



## CITTÀ DI VIAREGGIO

Al Sindaco del Comune di Viareggio

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento Funzione Pubblica

Dipartimento Pari Opportunità

[monitoraggiocug@palazzochigi.it](mailto:monitoraggiocug@palazzochigi.it)

[retedeicug@gmail.com](mailto: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



CITTÀ DI VIAREGGIO

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE relativa anno 2024

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 2025

---

## Sommario

PREMESSA.....	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI:.....	5
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	5
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO .....	6
TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	7
TABELLA 1.3 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	8
TABELLA 1.4- DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	11
TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	11
TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	12
SEZIONE 2. Conciliazione vita/lavoro.....	12
TABELLA 1.7 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA .....	13
TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ .....	15
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	16
SEZIONE 3 . Parità’/pari opportunità’ .....	17
TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ .....	20
TABELLA 1.11 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO .....	21
SEZIONE 4 Benessere del personale.....	22
SEZIONE 5.Performance.....	23
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	23

## ***PREMESSA***

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

**La Relazione, tuttavia, sta diventando molto più che un adempimento.**

**È un’occasione preziosa per cogliere criticità, cambiamenti e dinamiche del lavoro all’interno del Comune di Viareggio .**

I temi del benessere organizzativo, della rimozione di ogni condizione di disagio, presente o potenziale, il sostegno a misure conciliative tra tempi di vita e impegno professionale, del riequilibrio tra le modalità di prestazione lavorativa, della responsabilizzazione e del riconoscimento di maggiore autonomia dei lavoratori, della flessibilità e dell’investimento formativo, sono stati inevitabilmente presenti nelle discussioni e nelle proposte avanzate dal CUG e lo saranno a lungo, dal momento che **si va consolidando il paradigma del ripensamento dell’organizzazione della pubblica amministrazione**, oltreché del radicale cambiamento della cultura e della disciplina del lavoro, **improntate primariamente al raggiungimento dei risultati.**

## **FINALITA’**

La relazione ha un duplice obiettivo:

- **fornire uno spaccato sulla situazione del personale** analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso
- **costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere**, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del Comitato è di compiere una ricognizione interna collegando i dati provenienti da vari uffici e servizi della propria amministrazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza, ovvero principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

## **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 11.3. 2024 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, le ore di formazione per genere, il tipo di formazione. I dati sono stati raccolti e redatti sul *Format* ministeriale . 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.

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 31.12.2024 suddivisa 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, ripartite per età e per genere.

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

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<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
Dirigente generale - Segretario				1		1						
Personale Dirigente a tempo indeterminato				1	1	2			1		1	2
Personale non dirigente t.ind. Cat. D		3	7	8	10	28		14	19	30	3	<b>66</b>
Personale non dirigente t.ind. Cat. C	4	15	17	16	18	70	7	16	27	68	27	<b>145</b>
Personale non dirigente t.ind. Cat. B	3	6	13	20	14	56		3	5	22	7	<b>37</b>
Personale Dirigente a tempo determinato ex art. 110 d.lgs 267/2000					1	<b>1</b>				1	1	<b>2</b>
Personale a tempo determinato Cat. D							2	7	7			<b>16</b>
Personale a tempo determinato Cat. C								3	2	1	1	<b>7</b>
Personale a tempo determinato Cat. B											1	<b>1</b>
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>158</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>61</b>	<b>122</b>	<b>41</b>	<b>276</b>
% sul personale complessivo	1,7	5,6	8,5	10,6	10,1	36,5	2	10	14	28	9,5	63,5
Totale Dipendenti 434			Di cui uomini 158				Di cui Donne 276					

Dalla tabella sopra riportata si evince che:

-lavorano nel Comune di Viareggio nel 2024 **434 dipendenti** di cui **4 dirigenti a tempo indeterminato**: due uomini (compreso il Segretario) e due donne e **3 dirigenti a tempo determinato** di cui un uomo e due donne. Dei **7 Dirigenti (4 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato)** il **42,86 % sono uomini (3)** e il **57,14% sono donne (4)**. Tra i 7 Dirigenti 3 rientrano nella fascia di età tra i 51 ed i 60 anni e 3 hanno più di 60 anni. Una sola donna da 41 a 50 anni.

I dipendenti a tempo indeterminato compreso i dirigenti a tempo indeterminato sono 407. Il personale a tempo determinato è rappresentato da 27 persone.

Tra di essi ci sono 1 dirigente uomo e due donne.

Tra i dipendenti non di livello dirigenziale nessun uomo è assunto a tempo determinato mentre sono 24 le donne.

- Del personale non dirigente a tempo indeterminato (403 dipendenti) **le donne** risultano essere il **61,69 %** rispetto agli uomini che **rappresentano il 38,31% (154 uomini e 248 donne)**.

Dei dipendenti a tempo indeterminato coloro che hanno **meno di 50 anni** sono **181 (44,91%)**, coloro che hanno da 51 a 60 anni sono **167 (41,44 %)**, **coloro che hanno più di 60 anni sono 83 (20,69%)**.

I dipendenti over 50 sono 250 mentre quelli al di sotto sono 153 .

**Nota negativa, che si riscontra in gran parte del pubblico impiego a causa della mancanza di leve di attraction per i piu' giovani , è che il 62,03% (250) dei dipendenti ha superato i 50 anni, e solo 16 dipendenti hanno meno di 30 anni.** Nell'anno nella fascia di età entro i 30 anni sono avvenute le seguenti cessazioni::

-2 dipendenti cessati per avvenuto interscambio con 2 dipendenti entrati in fascia di età superiore;

-1 dipendente con rapporto a t.d. nel profilo agente di P.M. .

Nessuna dimissione nel 2024 rassegnata da dipendenti a tempo indeterminato rientranti in questa fascia di età.

Il dato sull'età fa emergere anche un'altra problematica: se sono 81 (escluso il tempo determinato) i/le dipendenti oltre i 60 anni a causa dei pensionamenti si perderanno molte professionalità nel breve periodo e sarà necessario una programmazione sulle assunzioni di in un arco temporale di massimo 5 anni.

Simili considerazioni valgono anche per la fascia tra 51 e 60 anni : se sono 166 le persone tra 51 e 50 anni (escluso il tempo determinato) sarà necessario procedere ad una programmazione delle assunzioni nel lungo periodo (un massimo di 10 anni) per fronteggiare la perdita di professionalità.

**TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sul tot. E.Q.	Valori assoluti	% sul tot. E.Q.	Valori assoluti	%
Funzionario con incarico E.Q.	4	22,22	14	77	18	100
<b>Totale personale e % su tot.dip. a t. ind</b>	154	0,01	248	0,04	402	0,05

Le posizioni di responsabilità remunerate, in questo Ente, sono assegnate solo a dipendenti appartenenti all'Area dell'Elevata Qualificazione.

Nell'Ente sono stati attribuiti **18 posizioni di responsabilità remunerate** non dirigenziali . Si tratta di 4 uomini e 14 donne.

La percentuale di posizioni organizzative assegnate, rispetto al genere, è, dunque, sbilanciata. Il 77,78 % delle posizioni è infatti assegnato a donne.

Il dato va comunque letto anche alla luce del fatto che il personale femminile è il 63,5% di quello in servizio.

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE TEMPO INDETERMINATO AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.**

Classi età	UOMINI					DONNE							
	<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	
Permanenza nel profilo e livello													
Inferiore a 3 anni		4	7	6	3	20		3	15	11	12	4	45
Tra 3 e 5 anni		1	1	1	2	5		1	5	3	2	2	13
Tra 5 e 10 anni		1	1		1	3		0	3	1	3	1	8
Superiore a 10 anni													
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>28</b>		<b>4</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>66</b>
Totale % su tot funzionari		6,4	9,6	7,5	6,4	29,8		4,3	24,5	16	18	7,4	70,2

Il personale inquadrato in questa area è di 94 dipendenti di cui 38 uomini (il 29,8%) e 66 donne (il 70,2%) .

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, **nell'area dei funzionari ed E.Q.** ripartite per età e per genere, **la fascia maggiormente rappresentativa è data da coloro che hanno un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni . Di questi 18 hanno tra 41 e 50 anni (7 uomini e 11 donne) e sempre 18 da 51 a 60 (6 uomini e 12 donne) .**

L'ente dunque ha attivato procedure di selezione proficue per favorire il *turnover*.

Il personale neoassunto, però, conferma il *trend* delle assunzioni in tutte le Pa ovvero che principalmente non attrae i giovani .

Nessun uomo con anzianità di servizio inferiore a tre anni con età inferiore a trenta anni è stato assunto dal Comune di Viareggio mentre sono solo tre le donne,

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE TEMPO INDETERMINATO AREA DEGLI ISTRUTTORI**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<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
Permanenza nel profilo e livello												
Inferiore a 3 anni	12	9	14	8	2	45	12	23	37	22	2	96
Tra 3 e 5 anni	5	11	4	2	1	23	2	11	10	14	2	39
Tra 5 e 10 anni			1			1		3	2	2	1	8
Superiore a 10 anni		1				1			1	1		2
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>145</b>
<b>Totale % su tot istruttori</b>	<b>7,91</b>	<b>9,77</b>	<b>8,84</b>	<b>4,65</b>	<b>1,4</b>	<b>32,56</b>	<b>6,51</b>	<b>17,21</b>	<b>23,26</b>	<b>18,41</b>	<b>2,33</b>	<b>67,44</b>

Appartengono alla categoria degli istruttori 215 dipendenti di cui 70 uomini (32,5%) e 145 donne ( 67,44%) .

Anche nella categoria degli istruttori la fascia maggiormente rappresentativa e' data da coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a tre anni. Sono 45 uomini e 96 donne.

Di questi come per la categoria dell'elevata qualificazione 51 hanno un'età tra 41 e 50 anni ( 14 uomini e37 donne ) seguiti da 30 persone ( 22 donne e 8 uomini) che rientrano nella fascia d'età tra 51 e 60 anni .

Migliore rispetto all'area dell'Elevata qualificazione è il dato sui giovani perché 12 uomini e 12 donne ovvero 24 persone hanno un'età inferiore a 30 anni . Il dato è comunque sempre basso perché rispetto a 215 dipendenti appartenenti alla categoria solo 31 persone hanno un'età inferiore a 30 anni(il 14,42%) .

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE TEMPO INDETERMINATO AREA DEGLI OPERATORI**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<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
Permanenza nel profilo e livello												
Inferiore a 3 anni	4	7	5	13	1	30		2	5	10	1	18
Tra 3 e 5 anni	2	4	4	11	3	24			5	6	1	12
Tra 5 e 10 anni		1		1		2			3	2	1	6
Superiore a 10 anni									1			1
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>37</b>
Totale % su tot operatori	6,45	12,9	9,68	26,88	4,3	60,22	2,15	15	19,4	3,23	39,78	

Questa è l'unica area in cui il numero degli uomini è più alto di quello delle donne (56 uomini contro 37 donne) ovvero il 60,22%. Anche qui la fascia maggiormente rappresentativa è data da coloro che hanno un'anzianità di servizio inferiore a tre anni che sono 48 (30 uomini e 18 donne). Tra questi 23 hanno un'età da 51 a 60 anni. Solo 4 uomini (e nessuna donna) hanno meno di 30 anni.

**In generale per tutto il personale dipendente non dirigenziale la fascia maggiormente rappresentativa è data da coloro che hanno un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni ovvero 254 persone (159 donne e 85 uomini) ovvero il 58,53% del personale in servizio. Questo dato dimostra che l'Ente ha attivato proficue politiche di assunzioni a vantaggio del turnover.**

Di questi 78 (il 30,51 %) persone hanno una fascia d'età da 41 a 50 anni e 70 da 51 a 60 (il 27,56) con prevalenza quindi di persone di età maggiore di 41 anni.

Solo 31 sono i neoassunti con un'età inferiore a 30 anni (il 12,20%).

Il dato del 58,38% dei neoassunti può portare ad un effetto negativo: le persone non conoscendosi tra di loro possono creare una comunicazione interna inefficace con divisioni tra settori e uffici, incomprensioni e perdite di efficienza. Per questo la

realizzazione di uno spazio mensa comune in cui i dipendenti possono conoscersi e socializzare come meglio dettagliato nell'obiettivo 2 del Piano delle Azioni Positive descritto nella sezione 3 della presente relazione potrebbe essere un valido aiuto per superare le divisioni.

**TABELLA 1.4 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE E INQUADRAMENTO**

Inquadramento. Tempo indeterminato e pieno	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione media netta		Retribuzione media netta		Valori assoluti	%
Dirigenti	<b>105.213,86</b>		<b>109.271,43</b>		<b>4.057,57</b>	<b>1,89</b>
Comparto	<b>29.430,24</b>		<b>29.807,33</b>		<b>377,09</b>	<b>0,64</b>
<b>Totale retribuzioni personale</b>	<b>134.644,10</b>		<b>139.078,76</b>		<b>4.434,66</b>	<b>1,62</b>

Per quanto riguarda la retribuzione dei dirigenti gli uomini hanno una retribuzione media di 105.213,86 mentre le donne di 109.271,43.

Queste ultime sembra dunque che abbiano una retribuzione media lievemente più alta (1,89%).

Anche per il comparto la retribuzione media delle donne supera quella degli uomini ma solo dello 0,64% e pertanto non si registrano sostanziali differenze.

**TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>8</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>50 %</b>		<b>50 %</b>		<b>8</b>	<b>100 %</b>

Dei 7 Dirigenti (4 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato) il 42,86 % sono uomini (3) e il 57,14% sono donne (4). Tra i 7 Dirigenti 2 rientrano nella fascia di età tra i 51 ed i 60 anni

e 4 hanno più di 60 anni. Tutti hanno conseguito la laurea magistrale. i titoli di studio, dunque, sono equamente ripartiti per tipologia fra i vari dirigenti.

Non si dispone di informazioni per quanto riguarda titoli di studio superiori alla laurea, né Master, né Dottorati di Ricerca.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% su tot uomini	Valori assoluti	% su totale donne	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	28	18,1	12	5	40	9,9
Diploma di scuola superiore	94	61	139	56	233	57,9
Laurea (breve)	4	2,6	7	3	11	3
Laurea magistrale	27	17,6	86	34	113	28
Master di I livello	1	0,7	3	1,5	4	1
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	0,5	1	0,2
Totale personale	<b>154</b>		<b>248</b>		<b>402</b>	<b>100</b>
% sul personale categ. Ind.	<b>38,3</b>		<b>61,7</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Il 57,0% del personale ha il diploma di scuola superiore. Buono anche il dato della laurea magistrale pari al 28%. Solo il 9,9% ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Rispetto al genere le donne diplomate e laureate sono in un numero maggiore degli uomini.

Ma anche questo dato va letto considerando che il numero delle dipendenti donne è maggiore rispetto agli uomini.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nelle tabelle che seguono si analizzano le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, *smart-working*, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) suddivisi per genere.

In linea con gli anni precedenti, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno.

Per il tempo indeterminato è **un solo uomo** che usufruisce di **part time >50%** contro le **23** colleghe **donne**; **nessuno** fruisce di **Part Time <50%**; tra il personale a tempo determinato **nessun uomo** fruisce di **Part Time >50%** contro le **6** colleghe **donne**. Parimenti **nessun uomo** fruisce di **Part Time <50%** contro **1** collega **donna**.

Tra i dirigenti nessuno fruisce di part-time. Di seguito le tabelle.

**TABELLA 1.7 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

**Tempo indeterminato delle categorie**

	UOMINI						DONNE					
	<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
<b>Classi età</b>												
<b>Tipo Presenza</b>												
Tempo Pieno	7	24	36	44	42	153	7	29	48	107	34	225
Part Time >50%			1			1	4	3	13	3		23
Part Time <50%												
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>154</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>120</b>	<b>37</b>	<b>248</b>
<b>Totale %</b>	1,7	5,9	9,2	11	10,5	38,3	1,7	8,2	12,7	29,9	9,2	61,7

**TABELLA 1.7– RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

**Tempo determinato delle categorie**

	UOMINI						DONNE					
	<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
<b>Classi età</b>												
<b>Tipo Presenza</b>												
Tempo Pieno							1	8	5	1	2	17
Part Time >50%									6			6
Part Time <50%							1					1
<b>Totale</b>							<b>2</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
<b>% su totale dipendenti tempo determinato</b>							8	0,32	0,48	0,04	0,08	1

**TABELLA 1.7 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

**Tempo indeterminato dirigenti + Segretario**

	UOMINI					DONNE						
Classi età	<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
<b>Tipo Presenza</b>												
Tempo Pieno				1	1	2			1		1	2
Part Time >50%												
Part Time <50%												
<b>Totale</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>% su totale dirigenti t. det + t. ind.</b>				<b>14,25</b>	<b>14,25</b>	<b>0,29</b>			<b>14,25</b>	<b>14,25</b>		<b>28,5</b>

**TABELLA 1.7 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

**Tempo determinato – Dirigenti ex art. 110 D. Lgs 267/2000**

	UOMINI					DONNE						
Classi età	<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
<b>Tipo Presenza</b>												
Tempo Pieno					1	1				1	1	2
Part Time >50%												
Part Time <50%												
<b>Totale</b>					<b>1</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>% su dirig. t. det + t. ind. determinato</b>					<b>14,5</b>	<b>14,5</b>				<b>14,25</b>	<b>14,25</b>	<b>28,5</b>

**TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<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 Orizzontale 83 %				1		1		2	3	5	1	11
part time a richiesta. Orizzontale 55,56%								1		1		2
part time a richiesta. Orizzontale 63,89%										1		1
part time a richiesta. Orizzontale 66,67%										1		1
part time a richiesta. Orizzontale 69,44%								1	1	1		3
part time a richiesta. Orizzontale 91,67%										2	1	3
part time a richiesta. Verticale 50%												1
part time a richiesta. Verticale 58,33%												1
telelavoro												
lavoro agile	2	3	3	1	1	10	6	9	8	19	4	48
orari flessibili							1	4	2	1	1	12
Altro												
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>83</b>

Gli uomini in lavoro agile risultano 10 e le donne 48.

Nessuno fruisce di tele lavoro.

**Nessun uomo fruisce di orari flessibili contro le 12 colleghe donne.**

Sono **309** le ore di **permessi legge 104** usufruiti dagli **uomini** e **635** dalle **donne**; i permessi in giorni risultano **281** usufruiti dagli uomini contro i **904** usufruiti dalle dipendenti **donne**.

Per quanto riguarda i **congedi parentali giornalieri** sono **39 i giorni** usufruiti da **uomini** e **311 da donne**, si tratta del 88,36% delle donne contro il 11,14% degli uomini. Nessun uomo ha fruito di permessi orari per congedi parentali contro le 188 fruito dalle donne.

**I permessi giornalieri legge 104 /1992 sono 281 giorni per gli uomini e 904 per le donne; in ore sono 309 ore per gli uomini e 635 per le donne.**

Anche in questo caso, come nell'utilizzo del *part-time*, l'impiego di tali istituti da parte femminile è sempre superiore a quello maschile. Più in particolare, la fruizione dei permessi relativi alla L. 104/92, da parte delle donne, è oltre il triplo di quella degli uomini, mentre per quanto riguarda **i permessi per congedi parentali** fruiti, il divario tra la parte femminile e quella maschile è ancora più marcato: **i permessi orari sono stati fruiti solo da donne e da nessun uomo**, quelli in **giorni** sono stati fruiti dagli **uomini** solo per **39 giorni** contro i **311 delle donne**.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	281	904	1.185
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	309	635	944
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	39	311	350
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	188	188
<b>Totale dipendenti che hanno fruito legge 104/1992</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>66</b>
% dipendenti che hanno fruito legge 104 sul totale ind. + det.	3,9	11,2	15,2
<b>Totale dipendenti che hanno fruito di congedi parentali</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
% dipendenti che hanno fruito di congedi parentali sul totale ind. + det.	0,7	3,9	4,6

Per quanto riguarda le Azioni realizzate in tema di conciliazione vita/lavoro, per l'anno 2024 il Comune di Viareggio alla luce di quanto indicato nel nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 stipulato il 16 novembre 2022 sta elaborando un nuovo Regolamento da proporre all'attenzione delle parti sindacali per il confronto previsto dall'art. 5 del CCNL e successiva approvazione da parte della G.C. così da superare l'attuale regolamentazione contenuta nella delibera di G.C. 108 del 13.03.2020 approvata nel periodo emergenziale e non più in linea con le più recenti disposizioni.

Il Comitato, però, non è stato consultato né coinvolto nell'anno in corso nella predisposizione del regolamento e così non ha potuto svolgere il proprio ruolo propositivo e consultivo sull'argomento e non è aggiornato sullo stato di avanzamento di tale regolamento.

Sarebbe auspicabile, invece, un coinvolgimento anche perché il tema è stato oggetto di specifici approfondimenti tramite i questionari sul benessere organizzativo i cui risultati potrebbero dare un proficuo contributo. La Direttiva : “Comitati Unici Garanzia- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la

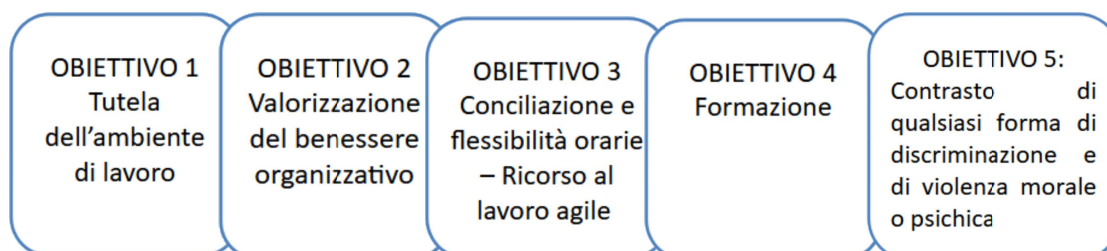
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ( in attuazione dell'art. 21, legge 4 novembre 2010,n.183).Registrata presso la Corte dei conti il 12 aprile 2011 prevede, infatti che ."L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

### SEZIONE 3 . PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

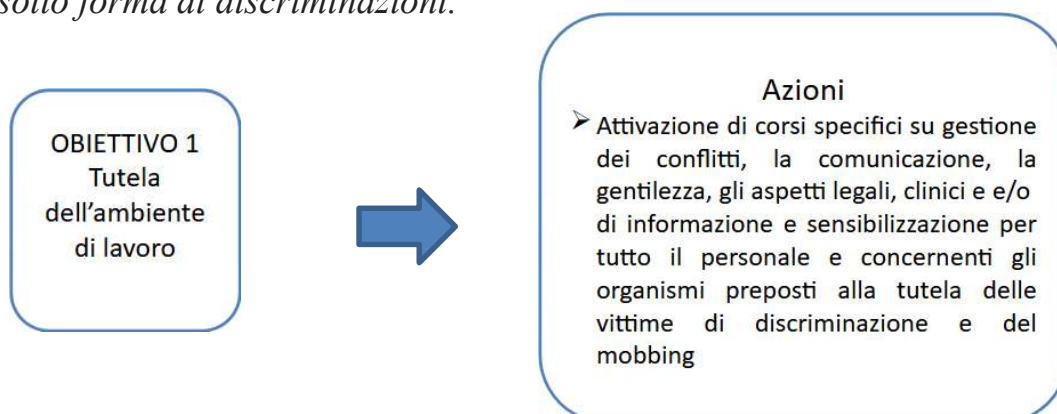
#### PIANO AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione, con delibera di Giunta Comunale n. 60 del 28/02/2025, ha approvato il piano per le azioni positive per il triennio 2025-2027.

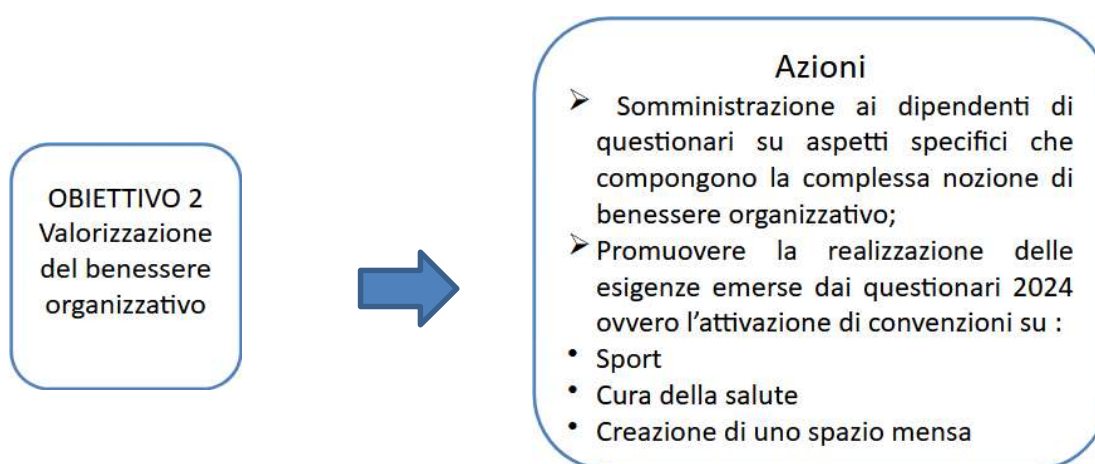
Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni positive del triennio 2024-2026 e dalle necessità rilevate dai risultati dei due questionari sul benessere organizzativo si confermano alcuni obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze.



**Obiettivo 1 – Tutela dell'ambiente di lavoro :** *Contrastare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni che creino disagio organizzativo, molestie sessuali, casi di mobbing e straining, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.*



**Obiettivo 2 - Valorizzazione del benessere organizzativo** : è necessario ribadire quanto questo sia un concetto complesso e molto ampio, condizionato nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni ed azioni quotidiani dei Dirigenti e responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto. Allo scopo, si intende favorire periodicamente indagini conoscitive sul benessere organizzativo del personale in forma anonima, con restituzione al CUG delle risultanze di tale indagine.



Le azioni espresse per realizzare l'obiettivo 2 del benessere organizzativo nascono dai risultati del questionario sul conciliazione vita/lavoro.

Il 90,4% del personale che ha risposto al questionario svolgerebbero piu' attività fisica o inizierebbero a svolgerla se il Comune di Viareggio ottenesse agevolazioni. Il 36,6% chiede convenzioni per la cura della salute. Il 51,2% del personale passa la pausa pranzo mangiando uno snack in ufficio e la durata di tale pausa è per il 72,3% fino a 30 minuti. In questo contesto il 58,2% vorrebbe consumare il pasto all'interno della sede di lavoro in uno spazio apposito ed attrezzato, così facendo emergere accanto alla praticità di un tale contesto anche la volontà di aumentare le occasioni di socialità e incontro tra colleghi. Una pausa pranzo ben organizzata migliora le performance lavorative dei dipendenti. La pausa pranzo è, infatti, di fondamentale importanza per il benessere dei dipendenti: permette loro di avere una pausa dalle attività lavorative, ma è anche un momento durante il quale poter socializzare con i colleghi. Bisogna evitare che il personale consumi il proprio pasto davanti al computer o che continui a lavorare

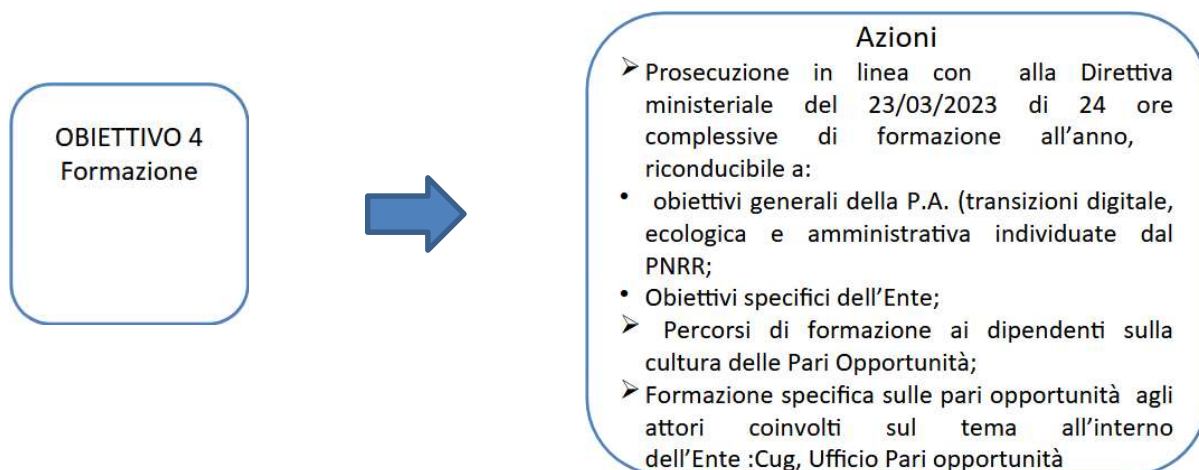
**Obiettivo 3 – Conciliazione e flessibilità orarie – Ricorso al lavoro agile**

*Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti. Promuovere il ricorso al lavoro agile o smart working a regime, finalizzato al miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, quale modalità lavorativa orientata alla flessibilità, autonomia e responsabilità, fondata sul rapporto di fiducia tra management e collaboratori, che introduce il concetto di lavoro per obiettivi e favorisce la crescita della produttività del dipendente.*



#### **Obiettivo 4- Formazione**

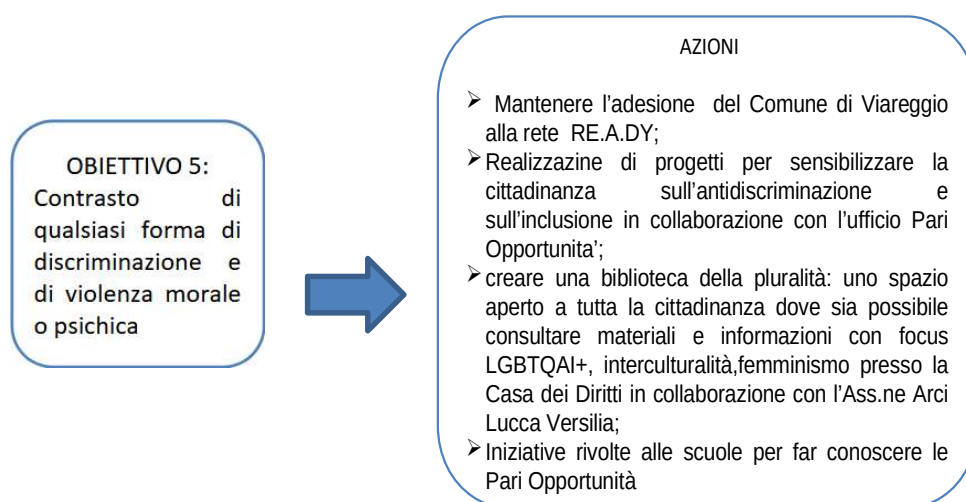
*Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, al fine di consentire nell'arco del triennio una crescita professionale e/o di carriera. Potenziare la formazione quale strumento essenziale per l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi ed alla rimozione delle discriminazioni*



#### **Obiettivo 5- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:**

*“saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine in collaborazione con*

*l'Ufficio Pari Opportunità. Si proseguirà con i progetti legati alla rete nazionale RE.A.DY, ed alla collaborazione con la Commissione comunale pari opportunità.*



Con particolare riferimento all'**obiettivo 4: Formazione** nel corso del 2024 l'Ente si è attivato per dare attuazione alla Direttiva ministeriale del 23/03/2023 sulla formazione. Questa ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire a ciascun dipendente, a prescindere dalla qualifica e dal ruolo svolto, 24 ore complessive di formazione all'anno, comprensiva sia di quella riconducibile a obiettivi generali e comuni a tutte le amministrazioni, incentrati sulle competenze funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa, individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, sia di quella relativa a obiettivi specifici propri dell'amministrazione di appartenenza.

L'Ente nel 2024 ha erogato **3.521 ore** di formazione di cui 2137 donne e 1384 uomini.

Di queste ore **504** sono formazione obbligatoria e precisamente 86 ore sicurezza e 418 anticorruzione. Come è possibile notare nessuna attività formativa ha riguardato le tematiche del Cug e la violenza di genere. Di seguito i dati:

**TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<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
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)	1	7	13	21	5	47	4	9	19	7		39
Aggiornamento professionale	2	17	34	31	13	103	3	51	32	51	10	96
Competenze manageriali/Relazionali				2	2	4				1	2	3
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (specificare)	5	25	39	55	32	156	4	30	77	113	38	262
Anticorruzione												
<b>Totale ore</b>	<b>38</b>	<b>178</b>	<b>402</b>	<b>453</b>	<b>313</b>	<b>1384</b>	<b>32</b>	<b>221</b>	<b>571</b>	<b>1006</b>	<b>307</b>	<b>2137</b>

**La composizione per genere delle diverse commissioni delle procedure selettive per il reclutamento del personale, per la maggior parte di esse è stata rispettata.**

**Sono due quelle in cui non è stata rispettata: Selezione progressioni nell'Area Istruttori per Ragioneria e Selezione progressione nell'area dei funzionari E.Q sempre per la ragioneria in cui il numero degli uomini è stato pari a zero.**

Nella composizione **delle commissioni di concorso** la rappresentanza di genere maschile è stata leggermente inferiore rispetto alle colleghe donne, come è possibile osservare dalla tabella *che segue* che riporta un numero di **22 uomini** e di **36 donne**, mentre per quanto riguarda la **Presidenza delle commissioni** essa è equamente ripartita: **8 volte è stato un uomo ed 8 volte una donna.**

**TABELLA 1.11 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità 4 posti Specialista attività amm.ve (Funzionari ed EQ)	1	25	3	75	4	100	D
Concorso 5 posti Istruttore Amm.vo e Contabile	1	25	3	75	4	100	D
Graduatoria a tempo determinato personale Scuole dell'Infanzia (Funzionari ed E.Q.)	1	25	3	75	4	100	U
Concorso 3 posti Operatori Esperti	4	66,67	2	33,33	6	100	D
Mobilità 1 posto di Dirigente Tecnico	2	50	2	50	4	100	U
Selezione progressioni nell'Area Istruttori per Ragioneria	0	0	3	100	3	100	D
Selezione progressioni nell'Area Funzionari EQ per Tributi	1	25	3	75	4	100	D
Selezione progressioni nell'Area Istruttori per cantiere comunale	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Selezione progressioni nell'Area Funzionari EQ per Elettorale	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Selezione progressioni nell'Area Funzionari EQ per ufficio scuola	1	33,33	2	66,67	3	100	U

Selezione progressioni nell' Area Funzionari EQ Amministrativi per edilizia	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Selezione progressioni nell' Area Funzionari EQ Tecnici per edilizia	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Selezione progressioni nell' Area Funzionari EQ Tecnici per Agenti PM	1	25	3	75	4	100	D
Stabilizzazione Dirigente Amministrativo Comandante di PM	2	50	2	50	4	100	U
Selezione progressione nell'area Funzionari E.Q. per Ragioneria	0	0	3	100	3	100	D
Selezione progressione nell'area Funzionari E.Q. per insegnanti	1	33,33	2	66,67	3	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>22</b>	<b>0,38</b>	<b>36</b>	<b>0,62</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2024 sono stati somministrati ai dipendenti due questionari su temi specifici al fine di fare un *focus* su alcuni aspetti che compongono l' articolato concetto di benessere organizzativo e precisamente sulla conciliazione tra i tempi di vita privata e lavoro e sulla conoscenza della nozione di *mobbing* e degli strumenti di prevenzione e di tutela contro le azioni mobbizzanti. Riguardo al primo questionario era volto a raccogliere eventuali proposte concrete in relazione alle misure da adottare in materia. Il dato più rilevante che è emerso dall' analisi delle risposte alla domanda "Ha proposte aggiuntive da suggerire?" è che 56 persone (di cui 45 donne ed 11 uomini) pari al 27,6% del campione suggerisce maggiore disponibilità nel concedere lo smart-working. La risposta dimostra, che almeno queste 56 persone non hanno fatto domanda di smart working in quanto immaginano che non gli sarebbe stato concesso. Sia per le attività del tempo libero come lo sport, che per quelle legate alla cura della salute nasce la richiesta di attivare convenzioni al fine di ottenere agevolazioni per alcuni servizi agevolati in convenzione. Dalle risposte al questionario è emersa, infine, la richiesta di uno spazio mensa attrezzato.

Riguardo al questionario su conoscenza del fenomeno del mobbing: alla domanda: Sai cosa è il mobbing? Il 98,2% ha risposto di sì e alla domanda : Quali tra questi comportamenti definiresti mobbizzanti? Il 75,5% ha risposto: "Marginalizzare un lavoratore fino a metterlo in una condizione di totale inoperosità". Alla domanda :A Tuo avviso il mobbing cosa comporta nell' ambiente lavorativo? Per un 87% si è risposto che lo danneggia così come il 92,6% sa che sul singolo dipendente mobbizzato favorisce l' insorgenza di emozioni negative (ansia, tristezza, depressione, panico ecc.) . Dall' analisi dei dati è dunque emerso che i partecipanti conoscono il fenomeno del mobbing, le azioni mobbizzanti e i loro effetti negativi sulla salute dell' ambiente di lavoro e della vittima. Tra i dati più rilevanti è emerso che il 50,6% dei partecipanti indica il Comitato come strumento di tutela contro il mobbing, appena sotto all' avvocato (indicato come strumento di tutela dal 54,9% dei partecipanti ) ma superando i sindacati (indicati come strumenti di tutela dal 45,7% dei partecipanti ) anche se poi dichiara di non conoscere le funzioni del Comitato per il 56,5% ( il 43,5% di chiara di

conoscerlo. Infine alla domanda: Riterresti utile effettuare corsi di prevenzione del mobbing nell'Ente atti a insegnare la gestione dei conflitti, la comunicazione, la gentilezza, gli aspetti legali, clinici, e/o di informazione e sensibilizzazione per tutto il personale e concernenti gli organismi preposti alla tutela delle vittime di discriminazione e del mobbing ? Il 55% dei partecipanti ha risposto che sarebbe molto utile e per niente utile solo il 4,3%.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027 documento propedeutico a tutta l'attività di programmazione, l'Amministrazione ha inserito nella Missione 1 Programma 10- Risorse Umane i seguenti obiettivi: *Promuovere gli esempi di buone prassi di azioni positive volte a conciliare i tempi vita-lavoro sia di uomini che di donne, sviluppare le pari opportunità e l'inclusività. Rientra in quest'ottica da un lato la realizzazione di un piano di azioni tese a sviluppare la soddisfazione dei dipendenti ed il loro senso di appartenenza incrementando la comunicazione interna, il senso di comunità e tutti gli istituti che favoriscono il benessere organizzativo e la conciliazione vita lavoro (quali la modalità di lavoro agile), così da aumentare la qualità della performance lavorativa.*

Il Comitato Unico di Garanzia non è a conoscenza se vi è stata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano delle Performance

## **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 del 10 dicembre 2021, n 432 l'Ente ha approvato il nuovo disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), sostituendo il testo già approvato con Deliberazione di Giunta del 14 settembre 2011, n. 418, per adeguarlo alle nuove disposizioni vigenti . All'art 13 sono regolati i rapporti tra Cug ed amministrazione :

*“1.I rapporti tra Cug ed Amministrazione sono improntati ad una efficace e costante collaborazione.*

*2.Gli obiettivi del Pap sono integrati nel Piao e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani per le attività delle singole strutture organizzative.*

*3.L'amministrazione trasmette i dati e le informazioni al Cug secondo i tempi ed in base a quanto previsto negli atti di indirizzo .Per la trasmissione di tali dati l'amministrazione utilizza gli schemi approvati dagli atti di indirizzo o eventuali altre modalità concordate con il Cug.*

*I dati di cui sopra confluiranno nella Relazione sulla situazione del Personale.*

*L'amministrazione consulta preventivamente il Cug qualora siano adottati atti nelle materie di sua competenza. Il parere è obbligatorio ma non vincolante.”*

La volontà stessa del Comitato emersa durante le varie riunioni è quella di spingere per avere una sempre maggiore collaborazione tra l'Amministrazione ed il Comitato stesso, e per farlo conoscere alla totalità dei dipendenti, anche attraverso degli appositi corsi di formazione sul CUG stesso e sui comportamenti che il dipendente deve adottare per trattare gli utenti in un'ottica non discriminatoria.

## **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 Giunta del 10 dicembre 2021, n 432. Con Determinazione del Dirigente Area 2 Servizi alla persona del 28 ottobre 2021 n. 1792, sono stati nominati gli attuali componenti del CUG che restano in carica 4 anni.

Fra i compiti attribuiti al CUG dalla L. 183/2010 figurano compiti *propositivi* quali: piani di azioni positive (PAP), politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione, *consultivi* per la formulazione di pareri su progetti di riorganizzazione, formazione, conciliazione, valutazione e contrattazione integrativa e di *verifica* quali: risultati delle azioni positive poste in essere, messa in atto di piani di miglioramento ecc.

Nel corso del 2023, non è stato richiesto nessun parere al CUG, nè sono state rilevate criticità o segnalazioni in materia di pari opportunità.

## **C) LE ATTIVITA' DELL'ANNO 2024**

Il Comitato unico di garanzia nel corso dell'anno come già anticipato ha somministrato ai dipendenti *due questionari sul benessere organizzativo*: uno su conciliazione vita/lavoro ed uno sulla conoscenza del mobbing.

Il Comitato ha proseguito nella sua attività di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Con tale obiettivo continua l'adesione del Comune di Viareggio alla rete RE.A.DY. (Rete nazionale delle pubbliche amministrazioni anti discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere), rete che di anno in anno si va confermando struttura orizzontale e partecipata, che stimola tutti i partner a contribuire in modo attivo a valorizzare le esperienze già attuate e ad adoperarsi, perché diventino patrimonio comune degli Amministratori pubblici locali e regionali italiani, nell'ottica del contrasto alle discriminazioni e della promozione di una cultura dell'accoglienza e del rispetto reciproco in cui le differenze siano considerate risorse da valorizzare. Non è stato possibile, però, nel corso dell'anno proseguire le attività formative intraprese con RE.A.DY in quanto la Regione Toscana per il 2024 non ha offerto finanziamenti. Nell'ottica di un'attività di sensibilizzazione ed informazione della cittadinanza sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani il Comitato, in collaborazione con l'Ufficio Pari opportunità ha realizzato nei giorni di 19 maggio e 29 settembre il progetto denominato "Gianni Schicchi omaggio al maestro Giacomo Puccini". Tale progetto è volto a organizzare due

rappresentazioni teatrali di Gianni Schicchi con l'interpretazione da parte di una platea numerosa di ragazze/i molti dei quali con disabilità di tipo sia cognitivo che motorio e l'integrazione da parte di lirici professionisti che eseguono dal vivo le arie più importanti dell'opera. Tale iniziativa intrapresa in attuazione di politiche di sostegno alle persone con disabilità rappresenta un importante strumento di inclusione sociale perché il fine ultimo dell'inclusione, è garantire uguali opportunità e diritti a tutti gli individui, all'interno delle comunità in cui vivono. Le misure di supporto alle persone disabili si possono sostanziare in diversi modi, dalla rimozione delle barriere architettoniche nelle città all'adeguamento del trasporto pubblico, fino alla promozione di iniziative che contribuiscono a favorirne lo sviluppo e l'autonomia valorizzandone le potenzialità, promuovendone l'apprendimento dell'arte musicale e teatrale, con ciò permettendo l'incremento di energia, vitalità e apprendimento. Sempre in tale prospettiva di potenziamento dell'inclusione si è aderito al progetto “#uncalcioallasla” volto a organizzare un quadrangolare di calcio a 11, torneo in due gironi, con partecipazione di 6 squadre, formate da sanitari del Presidio Ospedaliero di Versilia e Cisanello, presso la Stadio Comunale Ferracci nonché rassegne di scuole di ballo, esibizione musicale della Banda Pardini, musica live, stand di alcune associazioni che hanno presentato la loro attività sul territorio. Il progetto ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare le persone verso questa malattia e di raccogliere oblazioni da devolvere all'associazione “Team Deri” che si occupa di sostenere i malati affetti da sclerosi laterale amiotrofica. Il Comune di Viareggio nella seduta consiliare del 25 novembre u.s. con il parere favorevole della Commissione comunale pari opportunità ha aderito alla “Carta etica per il superamento dei divari e delle discriminazioni di genere nello Sport” definita anche “Carta Etica per lo sport femminile”, al fine di condividere un sistema di regole e di principi atte a favorire l'eguaglianza di genere e contrastare ogni forma di discriminazione nello sport promuovendo un ambiente sportivo inclusivo, rispettoso e paritario per tutte le atlete e in particolare per quelle della Città di Viareggio. Con delibera di G.C.n.89 del 12.3.2024 il Comune ha aderito al Patto dei comuni per la parità e contro la violenza di genere che ha tra i propri obiettivi quello di implementare azioni come la destinazione di fondi specifici per le attività delle Pari Opportunità, per i Centri Anti Violenza e le Case Rifugio e per le politiche di sostegno alle donne che subiscono qualsiasi tipo di violenza. a tutela di una parità reale, priva di stereotipi di genere che possono essere prodromici a eventuali atti di discriminazione e violenza. In effetti nell'anno 2024 sono stati offerti specifici fondi per le pari opportunità con l'attribuzione di due capitoli di spesa e precisamente capitolo : 4010 Eventi e manifestazioni per pari opportunità- politiche di genere- del bilancio 2024 e capitolo 25724-contributi ad enti ed associazioni no profit per eventi. Continua nell'anno 2024 l'attività di Casa Libellula aperta dal 2023 presso l'immobile della stazione come alloggio sicuro per le donne vittime di violenza e i loro bambini .

Comitato Unico di Garanzia Il Presidente  
Dr. Vincenzo Strippoli