



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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022



Livorno, 15 aprile 2022

Comune di Livorno

- Al Sindaco
- All'Assessore al Personale
- All'Assessore con delega alle Pari Opportunità
- Al Direttore Generale
- Al Dirigente del Personale
- All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it



RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022 (dati 2021)



PREMESSA

Riferimento normativo

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 *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*, così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

In particolare, l'art. 3.3 della predetta dispone che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza. Quest'anno il termine per la trasmissione della relazione è stato prorogato al 15 aprile.

Finalità

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 CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei 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 forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- all'analisi dei dati raccolti con eventuali indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- all'analisi dei dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzate.



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

I dati riguardanti questa parte sono stati raccolti e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica. I dati, che si riferiscono all'anno 2021, sono riportati nell'**allegato n. 1**. La lettura dei dati contenuti nell'allegato, e le considerazioni che seguono, sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione si riporta un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, tipo di contratto, livello e posizione organizzativa.

Nel 2021 nel Comune di Livorno lavorano **981** soggetti di cui: 951 personale non dirigenziale, 20 dirigenti e 10 amministratori. Di questi **644 sono donne** (65,64%) e **337 sono uomini** (34,87%). Si rileva che:

- Il personale non dirigenziale è formato da **951 dipendenti**, di cui il **97, 80% a tempo indeterminato** e il **2,20% a tempo determinato**. Sul totale dei dipendenti di questa categoria, il **66,35% sono donne**, mentre il **33,65% sono uomini**.
- Il personale dirigenziale è formato da **20 dipendenti**, di cui il **70% a tempo indeterminato** e il **30% a tempo determinato**. Sul totale dei dipendenti di questa categoria, il **40% sono donne**, mentre il **60% sono uomini**.
- Il personale degli organi politici è formato da **10 dipendenti**. Tra questi, il **50% sono donne** e il **50% sono uomini**.

Con riferimento alle categorie contrattuali di inquadramento si osserva che:

- afferiscono alla **categoria D** il **27,54% dei dipendenti totali**. Di questi, **177 sono donne** (66,80% della categoria) e **85 sono uomini** (33,20% della categoria). Tuttavia, se si considerano invece il numero di uomini e donne in relazione al totale dei dipendenti per genere, risulta che la **percentuale di uomini** che afferisce a questa categoria è il **25,22%**, a fronte di una **percentuale di donne** più bassa, il **18,16%**.



- Nella **categoria C** sono distribuiti il **59,09% dei dipendenti totali**. Di questi **382 sono donne** (68,00% della categoria) e **180 sono uomini** (32% della categoria). Per quanto riguarda questa categoria, invece, se si considerano ancora una volta il numero di uomini e donne in relazione al totale dei dipendenti per genere, si osserva che la **percentuale di uomini** è pari in questo caso al **53,41%**. Più alta la **percentuale di donne**, che si assesta al **57,63%**.
- Nella **categoria B** sono distribuiti il **12,82% dei dipendenti totali**. Di questi **71 sono donne** (58,20% della categoria) e **51 sono uomini** (40,80% della categoria). Considerando la percentuale di uomini e donne in relazione al totale dei dipendenti per genere, risulta che la **percentuale di uomini** è uguale al **15,13%**, mentre la **percentuale di donne** è il **10,70%**.
- Afferiscono alla **categoria A** lo **0,52% dei dipendenti totali**. Tra questi, si conta **una donna** (20% della categoria) e **4 uomini** (80% della categoria).

Inoltre:

- sulla totalità dei dipendenti, con contratto dirigenziale e non, il **42,90% ha meno di 50 anni**, mentre il **57,10% ha più di 50 anni**. Questo significa che i dipendenti over 50 costituiscono circa il 15% in più rispetto agli under 50.
- Se si considera il personale non dirigenziale, la maggior parte dell'organico, rispettivamente il **14,9% degli uomini** e il **24,50% delle donne**, appartiene alla fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni. Segue la fascia d'età compresa tra i 41 e i 50 per le **donne**, che costituisce il **22,19% della categoria**, mentre circa il 15% degli **uomini** risulta uniformemente distribuito in due categorie: quella della fascia d'età compresa tra i 41 e i 50, (**7,88% della categoria**) e quella della fascia d'età over 60 (**7,88% della categoria**). Le **donne** over 60 costituiscono invece il **9,77% della categoria**. Il personale con età minore di 40 anni risulta in percentuale minoritaria, ed è ripartito come segue: il **2,51% degli uomini** e il **9,46% delle donne** appartiene alla fascia d'età tra i 31 e i 40 anni. Il personale minore di trent'anni, distribuito uniformemente tra uomini e donne, sfiora l'**1% della categoria**.
- Il personale dirigenziale è composto per la maggior parte (**60%**) da personale over 50, distribuito uniformemente per genere. Il restante 40% si distribuisce come segue: il **25%** degli under 50 è **donna**, mentre gli **uomini** costituiscono il **75%**.



Nell'Ente sono state attribuite **531 posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali**. In totale, queste posizioni sono assegnate per il **38% a uomini** e per il **62% a donne**. Analizzando questo dato distinto per sesso risulta che il **50% delle donne** ricopre questo tipo di posizioni, mentre per quanto riguarda **gli uomini** il valore si alza al **56,70%**. Se si osservano invece le posizioni organizzative, su un totale di **70 assegnazioni**, il **34%** delle posizioni è assegnata a **uomini**, e il **56%** a **donne**. Sul totale dei dipendenti distinti per genere, le posizioni risultano occupate dal **7,12% degli uomini** e dal **7,14%** delle donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Osservando i dati relativi si nota che gli **uomini** che usufruiscono del part-time sono **16**, mentre le **donne sono 41**. In termini percentuali, questo si traduce in un **4,75% di uomini** e un **5,01% di donne**. Il tempo pieno vede impegnati il **95,25% degli uomini** e il **93,63% delle donne**. Non sono presenti dati relativi al telelavoro.

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, si nota ancora una netta preponderanza delle donne che scelgono di fruirne rispetto agli uomini. A fronte del totale dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti, le **donne** usufruiscono del **96,83%** dei permessi (gli uomini il 3,70%); per quanto riguarda il numero di permessi orari per congedi parentali la percentuale si assesta invece attorno al **94,64%** (uomini 5,36%). Stessa situazione per quanto riguarda la Legge 104 che è utilizzata dal 69% e dal 71% delle donne (permessi giornalieri e orari) e dal 31 e 23% degli uomini.

Sempre in tema di conciliazione vita/lavoro l'Amministrazione anche durante il 2021 ha proseguito la sperimentazione del lavoro agile così come disciplinato dalle normative collegate all'emergenza sanitaria e ha attivato il percorso che condurrà alla disciplina del lavoro da remoto come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, mantenendo anche la modalità del lavoro agile.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Questa sezione contiene:

- A) una sintesi delle misure adottate per la tutela della parità, attraverso il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive intraprese nel corso del 2021 in relazione al PAP 2021-23
- B) un'analisi dei dati relativi alla fruizione per genere della formazione, alla



composizione per genere delle commissioni di concorso e all'analisi del differenziale retributivo

A) Monitoraggio del PAP 2021/2023: obiettivi e stato di avanzamento delle attività

Obiettivo n. 1: *Proseguire nell'indagine conoscitiva sulla realtà del Comune di Livorno in materia di politiche di genere, pari opportunità e benessere organizzativo, anche alla luce dell'emergenza pandemica in corso*

Piano generale: 1) Promuovere la somministrazione di un questionario ai dipendenti per rilevare la situazione familiare, in particolare per la presenza di minori, anziani, disabili da accudire. Elaborazione analisi e restituzione dei successivi dati al fine di far emergere le aree critiche e, successivamente, orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione; 2) Promuovere, con i competenti uffici, l'analisi delle modalità con le quali il personale ha affrontato la gestione emotiva della pandemia ed in particolare il cambiamento del lavoro agile, al fine di favorire forme di sostegno e accrescere il senso di appartenenza nei confronti dell'organizzazione; 3) Aggiornamento costante della intranet del Comune di Livorno con ogni notizia inerente l'attività CUG e la divulgazione di tematiche, normative, azioni positive. Predisposizione della modulistica specifica per segnalazioni da inviare al CUG.

Attori coinvolti: CUG e uffici competenti dell'ente.

Destinatari: Il personale.

Stato avanzamento: E' stata svolta l'azione 3) attraverso l'aggiornamento della Intranet del Comune e attraverso la creazione di una pagina dedicata (vedi sopra).

Obiettivo n. 2: *Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione delle diversità, diffondere il concetto di parità e di uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione, per una società più equa ed inclusiva.*

Piano generale: 1) Aggiornamento dell'elenco delle associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e alla difesa delle donne presenti sul territorio comunale ai fini di agevolarne l'accessibilità da parte dei dipendenti; 2) Organizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione sulle



tematiche delle pari opportunità e della differenza di genere, compatibilmente con l'emergenza sanitaria in atto; 3) Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, mediante campagne di sensibilizzazione e/o Linee guida indirizzate al personale.

Attori coinvolti: Cug e uffici competenti dell'Ente.

Destinatari: Il personale.

Stato avanzamento: E' stato sviluppato il punto 1) attraverso l'aggiornamento dell'elenco delle associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e alla difesa delle donne presenti sul territorio comunale ai fini di agevolarne l'accessibilità da parte dei dipendenti, nonché diffuso tra i membri del CUG il programma annuale del CentroDonna.

Obiettivo n.3: *Promuovere la salute e il benessere organizzativo.*

Piano generale: 1) Verifica costante circa lo stato di attuazione di programmi di miglioramento della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro e di adeguamento alle normative di contrasto all'emergenza Covid-19; 2) Indagini finalizzate alla valutazione del rischio in ottica di genere e riguardo alle fonti di stress lavoro-correlato; 3) Verifica degli interventi finalizzati al possibile acquisto di strumentazione e arredi funzionali per il miglioramento del benessere lavorativo; 4) Verifica degli interventi relativi alle condizioni climatiche dei locali e di tutti i luoghi di lavoro; 5) Formazione professionale finalizzata al superamento degli stereotipi di genere dei dipendenti, proseguendo il percorso già da tempo avviato in particolare per le educatrici dei nidi, compatibilmente con l'emergenza pandemica in atto.

Attori coinvolti: CUG e uffici competenti dell'Ente.

Destinatari: Il personale.

Stato avanzamento: E' stato sviluppato in modo articolato il punto 5), grazie all'intervento formativo della dottoressa Robustelli, "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, Progetto Genere e Linguaggio. Parole e immagini della Comunicazione, svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca Progetto realizzato con il finanziamento della Regione Toscana; L.R. 16/09 Cittadinanza di Genere".



B) ANALISI DEI DATI SU FORMAZIONE, COMMISSIONI DI CONCORSO E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO

I dati relativi alla fruizione della formazione (cfr. allegato 1), suddivisi per genere, evidenziano che:

- Sul totale delle ore svolte, la fruizione della formazione degli **uomini** è ripartita come segue. Il **22,37%** delle ore totali è stato dedicato alla formazione obbligatoria (sicurezza). Il **71,68%**, invece, all'aggiornamento professionale. Si rileva che il numero di ore dedicate alla formazione relativa a tematiche CUG corrisponde allo **0,26%** delle ore totali.
- Sul totale delle ore svolte, la fruizione della formazione delle **donne** è ripartita come segue. Il **9,19%** delle ore totali è stato dedicato alla formazione obbligatoria (sicurezza). Il **78,65%**, invece, all'aggiornamento professionale. Anche in questo caso, si rileva che il **4,45%** del monte orario è stato dedicato alle tematiche CUG.

I dati relativi alla composizione di genere nelle commissioni di concorso evidenziano che, sul totale di posti assegnati nelle commissioni di concorso, il **43,33% dei membri è uomo** e il **56,67% dei membri è donna**.

Considerando la media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno si osserva che:

- La media delle retribuzioni ammonta a **29.863,22€ annui**.
- La media delle retribuzioni per quanto riguarda le **dipendenti donne** ammonta a **28.829,34€ annui**.
- La media delle retribuzioni per quanto riguarda i **dipendenti uomini** ammonta invece a **31.838,94€ annui**.

Questo significa che mentre le donne guadagnano circa mille euro in meno rispetto alla media annua, gli uomini guadagnano circa duemila euro in più rispetto alla media.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Tra il 23 Febbraio e il 4 Marzo 2022 il gruppo di lavoro costituito all'interno del Settore Indirizzo, Organizzazione e controllo ha trasmesso al personale un questionario sulla valutazione e misurazione della performance.



Tra i quesiti, alcuni punti hanno riguardato il benessere organizzativo ed il grado di soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dei propri contesti lavorativi.

Nel dettaglio il questionario indagava:

- Grado di interazione e soddisfazione dell'utenza;
- Grado di autonomia sul proprio lavoro;
- Sentimento di appartenenza alla propria amministrazione;
- Apertura all'innovazione e all'ascolto;
- Grado attenzione percepito al clima organizzativo e alla coesione e collaborazione tra colleghi e superiori.
- Rispetto delle regole, attenzione a codici di comportamento ed etici.
- Soddisfazione circa l'utilizzo dello *smart-working* in termini di conciliazione vita lavoro e di sviluppo delle proprie capacità di autonomia organizzativa.
- Comunicazione e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione con il personale;
- Conoscenza *a priori* dei criteri di valutazione della performance da parte del personale.

Il **tasso di risposta al questionario** è stato pari al **31%** con 297 rispondenti su 958 dipendenti; il **72,3%** dei rispondenti è **donna**, e l'età media si attesta attorno ai **51 anni** di età.

Dall'indagine è emerso un forte senso di appartenenza e un buon livello del legame tra il lavoro individuale e gli obiettivi dell'organizzazione che rappresenta un elemento importante per il benessere organizzativo: se c'è un allineamento in maniera chiara tra il contributo individuale e gli obiettivi dell'Ente, le persone sono più motivate a dare il proprio contributo per raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione ai risultati del Comune

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il questionario menzionato al punto precedente è legato ad un progetto di più ampio respiro, che ha l'obiettivo di sviluppare una nuova metodologia per la revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Comune di Livorno. Dall'indagine, nonostante l'elaborazione dei dati sia ancora parziale,



emerge che la maggior parte dei dipendenti (il **58%**) dichiara di avere un basso grado di conoscenza degli strumenti di misurazione del benessere e della performance. Sul piano delle finalità, risulta invece chiaro che i principali oggetti di misurazione nella pubblica amministrazione riguardano il funzionamento dei servizi, la situazione economico-finanziaria e i bisogni dell'utenza. Meno consolidato e attento il monitoraggio delle relazioni delle Amministrazioni con l'ambiente di riferimento. Risulta invece chiaro l'insieme degli obiettivi a lungo termine dell'Ente, e il suo ruolo nella programmazione operativa; adeguati, in questo caso, anche gli strumenti di misurazione adottati (KPI).

L'elaborazione dei dati verrà completata dal gruppo di lavoro con il supporto di SDA Bocconi. Il CUG ha chiesto la trasmissione di tali esiti e si propone di integrarli all'indagine sul benessere organizzativo che intende condurre per il prossimo anno.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

1. Modalità di nomina del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Livorno è stato costituito con atto del Segretario Generale n. 940 del 22/03/2011. A seguito dell’interpello prot. n. 145216 del Dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, sono state raccolte le candidature per il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia. La determina del Direttore Generale n. 1605 del 1 marzo 2021, quindi, ha costituito nuovamente il CUG.

I componenti sono stati individuati sulla base dei *curricula* dei candidati e delle candidate e tenendo anche conto del rispetto del principio della parità di genere, della provenienza dei candidati da diverse aree funzionali dell’Amministrazione e della provenienza di questi ultimi dal personale dirigente e non dirigente; con il medesimo atto la Dott.ssa Sania Bacci Graziani è stata individuata come Presidente del CUG, invece circa la composizione sono stati individuati i seguenti membri:

a) Rappresentanti dell’Amministrazione e membri effettivi:

- 1) Casarosa Michela;
- 2) Del Forno Rossella;
- 3) Parlanti Alessandro;
- 4) Passiatore Alessandro;

b) Rappresentanti dell’Amministrazione e membri supplenti:

- 1) Giorgio Donatella Maria;
- 2) Pedini Michela;
- 3) Rinaldi Gianni;
- 4) Silvestri Nicoletta;

c) Rappresentanti di parte sindacale e membri effettivi:

- 1) Citti Valeria (CGIL);
- 2) Caroni Stella (CISL);
- 3) Di Prete Sonia (UIL);
- 4) Cecconi Stefania (DICCAP-SULP);
- 5)



d) Rappresentanti di parte sindacale e membri supplenti:

- 1) Conti Luca (CGIL);
- 2) Di Turi Renata (CISL);
- 3) Ercole Chiara (UIL);
- 4) Causarano Maria Giovanna (DICCAP-SULP).

Poiché con la determinazione del Dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo n. 6437 del 25/08/2021, la Dott.ssa Bacci Graziani Senia è stata trasferita presso i ruoli organici della Regione Lazio a decorrere dal 1 settembre 2021, la determina del Direttore Generale n. 6490 del 27/08/2021 ha individuato la Dott.ssa Michela Casarosa nuova presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Dott.ssa Nicoletta Silvestri nuova membra effettiva e la Dott.ssa Angelica Grisolia nuova membra supplente dell'Amministrazione.

2. Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

La dotazione di budget annuale per il CUG è stata di € 5000.

3. Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

In relazione agli interventi a costo zero, si sottolinea la realizzazione da parte dell'Amministrazione del laboratorio di formazione all'interno della Rete Ready LGBTQI+. Tale laboratorio, articolato in cinque incontri, è stato finanziato dalla Regione Toscana ed ha permesso a tutto il personale interessato dell'Ente di ottenere gli strumenti per contrastare il perpetuarsi di stereotipi, sia di immagine sia di comportamento, legati al genere e all'orientamento sessuale.

4. Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

Al fine di una maggiore visibilità e di conoscibilità del Comitato Unico di Garanzia da parte del personale dell'amministrazione, sono state intraprese le seguenti azioni:

1. Aggiornamento della pagina Intranet del Comune di Livorno circa le funzioni e la nuova composizione del CUG, con il nuovo Piano delle Azioni Positive e con l'elenco delle associazioni presenti sul territorio del Comune di Livorno afferenti alle medesime tematiche del CUG ed in qualità di potenziali *stakeholders*;
2. Realizzazione di una pagina all'interno della Rete Civica del Comune di Livorno in cui sono stati inseriti i documenti principali riguardanti il CUG e la sua



attività mediante la pubblicazione dei verbali delle riunioni.
(<https://www.comune.livorno.it/comune/comitato-unico-garanzia>).

4. Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia è attualmente disciplinato da un regolamento interno che fu approvato durante la fase di istituzione del CUG (2011). Tra le prossime azioni del CUG è previsto anche l'aggiornamento del Regolamento sulla base delle modifiche e delle innovazioni introdotte con la Direttiva n. 2/2019 per gli aspetti in cui prevede l'obbligatorietà dei pareri del CUG su alcune materie (formazione, performance, piano assunzioni).

Su proposta della Presidente, è stato stabilito che le riunioni del CUG sono sempre aperte alla partecipazione dei membri supplenti

B. ATTIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia di riunisce in media sei volte all'anno.

Durante la riunione dell'11 Marzo 2022 sono stati costituiti diversi gruppi di lavoro ai sensi del punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019 su temi d'interesse ritenuti rilevanti e sulla base delle competenze e conoscenze dei membri.

I gruppi sono i seguenti:

- a) Gruppo formazione sulle tematiche inerenti il CUG destinata ai/alle dipendenti dell'Amministrazione, compresi/ e quelli/e facenti parte del Comitato;
- b) Gruppo conciliazione vita-lavoro;
- c) Gruppo benessere organizzativo;
- d) Gruppo sulla comunicazione e le relazioni istituzionali del CUG.

Il CUG ha, inoltre, sottoscritto l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti, si registra in linea generale una situazione coerente con il panorama nazionale, dove tuttavia persistono alcune tendenze che, sul piano delle pari opportunità, è dovere sottolineare e prendere in considerazione per azioni future.



A fronte di una presenza nettamente minore di personale maschile all'interno della pubblica amministrazione, circa un quarto del totale è impiegato nella Categoria D, con una conseguente differenza sul piano delle retribuzioni. Inoltre, è ancora minoritario il numero di uomini che scelgono di fruire dei congedi parentali, secondo una tendenza socio-culturale che vede la responsabilità genitoriale ancora fortemente sbilanciata sulla madre. Se si considera invece il totale delle retribuzioni annue, risulta che a fronte della media annua delle retribuzioni, le donne guadagnano circa 3000 euro in meno rispetto agli uomini.

La Presidente del CUG
dr.ssa Michela Casarosa