del sistema (62,4%)**, alimentata dalla percezione che l'Ente non trasmetta un messaggio chiaro di tolleranza zero (percepito solo dal 15% del personale).
2. **Il deficit di comunicazione interna**, per cui ben il **74,5% dei dipendenti non conosce i dettagli operativi della procedura di segnalazione protetta e riservata** tramite il Protocollo dell'Ente, la permanenza di **elementi di sfiducia** rispetto all'efficacia degli strumenti disponibili e il timore di possibili conseguenze sul piano relazionale o professionale.

Per questo è necessario **proseguire e rafforzare le azioni già intraprese**, soprattutto sul piano della comunicazione interna, della diffusione delle procedure di tutela e della promozione di una cultura sempre più condivisa del rispetto reciproco.

Un'altra criticità è espressa dal dato riguardante gli istituti di **conciliazione vita-lavoro** (part-time, smart working, permessi L. 104): il fatto che quasi la metà dei dipendenti (**49,6%**) associ la fruizione di questi diritti legittimi a dinamiche svalutanti o discriminatorie sul posto di lavoro si pone in netto contrasto con uno dei pilastri del benessere organizzativo : la tutela della flessibilità organizzativa e dei carichi di cura .

Particolarmente rilevante appare il **forte interesse** manifestato dai dipendenti **verso iniziative informative e formative** dedicate a questi temi. Tale disponibilità costituisce un elemento estremamente positivo, poiché dimostra la volontà diffusa di contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, consapevole e attento al benessere delle persone.

Il personale ha avanzato, inoltre, una richiesta chiara di protezione (**il 98,3% chiede tutele per le vittime**).

L'indagine conferma quindi l'importanza del percorso intrapreso dal Comune di Viareggio, culminato nel conseguimento della Certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 nel marzo 2026, quale strumento non solo formale ma concreto di miglioramento continuo

Comitato Unico di Garanzia

Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli

Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio

Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti

email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it

PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

dell'organizzazione, delle relazioni lavorative e della valorizzazione delle persone. Nel complesso, i risultati dell'indagine non restituiscono l'immagine di un contesto statico o cristallizzato, ma quella di un'organizzazione che sta affrontando un percorso di crescita culturale e organizzativa su temi complessi e delicati, rispetto ai quali il confronto, l'ascolto e la partecipazione rappresentano strumenti fondamentali.

I risultati emersi costituiranno pertanto una base utile per il lavoro futuro del CUG, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente le politiche di prevenzione, tutela e promozione del benessere organizzativo, rafforzando un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'inclusione e sulla dignità della persona.

Al fine di tradurre queste indicazioni offerte dal personale in azioni concrete all'interno del Piano di Miglioramento per l'anno 2026, il CUG si propone le seguenti azioni urgenti:

- **1. Campagna straordinaria di informazione ("Uffici Sicuri"):** È necessario avviare una comunicazione interna capillare e multicanale per pubblicizzare la procedura di segnalazione delle molestie e l'art. 6 comma 4 del Regolamento del Protocollo. Ogni dipendente deve conoscere le modalità tecnico-operative per inoltrare una segnalazione in forma riservata o anonima con trasmissione diretta al CUG.
- **2. Formazione obbligatoria per le posizioni di vertice (dirigenti e titolari di incarico di E.Q.):** Poiché il 48,5% dei dipendenti individua nel proprio Dirigente/Responsabile il primo interlocutore in caso di disagio, è prioritario formare la dirigenza e le Elevate Qualificazioni (EQ). I moduli dovranno concentrarsi sulla leadership etica, sul riconoscimento delle micro-molestie e sulla gestione tempestiva dei conflitti relazionali nei reparti.
- **3. Pubblicizzazione dei corsi di formazione** presenti sulla piattaforma Syllabus sulle molestie nei posti di lavoro tra cui : RIFORMA Mentis e In prima Linea contro ogni discriminazione. Questi corsi sono stati progettati e realizzati nell'ambito del progetto : "Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne: azioni di informazione e formazione rivolte ai dipendenti pubblici e di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia", finanziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e realizzato da Formez tra il 2019 e il 2022.
- **4 Vigilanza attiva sulla piena parità di trattamento dei lavoratori che usufruiscono di smart working, part-time e permessi ex L. 104/92**, in collaborazione con l'ufficio del personale segnalando all'autore ogni atteggiamento svalutante o penalizzazione di carriera legata a tali istituti.

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Palazzo delle Medee via Regia 43 Viareggio
Tel : 0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email: pariopportunita@comune.viareggio.lu.it
PEC: comune.viareggio@postacert.toscana.it