

Al Sindaco del Comune di Viareggio
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Funzione Pubblica
Dipartimento Pari Opportunità
monitoraggiocug@palazzochigi.it
retedeicug@gmail.com
All'Assessore Organizzazione e Personale
All'Assessore Diritti e Pari Opportunità
Al Segretario generale
Dirigente Prevenzione e Protezione
Alla Dirigente Risorse Umane
All'OIV
All'OOSS
Ai Rappresentanti ☐ Sicurezza Lavoratori

RELAZIONE DEL“COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI .CUG -SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Situazione al 31.12. 2025

Predisposta in base all'allegato 2 della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche

ANNO 2026

Amministrazione: Comune di Viareggio

Tipologia: Ente Locale

Situazione al: 31.12.2025

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Relazione sulla situazione del personale è redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Viareggio ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

FINALITÀ

La relazione, predisposta secondo il *format* previsto dalla Direttiva, ha lo scopo di fornire un quadro aggiornato della situazione del personale dell’Ente attraverso l’analisi dei principali dati relativi alla composizione di genere, alla distribuzione del personale nei diversi livelli di inquadramento, alla partecipazione alla formazione, alla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro, nonché all’eventuale presenza di differenziali retributivi tra uomini e donne.

Il documento rappresenta uno strumento di monitoraggio e supporto alle politiche organizzative dell’Amministrazione, finalizzato a promuovere condizioni di lavoro improntate ai principi di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, benessere organizzativo e contrasto a ogni forma di discriminazione.

Nel corso degli ultimi anni il Comune di Viareggio ha avviato un percorso strutturato volto al rafforzamento delle politiche di parità e inclusione all’interno dell’organizzazione. In tale ambito l’Amministrazione ha intrapreso il percorso di certificazione della parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che ha comportato l’analisi dei processi organizzativi, la raccolta e il monitoraggio dei dati relativi al personale disaggregati per genere e l’introduzione di specifiche azioni di miglioramento nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Al termine del processo di valutazione l’Ente ha ottenuto la **certificazione della parità di genere**, conseguendo un **punteggio complessivo pari a 75**, risultato che attesta il livello di conformità dell’organizzazione ai requisiti previsti dal modello e l’impegno dell’Amministrazione nel promuovere una cultura organizzativa orientata alla parità di genere, all’inclusione e alla valorizzazione delle competenze.

La presente relazione si inserisce pertanto in tale percorso di monitoraggio e miglioramento continuo, contribuendo alla lettura sistematica dei dati sul personale e alla definizione delle politiche organizzative volte a consolidare e sviluppare ulteriormente i principi di equità e pari opportunità all’interno dell’Ente.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dall’ufficio Risorse Umane e trasmesse al Cug in data 16.2.2026 per quanto riguarda la distribuzione del personale per genere, per anzianità, la fruizione di istituti per la Conciliazione vita/lavoro, i congedi /permessi per disabilità, i congedi parentali ecc., le retribuzioni confrontate

per genere, la formazione per genere, il tipo di formazione. Questa parte è dedicata anche a verificare le azioni adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, in base al Piano Azioni positive approvato dall'Amministrazione.

- dalle indagini /questionari somministrati dal Cug ai dipendenti del Comune di Viareggio,

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dall'Ufficio Personale e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica. I dati che si riferiscono all'anno 2025 sono riportati **nell'allegato 1** della presente Relazione.

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.

Nella presente sezione si riassume la situazione del personale comunale al 31.12.2025 suddivisa per genere ed età, tipologia di rapporto di lavoro e per titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento e per anzianità nei profili e livelli dirigenziali e non,.

L'allegato 1 contiene

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'.....'	9

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....10

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'10

Analisi del personale per genere ed età nei livelli d'inquadramento (Cfr.tab.1.1.)

Alla data del 21.12.2025 il personale in servizio è così strutturato :

- **Totale uomini:** 162 pari al **36,9%** del personale complessivo
- **Totale donne:** 275 pari al **62,8%** del personale complessivo
- **Totale personale:** 437
- **personale complessivo a tempo indeterminato:** 412 dipendenti non dirigenti
- **donne:** 253 (61,4%)
- **uomini:** 159 (38,6%)

Il Comune presenta quindi **una prevalenza femminile**, dato tipico degli enti locali, soprattutto nei servizi amministrativi ed educativi.

L'analisi della distribuzione anagrafica del personale evidenzia una significativa concentrazione nelle fasce di età più elevate. In particolare, la classe **51-60 anni rappresenta oltre il 40% del personale complessivo**, mentre il personale con meno di 40 anni costituisce una quota relativamente contenuta (85 persone).

Tale dato riflette l'andamento demografico tipico delle amministrazioni pubbliche e sottolinea l'importanza delle politiche di programmazione del fabbisogno di personale e di ricambio generazionale.

Analisi della composizione della dirigenza

Dall'analisi dei dati relativi alla distribuzione del personale per livello di inquadramento emerge che la **dotazione dirigenziale complessiva del Comune è pari a sette unità**.

Di queste, **sei risultano titolari di incarico dirigenziale a tempo indeterminato**, mentre **una posizione è ricoperta con contratto a tempo determinato**.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere, la dirigenza dell'Ente presenta una **prevalenza della componente femminile**. In particolare, tra i dirigenti **a tempo indeterminato** si registrano **quattro donne e due uomini**, mentre l'unico incarico dirigenziale **a tempo determinato** risulta attribuito a **personale femminile**.

Complessivamente, pertanto, la dirigenza dell'Ente è composta da **cinque donne e due uomini**, con una presenza femminile pari al **71% del totale**.

Sotto il profilo anagrafico, la dirigenza risulta prevalentemente concentrata nelle **fasce di età più elevate**, in particolare tra i **51 e i 60 anni**, dato coerente con i percorsi professionali e l'esperienza richiesti per l'accesso alle posizioni apicali nella pubblica amministrazione. Questo dato riflette una dinamica tipica delle amministrazioni pubbliche locali, caratterizzate negli ultimi anni da **limitazioni**

nel turnover e da un progressivo innalzamento dell'età media del personale. Ne deriva una struttura organizzativa nella quale le competenze professionali risultano fortemente consolidate ma nella quale, al tempo stesso, assume particolare rilevanza il tema del **ricambio generazionale e della trasmissione delle competenze.**

In tale contesto, le politiche di gestione del personale risultano sempre più orientate a favorire **percorsi di inserimento di nuove professionalità e valorizzazione delle competenze interne**, anche attraverso strumenti di sviluppo professionale, formazione e progressione organizzativa

Livello e titoli di studio dei dirigenti (Cfr.tab1.6)

L'analisi del personale dirigente suddiviso per livello e titolo di studio evidenzia innanzitutto come **la totalità dei dirigenti dell'Ente sia in possesso di una laurea magistrale**, requisito coerente con i requisiti di accesso previsti per la dirigenza nella pubblica amministrazione.

La distribuzione della dirigenza per fasce evidenzia : **quattro appartenenti alla fascia A, tre alla fascia B e uno alla fascia C.**

Per quanto riguarda la **fascia A**, si rileva una distribuzione equilibrata tra uomini e donne: su quattro dirigenti, **due sono uomini e due sono donne**, con una ripartizione perfettamente paritaria dal punto di vista di genere.

Nella **fascia B** la dirigenza risulta invece interamente composta da personale femminile, con **tre dirigenti donne**, dato che conferma la significativa presenza femminile nei livelli apicali dell'organizzazione.

La **fascia C**, infine, risulta composta da **un dirigente di genere maschile.**

Nel complesso, l'analisi evidenzia una **significativa presenza femminile anche nella dirigenza dell'Ente**, in linea con quanto emerso anche dai dati relativi alla composizione del personale e delle posizioni di responsabilità. Tale dato appare coerente con il percorso intrapreso dall'Amministrazione in materia di promozione delle pari opportunità e con gli obiettivi previsti dal sistema di gestione per la parità di genere adottato dall'Ente.

Personale non dirigenziale a tempo determinato

Per quanto riguarda il personale **non dirigenziale a tempo determinato**, dall'analisi dei dati emerge una presenza complessiva contenuta rispetto alla dotazione organica dell'Ente.

Nel dettaglio, il personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato risulta pari a **18 unità complessive**, di cui **1 uomo e 17 donne.**

In termini percentuali, ciò corrisponde a una presenza **maschile pari a circa il 5,6%** e a una presenza **femminile pari a circa il 94,4%.**

La distribuzione per profilo professionale evidenzia in particolare:

- **1 funzionario uomo a tempo determinato;**
- **15 funzinarie donne a tempo determinato;**
- **1 istruttore donna a tempo determinato;**
- **1 operatrice donna a tempo determinato.**

Il dato evidenzia quindi una **netta prevalenza della componente femminile anche nel lavoro a tempo determinato**, circostanza che rispecchia, in parte, la composizione complessiva del personale dell'Ente, caratterizzata da una maggiore presenza di lavoratrici, soprattutto nei profili amministrativi e nei servizi alla persona.

Nel complesso, l'incidenza del lavoro a tempo determinato sul totale del personale non dirigenziale risulta comunque **limitata**, confermando una struttura organizzativa prevalentemente basata su rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

ORGANI DI VERTICE DELL'AMMINISTRAZIONE – COMPOSIZIONE PER GENERE

Tipologia incarico	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Sindaco	1	100	0	0	1	100
Vicesindaco	1	100	0	0	1	100
Assessori	3	50	3	50	6	100
Presidente Consiglio Comunale	0	0	1	100	1	100
Consiglieri Comunali	16	66,67	7	33,33	23	100
Collegio dei Revisori dei Conti	3	100	0	0	3	100
Organismo Indipendente di Valutazione	2	66,67	1	33,33	3	100
Totale complessivo	26	65,0	12	35,0	38	100

La composizione degli organi di vertice dell'Ente evidenzia una prevalenza della componente maschile. Complessivamente gli uomini rappresentano circa il **65% dei componenti**, mentre le donne costituiscono il **35%**.

Nella Giunta comunale si registra una distribuzione più equilibrata, con **tre assessori uomini e tre assessore donne**, mentre nel Consiglio comunale la presenza femminile risulta più contenuta. Negli organismi di controllo e valutazione si rileva una prevalenza maschile, con il **Collegio dei revisori interamente composto da uomini** e l'**Organismo indipendente di valutazione composto da due uomini e una donna**.

Posizione di responsabilità remunerata non dirigenziale(Cfr.tab.1.3.).

L'analisi delle posizioni di responsabilità non dirigenziali evidenzia che, all'interno dell'Ente, tali incarichi sono rappresentati dalle **posizioni di Elevata Qualificazione (EQ)**, attribuite a personale appartenente all'area dei funzionari e caratterizzate da compiti di coordinamento, gestione di procedimenti complessi e responsabilità organizzative.

Complessivamente **risultano 18 incarichi di Elevata Qualificazione, che rappresentano circa il 4,12% del personale complessivo dell'Ente**.

Dal punto di vista della distribuzione di genere emerge una **marcata prevalenza della componente femminile**. In particolare, **14 incarichi sono ricoperti da donne, mentre 4 risultano attribuiti a personale maschile**. In termini percentuali, ciò corrisponde a una presenza femminile pari a circa il **77,8%** del totale delle posizioni di responsabilità non dirigenziali, a fronte di una presenza maschile pari a circa il **22,2%**.

Il dato appare coerente con la composizione complessiva del personale dell'Ente, che vede una significativa presenza femminile soprattutto nei profili appartenenti all'area dei funzionari. Al tempo stesso, esso evidenzia come le lavoratrici risultino ampiamente rappresentate anche nei ruoli caratterizzati da **maggiore responsabilità organizzativa e gestionale**, contribuendo in modo rilevante al funzionamento delle strutture amministrative.

Nel complesso, la distribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione evidenzia quindi una **significativa valorizzazione delle competenze professionali femminili anche nelle posizioni di responsabilità intermedie**, in linea con gli obiettivi di promozione delle pari opportunità e di sviluppo professionale perseguiti dall'Amministrazione.

Permanenza nei profili professionali non dirigenziali

L'analisi dell'anzianità di permanenza nei profili professionali non dirigenziali (Cfr. tab 1.4.) evidenzia una struttura del personale caratterizzata da **una significativa stabilità dei rapporti di lavoro e da un'elevata anzianità di servizio**.

Per quanto riguarda l'**area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni**, la maggioranza del personale presenta una permanenza nel profilo **superiore ai dieci anni**. Tale fascia rappresenta infatti circa **due terzi del personale complessivo dell'area**, con una presenza particolarmente significativa della componente femminile. Questo dato appare coerente con i percorsi professionali tipici delle amministrazioni pubbliche, nei quali l'accesso alle posizioni più qualificate avviene generalmente a seguito di un percorso di crescita professionale progressivo.

Anche nell'area degli **Istruttori quasi la metà del personale (oltre il 44%)** presenta una permanenza nel profilo **superiore ai dieci anni**, mentre un ulteriore **33%** si colloca nella fascia **tra 5 e 10 anni**. Questo dato conferma la presenza di una struttura organizzativa caratterizzata da **personale con esperienza consolidata, con una prevalenza della componente femminile coerente** con la distribuzione complessiva del personale del comparto.

Nel profilo degli **Operatori** si osserva una dinamica simile, con una presenza significativa di lavoratori con anzianità elevata, in particolare nella fascia superiore ai dieci anni **oltre il 57% del personale** i. In questo profilo la presenza maschile risulta più marcata, elemento storicamente connesso alla composizione dei ruoli operativi negli enti locali.

Nel complesso, l'analisi evidenzia quindi una struttura organizzativa caratterizzata da personale con **consolidata esperienza professionale**, ma nella quale assume crescente rilievo il **tema del ricambio generazionale e del trasferimento delle competenze**, elementi fondamentali per garantire la continuità e l'efficacia dell'azione amministrativa nel medio e lungo periodo.

Livello e titolo di studio del personale non dirigenziale (escluso il tempo determinato)

Per quanto riguarda il livello di istruzione (Cfr.tab1.7) , il titolo più diffuso nel personale non dirigenziale, escluso il tempo determinato, è il **diploma di scuola superiore**, posseduto da **237 dipendenti**, pari al **57,5% del personale complessivo**. Tale dato appare coerente con la struttura professionale dell'ente, caratterizzata da una significativa presenza di profili amministrativi e tecnici appartenenti alle aree degli istruttori e degli operatori esperti.

Si rileva inoltre una quota significativa di personale con **laurea magistrale**, pari a **115 unità (27,9%)**, con una netta prevalenza femminile: **87 donne contro 28 uomini**. Questo dato evidenzia un **elevato livello di qualificazione del personale femminile** presente nell'ente e rappresenta un indicatore positivo in relazione agli obiettivi di valorizzazione delle competenze e di promozione della parità di genere previsti dal sistema di gestione per la parità adottato dall'amministrazione.

Il personale in possesso di **laurea triennale** rappresenta invece una quota più ridotta (**3,4%** del totale), mentre risultano marginali i titoli di **master** (una persona) e **dottorato di ricerca** (una persona).

Infine, si osserva che i titoli di studio inferiori al diploma riguardano **41 dipendenti (9,95%)**, con una incidenza significativamente maggiore tra gli uomini rispetto alle donne, dato che riflette la presenza di figure professionali operative storicamente collocate nelle aree tecnico-manutentive.

Nel complesso, il quadro evidenzia un **livello medio di istruzione adeguato alle funzioni svolte**, con una significativa presenza di personale laureato e una marcata qualificazione del personale femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Amministrazione promuove politiche organizzative finalizzate a favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti, nella consapevolezza che tali misure contribuiscono al miglioramento del benessere organizzativo e alla qualità delle prestazioni lavorative.

Tra gli strumenti adottati rientrano in particolare le diverse **forme di flessibilità dell'orario di lavoro e le modalità di lavoro agile** previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva. Tali strumenti consentono di agevolare la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle familiari e personali, favorendo una maggiore sostenibilità dei tempi di vita e di lavoro.

Un ulteriore elemento significativo riguarda l'utilizzo del **lavoro a tempo parziale**, che rappresenta uno degli strumenti tradizionalmente utilizzati per favorire la conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari. Dall'analisi dei dati emerge come tale modalità sia utilizzata in misura prevalente dal personale femminile, fenomeno che riflette una dinamica ancora diffusa nel mercato del lavoro e nel settore pubblico.

L'Ente continua pertanto a promuovere politiche organizzative orientate alla flessibilità e alla conciliazione, nella prospettiva di favorire un equilibrio più equilibrato tra vita professionale e vita privata per tutto il personale.

Misure di conciliazione vita–lavoro (Cfr.tab1.9)

Totale fruitori: **127 dipendenti**

Genere	Totale	%
Uomini	19	14,96
Donne	108	85,04

L'analisi delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata Cfr. Tab 1.9) evidenzia come tali strumenti siano utilizzati da **127 dipendenti**, con una significativa prevalenza femminile.

In particolare, **108 fruitori sono donne (85,04%)**, mentre **19 sono uomini (14,96%)**. Il dato conferma una tendenza diffusa nella pubblica amministrazione, dove gli strumenti di conciliazione risultano maggiormente utilizzati dal personale femminile, anche in relazione al ruolo ancora prevalente delle donne nella gestione delle responsabilità familiari.

Tra le misure più utilizzate si segnala il **lavoro agile**, che coinvolge **92 dipendenti**, rappresentando quindi lo strumento principale di flessibilità organizzativa adottato dall'ente.

L'utilizzo degli **orari flessibili** interessa un numero più limitato di dipendenti,(1 uomo e 9 donne) mentre non risultano attivi casi di telelavoro.

Nel complesso, il quadro evidenzia come l'amministrazione abbia progressivamente sviluppato strumenti organizzativi orientati a favorire la **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**, contribuendo al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità.

Risultano inoltre presenti diverse forme **di part-time** su richiesta, sia orizzontale sia verticale, utilizzate in particolare dal personale femminile.

Questo dato è esplicitamente:

- **senza dirigenti**
- **senza tempo determinato**

L'analisi della distribuzione del personale per genere, età e tipologia di presenza evidenzia che la modalità di **lavoro prevalente all'interno dell'Ente è il tempo pieno**, che interessa la quasi totalità dei dipendenti. In particolare, risultano 387 lavoratori a tempo pieno, pari a circa il 94% del personale considerato, di cui 157 uomini e 230 donne.

Il lavoro a tempo parziale presenta invece un'incidenza contenuta e riguarda complessivamente 25 dipendenti, pari a circa il 6% del personale. Tra questi, la quota largamente prevalente è rappresentata dal **part-time superiore al 50%**, che coinvolge **24 unità**, mentre solo una dipendente usufruisce di un part-time inferiore al 50%.

Dal punto di vista della **distribuzione di genere** emerge con evidenza come **il part-time sia utilizzato quasi esclusivamente dal personale femminile**. Su 25 rapporti di lavoro a tempo parziale, 23 sono

ricoperti da donne, mentre solo 2 riguardano personale maschile. In termini percentuali ciò corrisponde a circa il **92% di presenza femminile** nelle posizioni a tempo parziale.

Sotto il profilo anagrafico, il personale femminile che usufruisce del part-time si concentra prevalentemente nelle fasce di età centrali e più mature, in particolare tra i 41 e i 60 anni, dato che appare coerente con le esigenze di conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari che, ancora oggi, incidono maggiormente sul personale femminile.

Nel complesso, la tabella evidenzia quindi una struttura organizzativa caratterizzata da una forte prevalenza del lavoro a tempo pieno .

Per quanto riguarda la **fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere (Cfr. Tab . 1.10)** l'analisi evidenzia un utilizzo significativo di tali istituti.

Per quanto riguarda i permessi connessi alla **Legge 104/1992**, si registrano complessivamente **2.258 utilizzi**, tra permessi giornalieri e orari. Anche in questo caso emerge una prevalenza femminile nella fruizione, con percentuali che variano **dal 61,6% dei permessi giornalieri al 73,1% dei permessi orari**.

Ancora più marcato risulta il divario nella fruizione dei **congedi parentali**, che risultano utilizzati quasi esclusivamente dal personale femminile: **96,4% dei permessi giornalieri e 93,8% dei permessi orari**.

Questi dati riflettono una dinamica ancora diffusa nel mercato del lavoro, in cui le responsabilità di cura familiare continuano a gravare in misura prevalente sulle lavoratrici.

Nel complesso, tuttavia, l'ampio utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa dimostra la presenza di un contesto organizzativo che consente e favorisce l'accesso alle misure di tutela della genitorialità e dell'assistenza familiare.

di seguito tabella di sintesi

Totale eventi registrati: 2.913

Tipologia	Uomini	%	Donne	%	Totale
Permessi giornalieri L.104	504	38,4	807	61,6	1311
Permessi orari L.104	255	26,9	692	73,1	947
Congedi parentali giornalieri	17	3,6	445	96,4	462
Congedi parentali orari	12	6,2	181	93,8	193

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione comunale riconosce la promozione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere come elementi fondamentali per garantire il buon funzionamento dell'organizzazione, il benessere del personale e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

In tale prospettiva, l'Ente ha progressivamente rafforzato le proprie politiche interne orientate alla promozione della parità di genere, avviando un percorso strutturato di miglioramento organizzativo che ha condotto anche all'ottenimento della certificazione prevista dalla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**, con un punteggio complessivo pari a 75. Tale percorso ha consentito di consolidare strumenti di monitoraggio e di valutazione delle politiche interne in materia di pari opportunità.

L'analisi dei dati in tema di fruizione per genere della formazione (Cfr.tab.1.11) ,composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale (Cfr.tab 1.8) ,differenziali retributivi uomo/donna nel complesso (Cfr. tab.1.5) , dimostra che le politiche adottate dall'Amministrazione evidenziano un impegno costante nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze, nel quale la valorizzazione delle competenze e delle professionalità costituisce il principale criterio di sviluppo organizzativo.

L'analisi delle **retribuzioni medie nette del personale a tempo pieno** (Cfr. tab.1.5) evidenzia una **situazione sostanzialmente equilibrata** sotto il profilo della parità retributiva tra uomini e donne.

Per quanto riguarda **il personale dirigente**, la retribuzione media femminile risulta leggermente superiore rispetto a quella maschile. La differenza si attesta infatti intorno all'**1,37%**, con uno scostamento economico medio pari a circa **2.640 euro annui** a favore della componente femminile. La retribuzione media netta è per i **dirigenti uomini** pari a **94.993,41 €**, mentre quella delle **donne** si attesta intorno ad euro:**97.634,21 €**.

Nel **personale del comparto**, invece, la **differenza retributiva** risulta **molto contenuta** e pari a circa lo 0,42%, con una retribuzione media leggermente superiore per il personale maschile. Tale scostamento appare comunque marginale e sostanzialmente riconducibile a fattori strutturali quali l'anzianità di servizio, la distribuzione nelle diverse categorie professionali e la componente accessoria della retribuzione. La retribuzione media netta degli **uomini del comparto** è pari ad euro:**27.078,67 €**, mentre quella delle **donne** è pari ad euro:**26.852,68 €**

Nel complesso, i dati evidenziano quindi l'**assenza di un significativo divario retributivo di genere** all'interno dell'Ente, con differenze molto contenute tra le retribuzioni medie maschili e femminili.

Questo risultato appare coerente con la struttura del sistema retributivo del pubblico impiego, basato su **contratti collettivi nazionali e criteri oggettivi di progressione economica**, che contribuiscono a garantire un elevato livello di trasparenza e uniformità nel trattamento economico del personale.

Di seguito tabella di Sintesi

	%
Uomini	49,51%
Donne	50,49%
Divario complessivo	1,98%

Calcolo Divario % = (Differenza / Retribuzione media uomini) × 100
Totale personale Differenza: 124.486,89 – 122.072,08 = 2.414,81
€Percentuale: 2.414,81 / 122.072,08 × 100 = 1,98 %

Nel corso dell'anno **sono state nominate 10 commissioni di concorso o selezione**, relative a procedure di assunzione, mobilità, stabilizzazione e progressioni tra le aree Crf.tab 1.8).

Complessivamente, la composizione delle commissioni evidenzia **una netta prevalenza femminile**, con **27 componenti donne (77,14%)** rispetto a **8 uomini (22,86%)**.

Nelle procedure di :Mobilità n. 2 posti area degli operatori esperti, collaboratore amministrativo , Mobilità riservata categorie protette n. 1 posto di centralinista,,n 1 progressione tra le aree servizi generali, le commissioni **risultano composte interamente da personale femminile**, circostanza che appare coerente con la più ampia presenza di donne all'interno dell'organico dell'ente.

L'equilibrio di genere nelle commissioni, pur essendo un principio cardine nei concorsi pubblici (con la presenza obbligatoria del genere meno rappresentato), trova un'applicazione **meno rigida** nelle procedure di **mobilità e delle progressioni**. Tuttavia, le linee guida sulle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione raccomandano fortemente di applicarlo per evitare *bias* di genere e garantire trasparenza anche nei trasferimenti. Le norme di riequilibrio di genere si applicano solitamente con maggiore enfasi all'accesso dall'esterno, ma la trasparenza e l'assenza di discriminazioni sono comunque richieste nella selezione interna. L'adozione di criteri di genere è parte delle politiche di equità nella gestione delle risorse umane della PA. Sarà cura del Cug inserire nel prossimo Piano delle Azioni Positive il rispetto dell'equilibrio anche per le commissioni di mobilità e per le progressioni.

Per quanto riguarda la funzione di **presidente di commissione**, essa è stata svolta da due uomini contro 8 donne confermando, così, una significativa presenza delle donne anche nei ruoli di coordinamento delle procedure selettive.

Nel complesso, la composizione delle commissioni appare comunque coerente con i principi di pari opportunità e con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio di genere nelle procedure di reclutamento della pubblica amministrazione.

L'analisi complessiva della **partecipazione alle attività formative** (Cfr. tab.1.11) evidenzia **una ampia diffusione della formazione tra il personale dell'ente**, con un totale di **643 partecipazioni ai corsi** distribuite tra le diverse categorie professionali.

Nel complesso, la partecipazione alla formazione risulta **sostanzialmente equilibrata tra uomini e donne**, con una leggera **prevalenza maschile pari al 54,9%** delle partecipazioni complessive, rispetto al **45,1% registrato tra il personale femminile**.

Analizzando le diverse tipologie di formazione emerge che:

- **la formazione obbligatoria in materia di sicurezza** presenta una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra i generi;
- **i corsi di aggiornamento professionale**, che rappresentano la quota più consistente delle attività formative, coinvolgono in modo significativo sia uomini che donne;
- **nelle competenze manageriali e relazionali e nelle tematiche CUG** si registra invece una maggiore partecipazione femminile, dato coerente con la maggiore presenza delle donne nei profili professionali amministrativi e nelle attività connesse allo sviluppo organizzativo;
- la formazione in materia di **anticorruzione e trasparenza** coinvolge un numero molto elevato di dipendenti e rappresenta una componente rilevante della formazione complessiva dell'ente.

Nel complesso, i dati evidenziano come l'amministrazione promuova una partecipazione diffusa e non discriminatoria alle opportunità formative, garantendo un accesso sostanzialmente equilibrato tra il personale dei diversi generi e livelli professionali.

Non sono stati resi trasmessi dal servizio risorse umane i dati delle ore effettive dei corsi e il dato relativo al Totale ore e Totale ore % non possono essere, pertanto compilate.

Di seguito un dato di sintesi

Tipo formazione	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Formazione obbligatoria sicurezza	52	53,1	46	46,9	98	100
Aggiornamento professionale	116	55,8	92	44,2	208	100
Competenze manageriali / relazionali	8	25,8	23	74,2	31	100
Tematiche CUG	18	32,7	37	67,3	55	100
Anticorruzione	159	63,3	92	36,7	251	100

Totale corsi fruiti : Uomini :353; Donne :290; TOTALE 643: **Distribuzione percentuale complessiva:** Uomini 54,9%; Donne 45,1%

SEZIONE 4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI E AZIONI DA REALIZZARE

Nel corso dell'ultimo periodo il Comune di Viareggio ha sviluppato un insieme articolato di iniziative finalizzate alla promozione delle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni e alla

valorizzazione del benessere organizzativo del personale, in attuazione delle funzioni attribuite al **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** dalla normativa vigente.

Tali attività si inseriscono nel quadro delle politiche organizzative dell'Ente e trovano attuazione attraverso il **Piano delle Azioni Positive 2026–2028**, integrato nel sistema di programmazione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.

Azioni realizzate

Nel corso dell'ultimo anno sono state realizzate diverse iniziative riconducibili agli obiettivi del precedente Piano delle Azioni Positive, con particolare riferimento ai seguenti ambiti.

Tutela dell'ambiente di lavoro e prevenzione delle discriminazioni

Sono stati promossi percorsi formativi finalizzati alla diffusione della cultura del rispetto della persona, alla prevenzione dei comportamenti discriminatori e alla gestione dei conflitti organizzativi. In particolare è stato attivato il percorso formativo Syllabus dedicato alla valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione.

E' stato attivato un canale per le segnalazioni, al Cug anche in forma anonima, delle molestie.

Promozione del Benessere organizzativo

Il CUG ha promosso attività di monitoraggio del clima lavorativo attraverso la somministrazione di questionari rivolti al personale. Nel 2025 sono state realizzate due indagini su :pari opportunità e linguaggio inclusivo; qualità della vita organizzativa, percezione del lavoro agile e valorizzazione professionale. Le risultanze sono state trasmesse ai dirigenti competenti e hanno costituito una base informativa per l'individuazione di interventi migliorativi.

Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

L'Ente ha avviato attività formative sul lavoro agile e sta predisponendo il regolamento per la disciplina del lavoro a distanza, con l'obiettivo di favorire una maggiore flessibilità organizzativa e migliorare l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Iniziative di sensibilizzazione e inclusione sociale

L'Ente ha promosso numerosi progetti culturali e sociali finalizzati alla diffusione della cultura delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni, anche in collaborazione con associazioni e istituzioni del territorio. Tra questi si segnalano:

- iniziative teatrali e culturali dedicate alla prevenzione della violenza di genere;
- progetti educativi rivolti alle scuole sulla cultura del rispetto;
- iniziative di inclusione sociale e culturale rivolte alla cittadinanza;
- l'istituzione della **Biblioteca delle pluralità** presso la Casa dei Diritti, spazio culturale dedicato alla promozione della conoscenza e del dialogo sulle tematiche dell'inclusione e dei diritti.

Il Comune di Viareggio ha inoltre mantenuto l'adesione alla **Rete RE.A.DY**, rete nazionale degli enti locali impegnati nella prevenzione e nel contrasto delle discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere

Azioni programmate per il triennio 2026–2028

Sulla base dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e del monitoraggio delle azioni precedenti, il nuovo Piano delle Azioni Positive individua una serie di interventi prioritari orientati a rafforzare la cultura organizzativa inclusiva dell'Ente.

Le principali linee di intervento riguardano:

Promozione del benessere organizzativo

- trasmissione annuale alla dirigenza di una nota del CUG contenente raccomandazioni operative sul benessere organizzativo;
- monitoraggio periodico del clima interno mediante questionari sintetici di follow-up;
- inserimento stabile del tema del benessere organizzativo nell'ordine del giorno delle riunioni del Comitato.

Monitoraggio e sviluppo del lavoro agile

- rilevazione annuale dei dati relativi alla diffusione del lavoro agile nell'Ente;
- inserimento di moduli formativi specifici per i dirigenti sulle modalità di gestione del lavoro agile e sull'equità organizzativa.

Valorizzazione delle competenze e dei contributi individuali

- promozione di modalità strutturate di feedback organizzativo e riconoscimento del lavoro svolto;
- diffusione di indicazioni operative ai dirigenti per migliorare la valorizzazione delle professionalità interne.

Formazione sulle pari opportunità e sul linguaggio inclusivo

- attivazione di moduli formativi specifici sulle pari opportunità e sulla prevenzione delle discriminazioni;
- realizzazione di percorsi di micro-formazione sul linguaggio inclusivo rivolti al personale.

SEZIONE 5.PERFORMANCE

Nell'ambito della programmazione della performance dell'Ente, per l'anno 2026 è stato inserito uno specifico obiettivo organizzativo riferito alla promozione delle pari opportunità e all'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

In particolare, all'interno del **PIAO 2026–2028 – Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**, è stato assegnato al Settore 2 – Servizi alla Persona un obiettivo finalizzato a **garantire e monitorare l'evoluzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in Comitato Guida del Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, in coerenza con i requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

L'obiettivo si inserisce nel più ampio quadro delle politiche dell'Ente volte a promuovere la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il miglioramento del benessere organizzativo, riconoscendo tali dimensioni come elementi qualificanti della performance organizzativa dell'amministrazione.

In particolare, l'obiettivo prevede il presidio organizzativo e funzionale del processo di evoluzione del CUG in Comitato Guida del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con funzioni di coordinamento, monitoraggio e formalizzazione delle attività previste dal sistema.

La struttura dell'obiettivo è articolata attraverso specifici indicatori di realizzazione, tra cui:

- lo svolgimento di *audit* di verifica del sistema di gestione per la parità di genere;
- il riesame periodico del sistema secondo le modalità previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022;
- la predisposizione di una proposta di piano strategico per il consolidamento e lo sviluppo delle politiche di parità di genere dell'Ente.

Tali attività sono accompagnate da indicatori di monitoraggio e da evidenze documentali (verbali di *audit*, report di riesame e documentazione delle attività svolte), che consentono di verificare il raggiungimento dei risultati previsti e di garantire la tracciabilità delle azioni intraprese.

L'inserimento di questo obiettivo nel sistema di programmazione della performance evidenzia il progressivo rafforzamento del collegamento tra le politiche di pari opportunità e il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, contribuendo a integrare la dimensione della parità di genere nei processi di gestione e di miglioramento organizzativo.

Il CUG valuta positivamente l'inserimento di tale obiettivo nella programmazione della performance, in quanto consente di consolidare il ruolo del Comitato non solo come organismo di promozione delle pari opportunità, ma anche come soggetto attivo nel monitoraggio delle politiche organizzative finalizzate al miglioramento del benessere lavorativo e alla prevenzione delle discriminazioni.

Il CUG raccomanda di proseguire nel rafforzamento dell'integrazione tra il sistema di gestione della performance e le politiche di pari opportunità, valorizzando in modo sempre più strutturato indicatori e obiettivi collegati alla parità di genere e al benessere organizzativo. In tale prospettiva, appare opportuno che le azioni previste nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, siano progressivamente integrate nella programmazione strategica e operativa dell'Ente. Ciò consentirà di consolidare il collegamento tra politiche di inclusione, qualità dell'organizzazione del lavoro e miglioramento complessivo della performance istituzionale.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A) RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità il Comune di Viareggio armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Con Deliberazione di Giunta n.. 394 del 27/10/2025 (l'Ente ha approvato il nuovo disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia), sostituendo il testo già approvato con Deliberazione di Giunta del 10 dicembre 2021, n 432 **per aggiornarlo e integrarlo in coerenza con i principi e le linee guida della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.**

All'art 13 sono regolati i rapporti tra Cug ed amministrazione . Tale articolo prevede che i rapporti tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione comunale sono improntati a principi di collaborazione costante e di reciproco supporto istituzionale, al fine di favorire l'integrazione delle politiche di pari opportunità e di benessere organizzativo nei processi di programmazione e gestione dell'Ente.

In particolare, l'Amministrazione assicura il raccordo tra le politiche per la parità di genere e gli strumenti di programmazione strategica, provvedendo a integrare gli obiettivi individuati nel Piano Strategico per la Parità di Genere nel sistema di programmazione e valutazione della performance dell'Ente, in coerenza con gli strumenti di pianificazione previsti dalla normativa vigente.

Attraverso il raccordo tra il **Piano Strategico per la Parità di Genere**, il **Piano delle Azioni Positive (PAP)** e il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, le iniziative e le proposte elaborate dal CUG, infatti, vengono progressivamente integrate nella programmazione dell'Amministrazione, trasformandosi in obiettivi organizzativi e azioni concrete di miglioramento.

Tale modello di collaborazione consente di consolidare un approccio sistemico alle politiche di pari opportunità e di promuovere un processo di miglioramento continuo in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022, rafforzando al contempo il ruolo del CUG quale organismo di supporto strategico per l'Amministrazione nelle politiche di inclusione, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo.

L'Amministrazione garantisce inoltre al Comitato la disponibilità dei dati, delle informazioni e delle risorse organizzative necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni, con particolare riferimento alle attività di monitoraggio degli indicatori chiave di prestazione (KPI) e alle attività di verifica e audit previste nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022. Tale collaborazione consente al CUG di svolgere efficacemente le attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche di pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

Il regolamento prevede inoltre che l'Amministrazione proceda alla consultazione preventiva del CUG sugli atti di competenza, in particolare su quelli che incidono sull'organizzazione del lavoro, sulle politiche del personale e sulle azioni in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. In tali casi il Comitato esprime un parere obbligatorio, sebbene non vincolante, che costituisce uno strumento di supporto alle decisioni dell'Amministrazione e di integrazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze nelle scelte organizzative dell'Ente.

B) OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è istituito ai sensi dell'art. 21 della L.183/2010 e i compiti, la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo nonché dalla Direttiva n. 2 del Ministero della Funzione Pubblica e Pari Opportunità del 10/06/2019 G.U. 184 del 7/08/2019 ed infine dal disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con Deliberazione di Giuntan.. 394 del 27/10/2025 che ne ha ampliato le funzioni a Comitato Guida ai sensi della Uni Pdr 125/22. .

Con Determinazione del Dirigente Area 2 Servizi alla persona n.2934 del 03/12/2025 , sono stati nominati tre degli attuali componenti del CUG che restano in carica 4 anni ed i componenti supplenti. La

terza componente effettiva è stata nominata con determinazione n. 319 del 11.2.2025 ed anch'essa resterà in carica per 4 anni. Il Presidente come previsto dal Regolamento è il Dirigente del Settore 2 Servizi alla Persona.

Nel corso dell'anno il Comitato **si è riunito 4 volte** nelle sedute del 27 marzo, 9 e 18 settembre ed il 15 dicembre.

Il CUG **non dispone di un budget autonomo**. Le attività sono realizzate mediante l'utilizzo delle risorse organizzative interne dell'Ente e con il supporto degli uffici competenti, in particolare dell'Ufficio Pari Opportunità.

Nell'ambito del percorso di certificazione della parità di genere, l'Amministrazione ha previsto specifiche risorse per l'attività di certificazione da parte di organismi accreditati.

Il Comitato ha poteri propositivi, consultivi e di verifica.

Poteri propositivi

Il Comitato ha collaborato alla definizione **degli obiettivi strategici** per la promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione, alla **predisposizione del Piano Strategico per la Parità di Genere e alla definizione degli indicatori di monitoraggio**.

Il CUG ha inoltre contribuito alla predisposizione e all'aggiornamento del **Piano delle Azioni Positive (PAP)**, con l'obiettivo di promuovere iniziative finalizzate a:

- favorire condizioni di benessere organizzativo;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro;
- promuovere la cultura delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze;
- sostenere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Le azioni individuate nell'ambito del Piano Strategico per la Parità di Genere e del Piano delle Azioni Positive sono state progressivamente integrate negli strumenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.

Poteri consultivi

Il CUG ha esercitato le proprie **funzioni consultive** esprimendo parere favorevole alla bozza di Regolamento per il lavoro agile, nella seduta del 15 dicembre 2025.

Poteri di verifica

il Comitato ha svolto attività di analisi e monitoraggio dei dati relativi alla composizione del personale dell'Ente, con riferimento alla distribuzione per genere, età, categoria professionale, posizioni di responsabilità e partecipazione alle attività formative.

Tali analisi hanno costituito la base informativa per la predisposizione della presente relazione annuale e per la definizione delle azioni di miglioramento da proporre all'Amministrazione.

Nell'ambito del percorso di certificazione della parità di genere il CUG ha inoltre partecipato alle attività di monitoraggio degli indicatori previsti dal sistema di gestione, contribuendo alle attività di *audit* e di

verifica periodica finalizzate a valutare l'efficacia delle politiche adottate e il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Attraverso tali attività il Comitato ha svolto un ruolo di supporto all'Amministrazione nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, attento alla valorizzazione delle competenze e al rispetto delle pari opportunità.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi complessiva dei dati relativi al personale del Comune di Viareggio al 31.12.2025 restituisce un quadro articolato e sostanzialmente positivo sotto il profilo delle pari opportunità, pur evidenziando alcuni ambiti di miglioramento sui quali orientare le future politiche dell'Ente.

In primo luogo, il personale dell'ente presenta una **marcata prevalenza femminile, con 275 donne pari al 62,9%** dell'organico complessivo, rispetto a **162 uomini (37,1%)**. Tale tendenza si riflette anche nella distribuzione delle posizioni di responsabilità.

La componente femminile risulta ampiamente rappresentata, infatti, anche nelle posizioni di responsabilità, sia nella dirigenza sia negli incarichi di Elevata Qualificazione. In particolare, **le donne costituiscono il 71% della dirigenza** (complessivamente la dirigenza dell'Ente è composta da **cinque donne e due uomini**), e circa **il 78% delle posizioni di responsabilità non dirigenziali (14 incarichi sono ricoperti da donne, mentre 4 risultano attribuiti a personale maschile)**, evidenziando una sostanziale valorizzazione delle competenze professionali femminili anche nei ruoli organizzativi di maggiore responsabilità.

Anche sotto il **profilo retributivo** non emergono significativi divari di genere. L'analisi delle retribuzioni medie evidenzia infatti un **gender pay gap** complessivo molto contenuto (**circa 1,98%**), con differenze marginali tra retribuzioni medie maschili e femminili. La retribuzione media netta è per i **dirigenti uomini** pari a **94.993,41 €**, mentre quella delle **donne** si attesta intorno ad euro: **97.634,21 €**.

La retribuzione media netta degli **uomini del comparto** è pari ad euro: **27.078,67 €**, mentre quella delle **donne** è pari ad euro: **26.852,68 €**.

Sotto il profilo **anagrafico**, il personale si concentra prevalentemente nelle fasce di età più elevate, con una incidenza significativa nella classe **51–60 anni (oltre il 40%)** e una presenza relativamente contenuta di personale under 40 (**85 unità**). Tale dato, unitamente all'elevata anzianità di servizio (con quote rilevanti di personale con oltre 10 anni di permanenza nei profili), evidenzia una struttura organizzativa stabile ma al tempo stesso esposta alla necessità di pianificare efficacemente il **ricambio generazionale** e il trasferimento delle competenze.

Per quanto riguarda il **livello di istruzione**, il personale presenta un grado di qualificazione complessivamente adeguato: il **57,5%** è in possesso di diploma e il **27,9%** di laurea magistrale, con una forte prevalenza femminile tra i laureati (87 donne su 115), dato che rappresenta un elemento positivo in termini di capitale umano e potenziale sviluppo organizzativo.

Per quanto riguarda il personale **non dirigenziale a tempo determinato** esso risulta pari a **18 unità complessive**, di cui **1 uomo e 17 donne**. Nel complesso, l'incidenza del lavoro a tempo determinato risulta comunque limitata.

L'ente è inoltre caratterizzato da una struttura organizzativa caratterizzata da **personale con esperienza consolidata**, con una prevalenza di personale che ha una permanenza nel profilo **superiore ai dieci anni** in tutti e tre i profili professionali (Funzionari per oltre due terzi, istruttori per il 44% e per gli operatori oltre il 55%).

Relativamente alle **misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata**, emerge una prevalenza marcata nella fruizione da parte del personale femminile (**85% dei fruitori**), dato coerente con le dinamiche osservate nel contesto del lavoro pubblico e privato, in cui le responsabilità di cura familiare continuano a ricadere prevalentemente sulle donne. . Il quadro delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata mostra, infatti, che **108 fruitori sono donne** , mentre **19 sono uomini** . Tra le misure più utilizzate si segnala il **lavoro agile**, che coinvolge **92 dipendenti**, rappresentando quindi lo strumento principale di flessibilità organizzativa adottato dall'ente. Risultano inoltre presenti diverse forme di **part-time su richiesta**, sia orizzontale sia verticale, utilizzate in particolare dal personale femminile. **In particolare sono 22 donne con part time superiore al 50% ed una al 50%mentre solo due uomini fruiscono di tale misura.**

Analogamente, la fruizione dei **congedi parentali** e dei **permessi ex L.104/1992** evidenzia una marcata prevalenza femminile: fino al **96,4% nei congedi parentali giornalieri** e oltre il **70% nei permessi orari**, confermando la persistente asimmetria nella distribuzione dei carichi di cura.

Infine, l'analisi della **partecipazione alle attività formative** evidenzia un accesso diffuso alle opportunità di formazione da parte di tutto il personale con **643 partecipazioni complessive**, e, con una distribuzione complessivamente equilibrata tra i generi, seppur con una lieve prevalenza maschile nelle partecipazioni complessive ai corsi (**54,9% uomini e 45,1% donne**) . Si tratta di aggiornamento professionale, formazione obbligatoria in materia di sicurezza e di percorsi dedicati all'anticorruzione ed ai temi della diversità, inclusione. Si evidenzia che la formazione in materia di anticorruzione coinvolge un numero elevato di dipendenti di entrambi i generi mentre si assiste ad una maggiore partecipazione femminile nei percorsi legati alle **competenze manageriali/relazionali (74,2%)** e alle **tematiche CUG (67,3%)**,.

Per quanto riguarda questi ultimi temi si assiste ad una progressiva crescita d'interesse da parte del personale. Di seguito i dati:

Corsi erogati nell'ultimo biennio (2024-2025)	Dipendenti	Dirigenti
Diversity Management (Scudo)		15
Certificazione della Parità di genere per gli Enti Locali (Ifel)		8
Diversità e inclusione (Ifel) - L'importanza dell'inclusione e i principali ambiti di intervento: comportamenti, linguaggi e stereotipi	6	
Diversità e inclusione (Ifel) - Inclusione, gli ambiti di intervento	10	
Diversità e inclusione (Ifel) - Le nuove frontiere dell'inclusione	9	
Diversità e inclusione (Ifel) - Inclusione nella Pa, comportamenti e diversità	8	
La cultura del rispetto (Syllabus)	19	
In prima linea contro ogni discriminazione (Syllabus)	4	
La professionalità del diversity manager (Asmel)	7	
Introduzione alla certificazione della parità di genere e normativa	1	
Diversity Management (Ifel)	1	
	81	
TOT. COMPLESSIVO: 89		

Relativamente alle **commissioni di concorso**, si rileva una significativa prevalenza femminile (77,14%), con alcune procedure (mobilità e progressioni) caratterizzate da una composizione interamente femminile. Pur non configurando una violazione normativa, tale dato suggerisce l'opportunità di un maggiore presidio del principio di equilibrio di genere anche nelle procedure interne.

Nel complesso, il quadro evidenzia un'Amministrazione che ha intrapreso un percorso strutturato e avanzato in materia di pari opportunità, culminato nell'ottenimento della certificazione secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 con un punteggio pari a **75**, e caratterizzato da una crescente integrazione tra politiche di genere, programmazione strategica (PIAO) e sistema di performance.

Un ulteriore elemento qualificante riguarda l'integrazione delle politiche di pari opportunità negli strumenti di programmazione dell'Ente. Le azioni previste dal **Piano delle Azioni Positive** e dal **Piano Strategico per la Parità di Genere** confluiscono infatti nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, assicurando così il collegamento tra le politiche di inclusione, la gestione della performance e la programmazione strategica dell'Amministrazione.

Nel complesso, il quadro che emerge evidenzia un'Amministrazione impegnata nel promuovere condizioni di lavoro improntate al rispetto delle pari opportunità, alla valorizzazione delle competenze e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Permangono tuttavia alcuni ambiti sui quali appare opportuno orientare le future azioni di miglioramento:

- rafforzare le politiche di **riequilibrio di genere negli organi di vertice** politico-amministrativi e nelle commissioni interne di concorso;
- promuovere una maggiore **condivisione dei carichi di cura**, incentivando l'utilizzo degli strumenti di conciliazione anche da parte del personale maschile;
- sviluppare strategie strutturate per il **ricambio generazionale** e la trasmissione delle competenze;
- consolidare il **monitoraggio dei dati**, in particolare completando la rilevazione delle ore di formazione;
- rafforzare ulteriormente il collegamento tra **politiche di pari opportunità, performance organizzativa e valutazione individuale**;
- proseguire nello sviluppo del **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, assicurando il monitoraggio continuo degli indicatori e l'integrazione delle azioni nei processi decisionali dell'Ente.

In tale contesto, il Comitato Unico di Garanzia conferma il proprio ruolo di presidio strategico e operativo, contribuendo al consolidamento di un modello organizzativo sempre più inclusivo, equo e orientato al benessere delle persone e alla qualità dell'azione amministrativa.

Comitato Unico di Garanzia Il Presidente
Dr. Vincenzo Strippoli



VINCENZO
STRIPPOLI
30.03.2026
09:56:28 UTC

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Situazione al 31.12. 2025

Format per la trasmissione dei dati al Cug predisposto in base all'allegato 2 della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA.....’	8
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	9
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA.....’	9

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	U <30	U 31-40	U 41-50	U 51-60	U >60	Tot U	D <30	D 31-40	D 41-50	D 51-60	D >60	Tot D	Totale
Segretario	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Dirigenti t. ind.	0	0	0	1	1	2	0	0	2	1	1	4	6
Funzionari t. ind.	0	3	8	10	9	30	0	19	22	38	5	84	114
Istruttori t. ind.	3	15	17	16	16	67	6	15	27	67	21	136	203
Operatori t. ind.	5	8	15	20	14	62	0	3	4	21	5	33	95
Dirigenti t. det.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Funzionari t. det.	0	0	0	0	1	1	0	8	6	1	0	15	16
Istruttori t. det.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Operatori t. det.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Totale personale	8	26	40	48	40	162	6	45	62	128	34	275	437
% sul personale complessivo	1,8	5,9	9,1	11	9,1	36,9	1,6	10,2	14,1	29,2	7,7	62,8	100%

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA
ESCLUSI DIRIGENTI E TEMPO DETERMINATO**

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	8	26	40	44	39	157	38,1	6	35	48	115	26	230	55,8
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	0,5	0	2	5	11	4	22	5,3
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	1	1	0,2
Totale	8	26	40	46	39	159	38,6	6	37	53	126	31	253	61,4
Totale %	1,8	5,9	9,7	11,2	9,5	38,6	38,6	1,5	9,0	12,9	30,6	7,5	61,4	61,4

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

Tipo posizione di responsabilità	Uomini Valori assoluti	%	Donne Valori assoluti	%	Totale Valori assoluti	%
Funzionario con incarico di E.Q.	4	22,22	14	77,78	18	100
Totale personale	4	22,22	14	77,78	18	100
% sul personale complessivo		0,92		3,20		4,12

(percentuale calcolata sul totale del personale pari a 412 unità)

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE FUNZIONARI ED EQ ESCLUSO TEMPO DETERMINATO

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	3	2	0	0	5	4,4	0	4	0	0	0	4	3,5
Tra 3 e 5 anni	0	0	6	0	0	6	5,3	0	15	2	1	0	18	15,8
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	7	0	7	6,1	0	0	6	11	0	17	14,9
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	9	12	10,5	0	19	14	26	5	64	56,1
Totale	0	3	8	10	9	30	26,3	0	19	22	38	5	84	73,7

ISTRUTTORI ESCLUSO TEMPO DETERMINATO

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	3	4	1	0	0	8	3,94	1	4	2	0	0	7	3,45
Tra 3 e 5 anni	0	7	3	1	0	11	5,42	5	7	4	3	0	19	9,36
Tra 5 e 10 anni	0	4	11	3	4	22	10,84	0	4	19	21	2	46	33,50
Superiore a 10 anni	0	0	2	12	12	26	12,81	0	0	2	43	19	64	44,33
Totale	3	15	17	16	16	67	33,0	6	15	27	67	21	136	67,0

OPERATORI ESCLUSO TEMPO DETERMINATO

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	1	1	0	0	4	4,21	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 3 e 5 anni	3	2	4	1	0	10	10,53	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 5 e 10 anni	0	5	9	3	0	17	17,89	0	3	1	5	0	9	9,47
Superiore a 10 anni	0	0	1	16	14	31	32,63	0	0	3	16	5	24	25,26
Totale	5	8	15	20	14	62	65,26	0	3	4	21	5	33	34,74

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENTI	94.993,41 €	97.634,21 €	2.640,80 €	1,37%
COMPARTO	27.078,67 €	26.852,68 €	225,99 €	0,42%
Totale personale	122.072,08 €	124.486,89 €	2.414,80 €	1,98

Calcolo Divario % = (Differenza / Retribuzione media uomini) × 100
 Totale personale Differenza: 124.486,89 – 122.072,08 = 2.414,81
 €Percentuale: 2.414,81 / 122.072,08 × 100 = 1,98 %

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO FASCIA A

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0,00
Laurea magistrale	2	50	2	50	4	100
Master di I livello	0	0	0	0	0	0,00
Master di II livello	0	0	0	0	0	0,00
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0,00
Totale personale	2	50	2	50	4	100
% sul personale complessivo		26,6		28,6		57,1

FASCIA B

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0,00
Laurea magistrale	0	0	3	100	3	100
Master di I livello	0	0	0	0	0	0,00
Master di II livello	0	0	0	0	0	0,00
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0,00
Totale personale	0	0	3	100	3	100
% sul personale complessivo		0		42,9		42,9

FASCIA C

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0,00

Laurea magistrale	1	100	0	0	1	100
Master di I livello	0	0	0	0	0	0,00
Master di II livello	0	0	0	0	0	0,00
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0,00
Totale personale	1	100	0	0	1	100
% sul personale complessivo		14,3		0		14,3

Nota Metodologica -la riga “% sul personale complessivo”, è calcolata sul totale della dirigenza.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO ESCLUSO TEMPO DETERMINATO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	29	18,24	12	4,74	41	9,95
Diploma di scuola superiore	96	60,38	141	55,73	237	57,52
Laurea	5	3,14	9	3,56	14	3,40
Laurea magistrale	28	17,61	87	34,39	115	27,91
Master di I livello	1	0,63	3	1,19	4	0,97
Master di II livello	0	0	0	0,0	0	0,0
Dottorato di ricerca	0	0	1	0,40	1	0,24
Totale personale	159	100	253	100	412	100
% sul personale complessivo						100,00%

Nota Metodologica -La riga % sul personale complessivo indica la distribuzione percentuale dei titoli di studio rispetto al totale del personale considerato nella tabella, che nel caso specifico è pari al **100% del personale non dirigenziale a tempo indeterminato**.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso per assunzione n. 1 unità a tempo indet. Area operatori esperti, collaboratore amministrativo	1	25	3	75	4	100	U
Stabilizzazione n. 4 agenti PM	1	25	3	75	4	100	D
N. 13 progressioni tra le aree servizi educativi	1	33,33	2	66,67	3	100	U
N. 1 progressione tra le aree risorse umane	1	33,33	2	66,67	3	100	D
N. 1 progressione tra le aree ufficio ambiente	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Mobilità n. 2 posti area degli operatori esperti, collaboratore amministrativo	0	0	4	100	4	100	D

Mobilità riservata categorie protette n. 1 posto di centralinista	0	0	3	100	3	100	D
Mobilità n. 1 posto area dei funzionari, specialista attività tecniche e progettuali	2	50	2	50	4	100	D
N. 1 progressione tra le aree servizi generali	0	0	3	100	3	100	D
Mobilità n. 2 posti area istruttori, istruttore tecnico	1	25	3	75	4	100	D
Totale personale	8	22,86	27	77,14	35	100,00%	
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
part time a richiesta – P.T. orizzontale 91,67%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	100
part time a richiesta – P.T. orizzontale 83,33%	0	0	0	2	0	2	14,29	0	2	3	5	2	12	85,71
part time a richiesta – P.T. orizzontale 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	1	100
part time a richiesta – P.T. orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	1	100
part time a richiesta – P.T. orizzontale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	1	100
part time a richiesta – P.T. orizzontale 63,89%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	1	100
part time a richiesta – P.T. orizzontale 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	2	0	1	3	100
part time a richiesta – P.T. verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	1	100
part time a richiesta –	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	1	1	100

P.T. verticale 50%														
telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
lavoro agile	0	2	5	4	5	16	17,39	9	16	20	22	9	76	82,61
orari flessibili	0	0	0	1	0	1	10	1	4	2	1	1	9	90
Totale	0	2	5	7	5	19	14,9	10	22	27	34	15	108	85,04
Totale %	0	0,46	1,14	1,6	1,14	4,34		2,28	5,02	6,16	7,76	3,42	24,66	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE
Fruizione permessi L.104 e congedi parentali

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	504	34,44	807	61,56	1311	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	255	26,9	692	73,1	947	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	3,6	445	96,4	462	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	12	6,2	181	93,8	193	100
Totale	788	27,05	2125	72,95	2913	100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

1.11.a) FUNZIONARI ED EQ ESCLUSO DIRIGENTI E TEMPO DETERMINATO

	UOMINI							DONNE						
Classi d'età	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	Tot	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	Tot	%
Tipo di formazione														
Obbligatoria (sicurezza) n. corsi	0	1	6	2	0	9	42,8	0	1	6	3	2	12	57,2
Aggiornamen	0	2	11	31	17	61	54,4	3	26	15	6	1	51	45,6

to professionale n. corsi														
Competenze manageriali/R elazionali n. corsi	0	0	2	1	4	7	25	0	0	3	14	4	21	75
Tematiche CUG n. cors	0	0	2	2	1	5	20,8	0	0	3	8	8	19	79,2
Altro (specificare) anticorruzione n. corsi	0	3	8	10	9	30	26,3		19	22	38	5	84	73,7
Totale ore														
Totale%														

1.11.b ISTRUTTORI ESCLUSO DIRIGENTI E TEMPO DETERMINATO

	UOMINI							DONNE						
Classi d'età	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	Tot	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	Tot	%
Tipo di formazione														
Obbligatoria (sicurezza) n. corsi	1	2	18	5	3	29	56,8	2	9	8	2	0	21	43,2
Aggiornamen to professionale n. corsi	1	12	13	11	7	44	53	1	13	21	2	2	39	47
Competenze manageriali/R elazionali n. corsi	0	0	1	0	0	1	25	0	0	0	2	1	3	75
Tematiche CUG n. cors			4	4		8	20		3	19	8	1	31	80
Altro (specificare) anticorruzione n. corsi	3	15	17	16	16	67	33	6	15	27	67	21	136	67
Totale ore														
Totale%														

1.11.c OPERATORI ESCLUSO DIRIGENTI E TEMPO DETERMINATO

	UOMINI							DONNE						
Classi d'età	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	Tot	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	Tot	%
Tipo di formazione														
Obbligatoria (sicurezza) n. corsi	0	0	10	3	1	14	63,6	0	0	6	2	0	8	36,4
Aggiornamento professionale n. corsi	0	0	2	7	2	11	55	0	1	5	3	0	9	45
Competenze manageriali/Relazionali n. corsi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tematiche CUG n. corsi	0	0	2	3	0	5	27,7	0	2	7	4	0	13	72,3
Altro (specificare) anticorruzione n. corsi	5	8	15	20	14	62	65,2	0	3	4	21	5	33	34,8
Totale ore														
Totale%														

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**