

Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.5: Piano triennale di azioni positive

Premessa

Le Amministrazioni pubbliche improntano la propria attività, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione e con la normativa vigente, alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza in ambito lavorativo, al rispetto dei principi di equità, parità, pari opportunità e all'attuazione del benessere organizzativo, al fine di tutelare i diritti della persona, migliorando, altresì, la produttività e l'efficienza dei servizi resi alla collettività. La corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, quale strumento essenziale regolatore del rapporto di lavoro, costituisce il fondamento per la costituzione di una struttura sana.

L'impianto normativo di riferimento, dalla L 300/1970 recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", il Dlgs 626/1994 recante "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 97/42/CE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro", il Dlgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", la Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica 13 dicembre 2001 recante "Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni", la direttiva del Ministro per la funzione pubblica 7 febbraio 2002 sulle attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni, il Dlgs 150/2009, la L 183/2010, la L 119/2013, il D.Lgs 80/2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" e, da ultimo, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 che detta "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" volge verso un radicale rinnovamento dell'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione europea.

Il Comitato Unico di Garanzia

L'articolo 57 del Dlgs 165/2001 ha previsto, per le pubbliche Amministrazioni, la costituzione al proprio interno del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La successiva normativa, dal Dlgs 150/2009, la L 183/2010, la L 119/2013, ne ha specificato compiti e funzioni; a seguito, poi, dell'emanazione dei nuovi indirizzi eurounitari (cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”, *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), la Strategia Europa 2020 che richiama l'attenzione sulla conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale), le nuove norme, il DLgs 80/2015 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” e, da ultimo, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 che detta “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ne hanno potenziato le funzioni.

Il compito è quello di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta; di ottimizzare la produttività; di accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Comitato è stato istituito presso il Comune di Napoli nel 2015.

Ha composizione paritetica con persone designate da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto maggiormente rappresentative e persone rappresentanti dell'Ente, con le relative supplenti.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

La funzione propositiva si attua attraverso il proponimento di azioni volte a favorire l'uguaglianza sostanziale delle persone e il rispetto dei diritti umani, in termini di dignità della persona, di pari opportunità e prevenzione/rimozione di ogni forma di violenza attraverso attività di indagine e di supporto per l'individuazione delle condizioni di malessere, iniziative di informazione e formazione, attraverso il rinnovamento e/o la creazione di codici etici, attraverso strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro.

La funzione consultiva si attua con l'espressione dei pareri obbligatori sui progetti di riorganizzazione dell'ente, sui piani di formazione

del personale, sull'attuazione di orari di lavoro flessibili e modalità agile e di strumenti di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sui temi di competenza nella contrattazione integrativa.

La funzione di verifica si attua attraverso attività di analisi e di valutazione sull'attuazione delle azioni positive e delle buone pratiche previste dal Piano di Azioni Positive, in materia di benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo e di ogni forma di violenza, di pari opportunità, della modalità di attribuzione di incarichi dirigenziali, di elevata qualificazione e di funzioni di alta professionalità, nonché, di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, della formazione professionale, della promozione negli avanzamenti di carriera, della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Il Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano triennale di azioni positive è uno strumento introdotto dal Dlgs 198/2006 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) utile ad assicurare condizioni di lavoro improntate al benessere organizzativo, al superamento delle discriminazioni dirette e indirette, alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, attraverso una strategia che, muovendo da una specifica attività di analisi e ricognizione, individua azioni volte al superamento degli elementi che impediscono il raggiungimento della condizione di equilibrio e di benessere, quale estensione dei diritti della persona e fondamento del miglioramento della qualità produttiva. L'attività di monitoraggio e di verifica sull'attuazione è affidata, prioritariamente, al Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano ha validità triennale, con aggiornamenti annuali, necessari a seguito dell'emersione di nuovi bisogni, di nuove emergenze, della necessità di nuove strategie organizzative.

Nell'ambito dell'attività di pianificazione e programmazione, quali strumenti indispensabili all'azione amministrativa, si propone l'aggiornamento annuale del Piano triennale di azioni positive in ragione anche del collegamento con il ciclo della performance dell'amministrazione.

Persone responsabili dell'attuazione:

Gli organi di indirizzo politico svolgono, insieme alla Direzione Generale, un ruolo di fondamentale importanza nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza, nel rispetto dei principi di equità, parità, pari opportunità sia in fase di

pianificazione e programmazione, nel corso delle procedure di organizzazione dell'intera struttura amministrativa, nelle procedure di reclutamento del personale e di valorizzazione dello stesso e nell'attuazione del benessere organizzativo in senso lato; notevole importanza rivestono, altresì, nell'affermazione del ruolo del Comitato all'interno dell'Ente e nel coinvolgimento dello stesso nelle attività di competenza.

La dirigenza responsabile degli uffici e dei servizi costituiscono il punto nevralgico per l'attuazione delle azioni positive e per l'esecuzione delle misure correttive finalizzate al raggiungimento degli obiettivi programmati, nel volgere la loro azione, in particolar modo, alla creazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere, fondato sulla tutela dei diritti della persona, cercando di creare un team cosciente e motivato in grado di contribuire al miglioramento della produttività e dell'efficienza dei servizi resi alla collettività.

Il personale dipendente è chiamato ad impegnarsi per l'attuazione delle azioni positive e la creazione di un clima organizzativo migliore. Per ciascun Servizio o Ufficio, è nominata una persona referente che avrà cura di rappresentare le persone che vi lavorano facendosi portavoce delle condizioni di disagio e di coordinare l'applicazione delle misure correttive.

Obiettivo di ordine generale

Creare le condizioni per rendere le persone dipendenti soddisfatte del proprio lavoro e sviluppare nel personale il senso di appartenenza per svolgere coscientemente la funzione di pubblico servizio, tenendo alta la dignità lavorativa del ruolo ricoperto, quale elemento pregnante di connessione tra i cittadini e le istituzioni.

Obiettivi programmatici

- Migliorare il sistema benessere attraverso servizi, azioni, comportamenti;
- Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e il coinvolgimento delle persone dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- Migliorare la collaborazione tra i diversi Servizi e Uffici;
Promuovere azioni di coinvolgimento e le scelte di semplificazione dei processi dell'Ente;
- Migliorare la capacità di innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;

- Migliorare la capacità di accoglienza per le persone neoassunte;
- Migliorare la produttività (l'efficacia dei processi) e aumentare l'efficienza e la soddisfazione dell'utenza, rendendo un servizio alla cittadinanza di migliore qualità;
- Migliorare l'immagine dell'Ente attraverso il rafforzamento di comportamenti positivi.

Destinatari

Il personale dipendente del Comune di Napoli.

Tematiche di intervento

- Equità, parità, pari opportunità, inclusione, valorizzazione delle competenze
- Benessere organizzativo, non discriminazione, contrasto a ogni forma di violenza, qualità dell'ambiente di lavoro, conciliazione vita e lavoro e lavoro agile
- Sensibilizzazione, informazione, formazione, comunicazione

Analisi, Ricognizione, Valutazione

Al fine di avviare una strategia di azione volta al miglioramento delle condizioni psicofisiche in ambito lavorativo delle persone dipendenti, attraverso la corretta gestione delle persone e la valorizzazione delle professionalità e delle competenze, con il conseguente miglioramento della performance complessiva dell'Amministrazione e l'aumento qualitativo dell'efficienza e della produttività, è di fondamentale importanza procedere all'indagine conoscitiva, all'analisi dei dati rilevati e ad una specifica valutazione.

L'Area Risorse Umane, su richiesta del Comitato, fornisce i dati relativi alla situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e ai collaboratori esterni, distinti per sesso e per età con indicazione dei ruoli ricoperti, della categoria di appartenenza, dell'anzianità di servizio, della retribuzione e all'attribuzione di incarichi di Posizione organizzativa e Alta professionalità, secondo gli

schemi indicati dal medesimo in base alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, in relazione al profilo giuridico ed economico, all'età, al genere, agli incarichi ricoperti.

L'attività di indagine è svolta, altresì, in termini di qualità dei luoghi di lavoro, di benessere organizzativo, positività del clima, rispetto dei diritti della persona, non discriminazione, non violenza, parità e pari opportunità, nonché delle politiche di formazione e aggiornamento, dell'uso di strumenti di conciliazione vita lavoro, di stimolo, motivazione e sviluppo professionale.

Indagini periodiche e attività di ascolto sono finalizzate ad una approfondita conoscenza delle persone dipendenti e della percezione che esse hanno del contesto lavorativo nel quale operano, dell'Amministrazione; questionari basati su specifici indicatori del benessere distribuiti alle persone dipendenti, audizioni spontanee realizzate attraverso lo Sportello Ascolto, e-mail informative e ricognitive costituiscono strumenti basilare di indagine.

Il documento di valutazione, basato sull'elaborazione dei dati rilevati e sull'osservazione svolta nel corso dell'attività lavorativa quotidiana facendo leva su indicatori relativi ad aspetti interpersonali, organizzativi, al ruolo, all'ambiente psicofisico, costituisce la rappresentazione dello stato di salute dell'Ente relativamente alle tematiche di competenza.

Gli elementi di criticità e i punti di forza rilevati, i sintomi di malessere e di disagio individuato, il grado di soddisfazione del personale rispetto alle condizioni di lavoro, alla loro motivazione e agli stimoli che ricevono anche in relazione alla valorizzazione delle proprie competenze e alla possibilità di crescita e di sviluppo professionale, alla parità di trattamento, rappresentano gli elementi fondamentali dell'analisi. Saranno ricercate le cause delle condizioni di squilibrio e individuati i corrispondenti, consequenziali, strumenti correttivi e le azioni positive utili al miglioramento della salute organizzativa dell'Ente nel suo complesso.

EQUITA', PARITA', PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Destinatari	1.Obiettivo	Metodologia
<p>Persone Dipendenti</p>	<p>Attuazione di politiche di reclutamento, di inserimento, di inclusione, di gestione e di valorizzazione del personale basate sulla non discriminazione, sull'equità, parità di trattamento e pari opportunità, sull'equilibrio di genere, sulla valutazione e valorizzazione delle competenze e delle esperienze della singola persona, sulla crescita e sviluppo professionale.</p>	<p>Attraverso l'analisi dei dati raccolti, sono realizzate proposte operative anche con l'ausilio di Istituti Universitari e Enti esterni.</p> <p style="text-align: center;">Tempi</p> <p>da 12 a 36 mesi</p>
Azioni	Strutture Coinvolte	Indicatori
<p>1.1 Osservanza dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso;</p> <p>1.2 Osservanza del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nel conferimento degli incarichi;</p> <p>1.3 Riequilibrio della rappresentanza di genere ove esista un divario pari o superiore ai 2/3;</p> <p>1.4 Osservanza del principio di inserimento di persone con disabilità;</p> <p>1.5 Conoscenza e mappatura delle competenze professionali del personale;</p> <p>1.6 Istituzione di una banca dati delle competenze attraverso la quale procedere all'assegnazione delle persone ai vari uffici, favorire le procedure di mobilità interna e di rotazione, per contribuire al miglioramento della qualità dei servizi resi e alla crescita professionale, evitare diseguità e disparità di</p>	<p>1.1 Area Risorse Umane</p> <p>1.2 Area Risorse Umane</p> <p>1.3 Area Risorse Umane</p> <p>1.4 Area Risorse Umane</p> <p>1.5 Area Risorse Umane</p> <p>1.6 Area Risorse Umane</p> <p>1.7 Servizio Politiche di genere e Pari Opportunità</p> <p>1.8 Servizio Politiche di genere e Pari Opportunità</p> <p>1.9 Area Risorse Umane Area Welfare</p> <p>1.10 Servizi</p>	<p>1.1 Report annuale con n. commissari nominati e relativa ripartizione per genere</p> <p>1.2 Report annuale</p> <p>1.3 Azione correttiva eventuale</p> <p>1.4 Report annuale</p> <p>1.5 Report sull'attività di ricognizione</p> <p>1.6 Avvio realizzazione banca dati delle competenze</p> <p>1.7 Certificazione</p> <p>1.8 Deliberazione di Giunta per l'Adozione linee guida per l'uso di un linguaggio inclusivo;</p>

<p>trattamento, perdita di chances;</p> <p>1.7 Certificazione di genere;</p> <p>1.8 Adozione di linee guida per l'uso del linguaggio inclusivo;</p> <p>1.9 Adozione di misure di inclusione di persone con disabilità;</p> <p>1.10 Piani di reinserimento del personale assente per lunghi periodi e piani di supporto a persone in gravi difficoltà motivazionali, anche attraverso l'individuazione di tutor;</p> <p>1.11 Progettare piani di inserimento delle persone di nuova assunzione attraverso tutor senior, figure guida responsabili dell'accoglienza e dell'inserimento, dell'inclusione;</p> <p>1.12 Misure di sostegno delle persone in transizione verso l'età di fine servizio;</p>	<p>1.11 Servizi</p> <p>1.12 Servizi</p>	<p>1.9 Report sulle azioni intraprese</p> <p>1.10 Report azioni intraprese e nomina Tutor</p> <p>1.11 Redazione del Piano inserimento delle persone di nuova assunzione, nomina tutor;</p> <p>1.12 Redazione del Piano di transizione verso l'età di fine servizio</p>
--	---	--

BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA, QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO, CONCILIAZIONE VITA E LAVORO E LAVORO AGILE

<p style="text-align: center;">Destinatari</p> <p>Persone Dipendenti</p>	<p style="text-align: center;">2.Obiettivo</p> <p>Promozione e realizzazione di un ambiente di lavoro sano, improntato sulla qualità dei luoghi e degli spazi, sul benessere psico fisico, sulla tutela dei diritti della persona.</p> <p>Adozione di misure atte alla conciliazione della vita privata e del lavoro con attenzione alle esigenze di cura personale e familiare.</p> <p>Promuovere l'implementazione del Lavoro Agile quale opportunità di crescita della cultura organizzativa anche attraverso il completamento del processo di informatizzazione.</p>	<p style="text-align: center;">Metodologia</p> <p>Attraverso l'attività di analisi e di valutazione dei dati rilevati, delle condizioni di squilibrio e delle problematiche riscontrate, si procederà alla proposta delle misure correttive anche con l'ausilio di docenti e ricercatori universitari, delle Consigliere di Parità della Città Metropolitana e della Regione Campania, nonché di enti e aziende.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Tempi</p> <p>Da 12 a 36 mesi</p>
<p style="text-align: center;">Azioni</p> <p>2.1 Revisione del codice sul mobbing; 2.2 Costituzione dello sportello ascolto; redazione del regolamento per definire compiti e funzionamento; 2.3 Proposte relative al miglioramento fisico dei luoghi di lavoro con attenzione alla sicurezza, all'igiene e alla pulizia, alla socializzazione. Individuazione di aree di</p>	<p style="text-align: center;">Strutture Coinvolte</p> <p>2.1 Area Risorse Umane 2.2 Area Risorse Umane 2.3 Servizio Supporto ai Datori di lavoro e prevenzione 2.4 Servizio Politiche di genere e pari opportunità 2.5 Area Risorse Umane</p>	<p style="text-align: center;">Indicatori</p> <p>2.1 Approvazione del Codice aggiornato sul mobbing 2.2 Istituzione dello sportello 2.3 Report annuale azioni 2.4 Report annuale proposte 2.5 Report annuale lavoro agile comparativo rispetto all'anno precedente</p>

<p>relazione e di incontro. Potenziamento della raccolta differenziata;</p> <p>2.4 Proposta di azioni specifiche per la conciliazione di vita e lavoro compatibilmente con l'organizzazione degli uffici, particolarmente a favore di coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale, familiare (adozione di orari flessibili, promozione di congedi genitoriali, reti della conciliazione tra pubblica amministrazione e servizi territoriali, adesione a progetti nazionali, regionali e accordi territoriali, convenzione con asili nido, scuole dell'infanzia, con strutture per accoglienza anziani e persone con disabilità, accordi con strutture a supporto della genitorialità nel periodo di chiusura delle istituzioni scolastiche, installazione di griglie per sosta e parcheggio biciclette, parcheggi rosa, car pooling, car sharing, convenzioni con i gestori di servizi di sosta e parcheggio per auto dipendenti, app specifiche per l'immediato accesso online ai servizi, convenzione con presidi ospedalieri per la promozione della prevenzione oncologica e la tutela della salute etc.);</p> <p>2.5 Rafforzamento del Lavoro Agile attraverso adeguata formazione, corretta organizzazione, l'utilizzo di strumentazione idonea e il perfezionamento dell'informatizzazione.</p>		
---	--	--

SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE

<p style="text-align: center;">Destinatari</p> <p>Persone Dipendenti</p>	<p style="text-align: center;">3.Obiettivo</p> <p>Informazione e Formazione costante di tutte le persone dipendenti, appartenenti ad ogni ruolo giuridico. Sensibilizzazione in merito alle tematiche del benessere organizzativo, dignità della persona, inclusione, parità di trattamento, non discriminazione, contrasto ad ogni forma di violenza, sicurezza e salute anche in ottica di genere, pari opportunità, uso del linguaggio di genere, problem solving, coaching, team working. Corretta Comunicazione.</p>	<p style="text-align: center;">Metodologia</p> <p>Comunicazione attraverso i portali Internet ed Intranet del sito web istituzionale del Comune di Napoli, attraverso il giornale online di comunicazione interna “CittàComune” e attraverso l’uso di strumenti informatici.</p> <p>Percorsi di Formazione ed informazione svolti in coordinamento con i piani di formazione già previsti, anche attraverso l’ausilio di Istituti Universitari ed Enti esterni</p>
<p style="text-align: center;">Azioni</p> <p>3.1 Formazione e Aggiornamento professionale, nei limiti della disponibilità di bilancio, con modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione, le pari opportunità e la conciliazione di vita privata e lavorativa;</p> <p>3.2 Eventi informativi organizzati in modalità mista</p>	<p style="text-align: center;">Strutture Coinvolte</p> <p>3.1 Area Risorse Umane</p> <p>3.2 Area Risorse Umane</p> <p>3.3 Servizio Comunicazione istituzionale e portale web</p> <p>3.4 Servizio Comunicazione istituzionale e portale web</p>	<p style="text-align: center;">Tempi</p> <p>12 mesi</p> <p style="text-align: center;">Indicatori</p> <p>3.1 Rapporto sulla formazione svolta e sul numero del personale coinvolto.</p> <p>3.2 Report eventi organizzati</p> <p>3.3 Report attività e campagne</p> <p>3.4 Report</p> <p>3.5 Report</p>

<p>(presenza e telematica) attraverso il supporto di personale interno ed esterno all'Ente, di Istituti di ricerca universitaria, aziende ed enti, associazioni, anche attraverso la stipula di protocolli d'intesa sulle tematiche sopra espresse avendo cura di assicurarsi la partecipazione, principalmente, del personale dirigenziale anche apicale e dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità;</p> <p>3.3 Diffusione di materiale informativo, anche a carattere normativo, attraverso strumenti informatici. Rinvio a link di collegamento con siti web regionali e nazionali di volta in volta individuati;</p> <p>3.4 Aggiornamento costante della sezione CUG del sito web istituzionale;</p> <p>3.5 Campagna di comunicazione di norme, comportamenti, codici etici, buone prassi, eventi, seminari, con l'ausilio degli organi di informazione interni;</p>	<p>3.5 Servizio Comunicazione istituzionale e portale web</p>	
--	---	--



GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026 – 2028

Finalità e principi generali

Il Gender Equality Plan (GEP), formulato in coerenza col quadro normativo nazionale, europeo e internazionale in materia, è lo strumento programmatico con cui il Comune di Napoli si impegna a promuovere la parità di genere in tutti gli ambiti della vita organizzativa e istituzionale, trasferendo le misure correttive del PTAP in un programma culturale e organizzativo che prevenga e riduca in modo stabile le asimmetrie, riconoscendo che la parità rappresenta un fattore di benessere collettivo al tempo stesso strategico per il miglioramento della qualità dei servizi e per la valorizzazione del personale.

Il Comune intende eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, promuovere equità, benessere organizzativo e valorizzazione delle competenze, assicurare pari opportunità di accesso e crescita professionale, contrastare molestie e violenze nei luoghi di lavoro, e promuovere un ambiente inclusivo anche rispetto a orientamento sessuale e identità di genere, origine etnica, disabilità, stato civile, condizione sociale ed economica, aspetto fisico, condizioni di salute, idee politiche e convinzioni personali, incluse quelle religiose.

Natura e struttura del GEP

Il GEP si articola in cinque aree di intervento:

1. **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e benessere psicofisico**
1. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**
2. **Uguaglianza di genere nel reclutamento, selezione e nelle progressioni di carriera**
3. **Formazione, cultura organizzativa e integrazione della prospettiva di genere**
4. **Contrasto a discriminazioni, molestie e violenza di genere**

La realizzazione del GEP è coordinata dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), che svolge funzioni propositive, consultive e di verifica, collaborando con la Direzione Generale e i settori competenti.

Contesto

L'Amministrazione comunale si è imposta rilevanti sfide sociali, economiche e organizzative, che incidono sulla qualità della vita dei cittadini e sulla capacità di offrire servizi pubblici equi ed efficienti. Le fragilità socioeconomiche diffuse, le disuguaglianze territoriali e le pressioni derivanti dai processi di trasformazione urbana e ambientale impongono una governance attenta ai diritti, all'inclusione e alla sostenibilità.

Sul piano interno, l'Amministrazione ha avviato un processo di riorganizzazione della propria struttura, finalizzato a migliorare l'efficienza, digitalizzare i servizi e valorizzare il capitale umano. La forza lavoro è in progressiva evoluzione, con un equilibrio crescente tra i generi e una riduzione dell'età media del personale, elementi che offrono nuove opportunità per politiche di pari opportunità, formazione e innovazione.

In questo quadro, il Gender Equality Plan si configura come strumento strategico per rafforzare la cultura dell'equità di genere e prevenire ogni forma di discriminazione, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, in particolare:

Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne

Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti

Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze tra le Nazioni e al loro interno al fine di promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti.

Obiettivo 16: Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.

Indagine conoscitiva

La realizzazione del presente Gender Equality Plan (GEP) fa riferimento ai risultati emersi da un'indagine sviluppata presso la Sezione di Psicodiagnostica e Psicopatologia Lavoro-correlata del Laboratorio di Psicologia Dinamica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Dir. Prof.ssa Maria Clelia Zurlo) come parte del progetto SCOPUS (Stress dimensions, CONflict management, and Psychological health across genders: sUPporting working Staff) – promosso nell'ambito del Dottorato di Interesse Nazionale in Gender Studies (coordinatrice Prof.ssa Francesca Romana Recchia Luciani, Università degli Studi di Bari Aldo Moro) in collaborazione con il Comune di Napoli.



COMUNE DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

L'indagine (Zurlo et al., 2026) ha avuto l'obiettivo di fornire evidenze specifiche in riferimento agli indicatori del Gender Equality Index (GEI; EIGE, 2013, 2016) e, in tale prospettiva, identificare potenziali fattori di rischio e di protezione da utilizzare per la definizione del Gender Equality Plan del Comune di Napoli.

La ricerca è stata svolta in conformità con la dichiarazione di Helsinki, e lo studio è stato approvato il 16 settembre 2024 dal Comitato Etico della Ricerca Psicologica (CERP) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Numero di protocollo: 31/2024).

La raccolta dati – condotta dai membri della Sezione di Psicodiagnostica e Psicopatologia Lavoro-correlata del Laboratorio di Psicologia Dinamica (Dott. A. Stango, Dott.ssa MF. Cattaneo della Volta, Dott.ssa A. Vecchiolla) e implementata nell'ambito della Convenzione siglata il 21 Maggio 2024 con il Comune di Napoli – è stata svolta dal 16 Settembre 2024 al 15 Gennaio 2026, ed ha coinvolto 900 dipendenti della Pubblica Amministrazione (Dipendenti Donne n = 450, Dipendenti Uomini n = 450) appartenenti a diverse Aree Operative e corrispondenti Servizi: Aree Entrate; Gabinetto del Sindaco; Ragioneria; Consiglio Comunale; Infrastrutture Stradali e Tecnologiche; Infrastrutture di Trasporti; Municipalità; Direzione Generale; Segreteria Generale; Cultura; Urbanistica; Trasformazione Urbana e Politiche dell'abitare; Amministrativa Patrimonio; Tecnica Patrimonio; Avvocatura; Servizi al Cittadino; Progetti Speciali; Pari Opportunità; Digitalizzazione e Sistemi Informativi; Welfare; Centro Unico Acquisti e Gare; Risorse Umane; Sicurezza; Educazione.

Ai partecipanti è stata somministrata una batteria costruita ad-hoc, composta da strumenti selfreport e test statisticamente validati. L'analisi statistica dei dati è stata effettuata attraverso il software specialistico Statistical Package for Social Sciences (SPSS; Versione 29).

I dipendenti coinvolti nella ricerca hanno età compresa tra 23 e 66 anni: ≤ 30 anni = 8.5%; 31-50 anni = 62.7%; > 50 anni = 28.8%.

Entrambi i sessi sono egualmente rappresentati all'interno delle diverse fasce di età ($\chi^2 = 1.452$; $p = 0.484$).

Il 56.3% dei dipendenti ha almeno un figlio, con una prevalenza – statisticamente significativa – di dipendenti donne con figli rispetto ai dipendenti uomini (Dipendenti Madri: 53.1%; Dipendenti Padri: 46.9%; $\chi^2 = 4.341$; $p = 0.037$; cfr. Zurlo et al., 2026).

I risultati dell'indagine sono organizzati secondo le aree del Gender Equality Index (GEI) e delle corrispondenti aree del Gender Equality Plan (GEP):



COMUNE DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

I. INDICATORE TIME DEL GENDER EQUALITY INDEX: Equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a Genere, Genitorialità e Ruolo Professionale

- **Area Tematica 1 del Gender Equality Plan** Equilibrio vita privata/vita lavorativa e benessere psicofisico nei contesti di lavoro

II. INDICATORI KNOWLEDGE, WORK, MONEY AND POWER del GENDER EQUALITY INDEX: Uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- **Area Tematica 2 del Gender Equality Plan** Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- **Area Tematica 3 del Gender Equality Plan** Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

III. INDICATORE VIOLENCE DEL GENDER EQUALITY INDEX: Percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere

- **Area Tematica 4 del Gender Equality Plan** Formazione, cultura organizzativa e integrazione della prospettiva di genere

- **Area Tematica 5 del Gender Equality Plan** Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

I. INDICATORE TIME del GENDER EQUALITY INDEX: Equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a Genere, Genitorialità e Ruolo Professionale

- **Area Tematica 1 del Gender Equality Plan** Equilibrio vita privata/vita lavorativa e benessere psicofisico nei contesti di lavoro

Per quanto riguarda l'indicatore *Time del Gender Equality Index*, l'indagine ha riguardato l'esplorazione, in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli e al ruolo professionale ricoperto, delle seguenti dimensioni:

I.1 Percezione di stress lavoro-correlato;

I.2 Percezione di equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa (Work-Family Conflict e Family-Work Conflict);

I.3 Percezione di promozione di azioni a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia sul luogo di lavoro.

I.1 Percezione di Stress lavoro-correlato: differenze di genere connesse all'assunzione del ruolo Genitoriale (presenza/assenza di figli) e al Ruolo Professionale in dipendenti uomini e donne.

In riferimento all'analisi della percezione di stress lavoro-correlato in relazione al genere, al ruolo genitoriale (presenza/assenza di figli) e al ruolo professionale, sono stati applicati due Modelli dello Stress Lavoro-correlato:

- il Modello Effort-Reward Imbalance (ERI Model; Siegrist et al. 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010), che prevede la valutazione della percezione di Effort (sforzo); Material Rewards (ricompense materiali: retribuzione rispetto al ruolo, responsabilità e stabilità economica); Esteem Rewards (ricompense immateriali: stima, gratificazione e riconoscimento da parte di colleghi e superiori); ERI RaOo (rapporto tra sforzi e ricompense percepite: $ERI\ RaOo > 1 =$ alti livelli di stress percepito);
- il Modello Job Demands-Control-Support (JDCS Model; Karasek & Theorell, 1990; Zurlo, Vallone, Smith, 2018; Vallone, Smith, Zurlo, 2020), che prevede la valutazione della percezione di Job Demands (richieste lavorative); Skill Discretion (opportunità di valorizzare e accrescere competenze); Decision Authority (autonomia decisionale); Social Support (supporto ricevuto da superiori e colleghi).

Al riguardo, il confronto tra dipendenti donne e dipendenti uomini ha evidenziato una sostanziale equità di genere in relazione alla percezione di stress-lavoro correlato, con riferimento:

- alle dimensioni esplorate attraverso l'applicazione dell'ERI Model (alti livelli di Effort: 62.1% uomini e 64.1% donne; di Material Rewards: 55.3% uomini e 59% donne; ERI Ratio > 1 : 16.1% uomini e 15.9% donne; χ^2 range = 0.004-1.062; p values range = 0.950-0.303) – fatta eccezione per la percezione di Esteem Rewards per la quale si rileva una prevalenza di dipendenti uomini che percepiscono elevati livelli di stima, gratificazione e riconoscimento da parte

di colleghi e/o superiori rispetto alle dipendenti donne (63.8% uomini e 56.9% donne; $\chi^2 = 3.696$; $p = 0.05$; cfr. Zurlo et al., 2026);

- alle dimensioni esplorate attraverso l'applicazione del JDCS Model (alti livelli di Job Demands: 12.3% uomini e 11.6% donne; di Decision Authority: 40% uomini e 38% donne; e di Social Support: 71.8% uomini e 74% donne; χ^2 range = 0.074-0.474; p values range = 0.786-0.491) fatta eccezione per la percezione di Skill Discretion per la quale si rileva, però, una prevalenza di dipendenti donne che percepiscono una maggiore possibilità di valorizzare le proprie competenze lavorative rispetto ai dipendenti uomini (40.9% uomini e 52.2% donne; $\chi^2 = 10.063$; $p = 0.002$; cfr. Zurlo et al., 2026).

Nel complesso, tali risultati evidenziano una generale condizione di equità di genere sul luogo di lavoro, ma anche specificità di genere in riferimento alle risorse lavorative percepite, nei termini di una maggiore percezione di Esteem Rewards nei dipendenti uomini e una maggiore percezione di Skill Discretion nelle dipendenti donne.

Tale sostanziale equità è confermata anche in relazione all'assunzione del ruolo genitoriale (presenza/assenza di figli; cfr. Zurlo et al., 2026), per cui i dati mostrano analoghi livelli percepiti di stress lavoro-correlato:

- in dipendenti madri e dipendenti padri (χ^2 range = 0.000-1.033; p values range = 0.985-0.309) fatta eccezione per la percezione di Skill Discretion, per la quale si rileva una prevalenza di dipendenti madri che percepiscono una maggiore possibilità di valorizzare le proprie competenze lavorative rispetto ai dipendenti padri (48.1% padri e 60.4% madri; $\chi^2 = 6.621$; $p = 0.010$);
- in dipendenti madri e dipendenti donne senza figli (χ^2 range = 0.069-2.469; p values range = 0.793-0.116) fatta eccezione per la percezione di Job Control (Skill Discretion e Decision Authority), per la quale si rileva una prevalenza di dipendenti madri che percepiscono un maggior controllo lavorativo rispetto alle dipendenti donne senza figli (Skill Discretion 60.4% madri e 40.3% dipendenti donne senza figli $\chi^2 = 14.846$; $p < 0.001$ - Decision Authority 42.2% madri e 31.8% dipendenti donne senza figli $\chi^2 = 4.201$; $p = 0.040$);
- in dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli (χ^2 range = 0.001-2.751; p values range = 0.976-0.097) fatta eccezione per la percezione di Skill Discretion, per la quale si rileva una prevalenza di dipendenti padri che percepiscono una maggiore possibilità di valorizzare le proprie competenze lavorative rispetto ai dipendenti uomini senza figli (48.1% padri e 32.4% dipendenti uomini senza figli $\chi^2 = 9.983$; $p = 0.002$);

I dati hanno evidenziato alcuni profili di rischio specifici anche in relazione al ruolo professionale (cfr. Zurlo et al., 2026). In particolare, i dati hanno

evidenziato:

- una maggiore percezione di sforzo lavorativo [Effort] nei dipendenti senza figli di entrambi i sessi che ricoprono ruoli dirigenziali e ruoli più esecutivi-operativi (dipendenti senza figli: uomini $\chi^2 = 9.692$; $p = 0.021$; donne $\chi^2 = 8.472$; $p = 0.037$);
- una maggiore percezione di richieste lavorative [Job Demands] nelle dipendenti madri che ricoprono ruoli dirigenziali ($\chi^2 = 9.577$; $p = 0.023$) e nei dipendenti uomini senza figli che ricoprono ruoli più esecutivi-operativi ($\chi^2 = 8.007$; $p = 0.046$);
- una maggiore percezione di sbilanciamento tra Sforzi e Ricompense lavorative [ERI Ratio] nei dipendenti padri che ricoprono ruoli più esecutivi-operativi ($\chi^2 = 9.801$; $p = 0.020$);
- una maggiore percezione di controllo lavorativo [Decision Authority] nelle dipendenti madri ($\chi^2 = 20.219$; $p < 0.001$) e nelle dipendenti donne senza figli che ricoprono ruoli dirigenziali e di leadership ($\chi^2 = 9.857$; $p = 0.020$).

In sintesi, se, da una parte, si rileva un maggior rischio nei dipendenti senza figli di entrambi i sessi (in particolare in riferimento ad una minore percezione di Job Control), così come nei dipendenti che ricoprono specifici ruoli professionali, ossia ruoli dirigenziali e ruoli più esecutivi operativi, complessivamente, i dati hanno evidenziato una prevalenza di bassi livelli di stress lavoro correlato e una sostanziale equità nella percezione di fattori di stress e risorse lavorative nei dipendenti uomini e nelle dipendenti donne – sia con che senza figli – indicando la diffusa percezione di un contesto lavorativo supportivo e che mira, in tal senso, a promuovere equità e benessere.

I.2 Percezione di equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa (Work-Family Conflict) – differenze connesse al genere, al ruolo genitoriale e al ruolo professionale

L'equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a genere, genitorialità e ruolo Professionale è stato analizzato in riferimento alla percezione di Work-Family Conflict (WFC) ossia il conflitto lavoro-famiglia – per cui la persona percepisce che “il lavoro interferisce con la vita

familiare/personale” – e di Family-Work Conflict (FWC), ossia il conflitto famiglia-lavoro – per cui la persona percepisce che “la vita familiare/personale interferisce con il lavoro”. Al riguardo, i dati hanno evidenziato una sostanziale equità di genere nei livelli percepiti di Family-Work Conflict (FWC $\chi^2 = 0.172$; $p = 0.678$), mentre si rileva una prevalenza di dipendenti donne (44.9%) rispetto ai dipendenti uomini (37.2%) che percepiscono alti livelli di Work-Family Conflict (WFC $\chi^2 = 4.618$; $p = 0.032$).

Complessivamente, è opportuno sottolineare che i dati hanno anche evidenziato una prevalenza di dipendenti – sia uomini che donne – che percepiscono un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e vita personale/familiare (bassi livelli di WFC nel 62.8% dei dipendenti uomini e nel 55.1% delle dipendenti donne; bassi livelli di FWC nel 58.2% dei dipendenti uomini e nel 56.7% delle dipendenti donne).

L’analisi dei dati in relazione all’assunzione del ruolo genitoriale conferma una sostanziale equità di genere nei livelli percepiti di Family-Work Conflict (alti livelli di FWC nel 45.2% dei dipendenti padri e nel 47.2% delle dipendenti madri; $\chi^2 = 0.174$; $p = 0.677$), mentre si evidenziano, ancora una volta, differenze statisticamente significative tra le percentuali di dipendenti madri e quelle di dipendenti padri con alti livelli percepiti di WFC (nel 36.7% dei dipendenti padri e nel 52.5% delle dipendenti madri; $\chi^2 = 10.885$; $p < 0.001$). Inoltre, emerge anche una maggiore percentuale di dipendenti donne madri con alti livelli percepiti di WFC (52.5%) rispetto alle dipendenti donne senza figli (33.6%; $\chi^2 = 12.713$; $p < 0.001$).

Tra i dipendenti uomini, invece, non si rilevano variazioni significative, né, in relazione ai livelli percepiti di WFC (alti livelli di WFC nel 37.9% dei dipendenti uomini senza figli e nel 36.7% dei dipendenti padri; $\chi^2 = 0.065$; $p = 0.799$), né, in relazione ai livelli percepiti di FWC (alti livelli di FWC nel 37.6% dei dipendenti uomini senza figli e nel 45.2% dei dipendenti padri; $\chi^2 = 2.287$; $p = 0.130$) in relazione alla presenza/assenza di figli. Il dato evidenzia, dunque, alti livelli di squilibrio tra vita personale/familiare e lavorativa in oltre un terzo dei dipendenti uomini sia padri che senza figli: tale dato è riferibile, nel primo caso, all’assunzione del ruolo genitoriale, nel secondo caso, alla cura di altri familiari (ad esempio, genitori anziani).

L’analisi del medesimo dato in riferimento al ruolo professionale mostra la presenza di maggiori difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia nei ruoli di leadership e nei ruoli più esecutivi/operativi considerando i dipendenti di entrambi i sessi (cfr. Zurlo et al., 2026).

I.3 Percezione di promozione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare: confronto connesso al genere, al ruolo genitoriale e al ruolo professionale.

Per valutare la percezione di promozione di azioni a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia sul luogo di lavoro, i dipendenti hanno indicato il loro accordo/disaccordo in relazione all'affermazione: "La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita" (sezione G - Questionario ANAC "Il contesto del mio lavoro"; Ministero del Lavoro, 2015).

Complessivamente, non emergono differenze di genere significative ($\chi^2 = 0.077$; $p = 0.781$) e si rileva che oltre la metà dei dipendenti di entrambi i sessi (il 55.3% delle dipendenti donne e il 56.5% dei dipendenti uomini) ritiene che l'organizzazione promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

Tale dato positivo si conferma anche in relazione al confronto tra:

- dipendenti madri (55.7%) e padri (60.1%; $\chi^2 = 0.713$; $p = 0.399$);
- dipendenti donne madri (55.7%) e dipendenti donne senza figli (54.8%; $\chi^2 = 0.023$; $p = 0.880$);
- dipendenti uomini padri (60.1%) e dipendenti uomini senza figli (52.1%; $\chi^2 = 2.007$; $p = 0.157$).

D'altra parte, i risultati del confronto tra dipendenti genitori e dipendenti senza figli suggeriscono una più alta percentuale di dipendenti genitori – rispetto ai dipendenti senza figli – che ritiene che l'organizzazione promuova azioni a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia, e ciò è più marcatamente evidente nel confronto tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli (cfr. Zurlo et al., 2026).

In sintesi, il dato mostra una buona valutazione delle azioni intraprese dall'organizzazione per promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare in oltre la metà dei dipendenti, suggerendo, al contempo, la percezione di una minore attenzione rivolta alla promozione di azioni a sostegno della conciliazione di lavoro e famiglia nei dipendenti uomini senza figli (ossia in riferimento alla cura di anziani e altri familiari).

II. INDICATORI KNOWLEDGE, WORK, MONEY AND POWER del GENDER EQUALITY INDEX: Uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- **Area 2 del Gender Equality Plan** Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- **Area 3 del Gender Equality Plan** Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

Per quanto riguarda l'esplorazione dell'uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, l'indagine ha riguardato i seguenti indicatori del Gender Equality Index:

II.1 Knowledge – Titolo di Studio esplorato in riferimento al genere e all'anzianità di servizio;

II.2 Work – Condizione lavorativa (Ruolo Professionale, Tipo di contratto di lavoro, Anzianità di servizio) esplorata in riferimento al genere;

II.3 Money – Retribuzione mensile e percezione di Ricompense Materiali (Material Rewards) esplorate in riferimento al genere e al ruolo professionale ricoperto;

II.4 Power - Ruolo Professionale, progressione di carriera, percezione di Latitudine Decisionale (Decision Authority) e di Discrezionalità (Skill Discretion) in riferimento al genere.

II.1 KNOWLEDGE – Titolo di Studio: Differenze connesse al genere e all'anzianità di servizio

In riferimento al Titolo di Studio di cui sono in possesso i dipendenti uomini e donne, i dati hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative ($\chi^2 = 38.482$; $p < 0.001$), mostrando una maggiore presenza di dipendenti uomini in possesso del titolo di studio di Licenza Media (Donne=2.2%; Uomini = 77.8%) e di Diploma (Donne = 34%; Uomini = 66%) e, al contempo, una maggiore presenza di dipendenti donne in possesso di un titolo di Laurea Triennale/Magistrale (Donne=52.5%; Uomini = 47.5%) e di un titolo post-lauream (Donne = 61.9%; Uomini = 38.1%; cfr. Zurlo et al., 2026). I risultati sembrano, dunque, evidenziare una prevalenza – statisticamente significativa – di livelli di istruzione più elevati nelle dipendenti donne.

D'altra parte, tale dato, se analizzato in riferimento all'anzianità di servizio dei dipendenti (≥ 5 anni; tra 6 e 10 anni; tra 10 e 20 anni; e > 20 anni), nel complesso evidenzia un trend globale nei processi di reclutamento messi in atto dal Comune di Napoli negli ultimi 5 anni che va nella direzione di una piena equità di genere. Infatti, l'analisi del Titolo di Studio dei dipendenti assunti presso il Comune di Napoli negli ultimi 5 anni evidenzia uguali percentuali di dipendenti donne (59.5%) e dipendenti uomini (55.2%) in possesso di una Laurea, e una maggiore presenza di dipendenti donne in possesso di un Titolo Post-Lauream (Donne = 30.2%; Uomini = 17.5%; cfr. Zurlo et al., 2026).

II.2 WORK - Condizione Lavorativa (Ruolo Professionale; Tipo di Contratto; Anzianità di Servizio): differenze connesse al genere

In riferimento alla condizione lavorativa, i dati hanno evidenziato differenze di genere – statisticamente significative – in relazione al Ruolo Professionale ($\chi^2 = 12.672$; $p = 0.005$) e all'Anzianità di Servizio ($\chi^2 = 33.132$; $p < 0.001$). In particolare, i dati mostrano:

- una prevalenza di dipendenti uomini (60.2%) rispetto alle dipendenti donne (39.8%) nei ruoli professionali di Esecutore/Collaboratore/Operatore;
- una prevalenza di dipendenti donne (56.4%) rispetto ai dipendenti uomini (43.6%) nel ruolo di Funzionario;
- una sostanziale equità di genere nei ruoli dirigenziali e di leadership (52.2% uomini e 47.8% donne);
- una prevalenza di dipendenti donne con anzianità di servizio compresa tra gli 11 e i 20 anni (Donne = 69.5%; Uomini = 30.5%);
- una sostanziale equità di genere tra i dipendenti assunti negli ultimi 5 anni (Donne = 47.9%; Uomini = 52.1%).

In sintesi, emerge una maggiore presenza – in modo statisticamente significativo – dei dipendenti uomini nei ruoli più esecutivi-operativi, delle dipendenti donne in posizioni specialistiche di gestione di processi tecnico-amministrativi e una sostanziale equità di genere non solo nei ruoli di leadership ma anche nelle modalità di reclutamento adottate negli ultimi 5 anni.

Una sostanziale equità di genere si rileva altresì in relazione al Tipo di Contratto ($\chi^2 = 0.570$; $p = 0.450$), e si evidenzia una complessiva presenza del 97% dei dipendenti – sia donne che uomini – con un contratto di lavoro full-time (cfr. Zurlo et al., 2026).

II.3 MONEY – Retribuzione mensile e percezione di Material Rewards: differenze connesse al genere e al ruolo professionale

In riferimento alla retribuzione mensile, la maggioranza dei dipendenti (74.7%) riporta un guadagno mensile medio compreso tra i 1500€ e i 1900€, e non si rilevano differenze di genere statisticamente significative ($\chi^2 = 5.493$; $p = 0.064$).

Una sostanziale equità di genere si rileva anche in riferimento alla percezione di Material Rewards (percezione di stabilità economica/stipendio adeguato rispetto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità) che risulta alta nel 55.3% dei dipendenti uomini e nel 59% delle dipendenti donne; $\chi^2 = 1.062$; $p = 0.303$).

Non emergono differenze statisticamente significative neanche in relazione alla percezione di Material Rewards in riferimento ai diversi ruoli professionali ricoperti tra i dipendenti di entrambi i sessi (cfr. Zurlo et al., 2026).

II. 4 POWER - Ruolo Professionale, progressione di carriera, percezione di controllo/autonomia decisionale: differenze connesse al genere

Considerando il Ruolo Professionale, i dati hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative ($\chi^2 = 12.672$; $p = 0.005$), mostrando una prevalenza di dipendenti donne che ricoprono posizioni specialistiche di gestione di processi tecnico-amministrativi (Funzionario) rispetto ai dipendenti uomini (Funzionari: Donne = 56.4%; Uomini = 43.6%).

D'altra parte, i dati hanno altresì evidenziato una sostanziale equità di genere in riferimento alla percezione di controllo/latitudine decisionale per quanto riguarda i livelli percepiti di Decision Authority ($\chi^2 = 0.325$; $p = 0.569$) ma non per quanto riguarda i livelli percepiti di Skill Discretion.

Nello specifico, i dati hanno evidenziato una prevalenza di dipendenti donne che percepiscono un'adeguata valorizzazione delle proprie competenze lavorative rispetto ai dipendenti uomini (alti livelli di Skill Discretion: Donne = 52.2%; Uomini = 40.9%; $\chi^2 = 10.063$; $p = 0.002$).

Al riguardo, si rileva un elemento di criticità riguardante la percezione di bassi livelli di Job Control (sia di Decision Authority che di Skill Discretion) in circa il 60% dei dipendenti, di entrambi i sessi, che ricoprono i ruoli professionali più esecutivi-operativi (cfr. Zurlo et al., 2026).

III. INDICATORE VIOLENCE DEL GENDER EQUALITY INDEX: **Percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere**

- **Area Tematica 4 del Gender Equality Plan** Formazione, cultura organizzativa e integrazione della prospettiva di genere
- **Area Tematica 5 del Gender Equality Plan** Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per quanto riguarda l'indicatore Violence del Gender Equality Index, l'indagine ha riguardato l'esplorazione, in riferimento al genere, delle seguenti dimensioni:

III.1 Percezione di equità e imparzialità dell'Amministrazione (nelle decisioni prese, nella distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità);

III.2 Percezione di meritocrazia nel sistema di valutazione della performance;

III.3 Percezione di discriminazione sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana;

III.4 Percezione di discriminazione sul luogo di lavoro in riferimento a variabili sociodemografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità) **e a variabili socio-culturali** (etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati);

III.5 Percezione di molestie e mobbing sul luogo di lavoro.

III. 1 Percezione di equità e imparzialità dell'Amministrazione: differenze di genere

I dati non evidenziano differenze di genere statisticamente significative in riferimento alla percezione di equità nella distribuzione del carico di lavoro ($\chi^2 = 0.619$ $p = 0.431$) e, complessivamente, oltre la metà dei dipendenti uomini (65.2%) e delle dipendenti donne (62.2%) percepisce soddisfazione ed equità nella pianificazione del lavoro e nell'assegnazione del carico di lavoro.

La sostanziale equità di genere e la diffusa percezione di imparzialità/equità da parte dei dipendenti di entrambi i sessi sono confermate anche in riferimento all'equità percepita nella distribuzione delle responsabilità (64.6% uomini; 62.6% donne; $\chi^2 = 0.260$; $p = 0.610$).

Diversamente, si rilevano differenze di genere statisticamente significative riguardo alla percezione di imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili (percepita dal 72.6% dei dipendenti uomini e dal 62.3% delle dipendenti donne; $\chi^2 = 7.535$; $p = 0.006$; cfr. Zurlo et al., 2026).

Al riguardo, quindi, emerge una maggiore percezione nei dipendenti uomini di imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili.

III.2 Percezione di meritocrazia nel sistema di valutazione della performance: differenze di Genere

Considerando la percezione di meritocrazia nel sistema di valutazione della Performance, si rileva una sostanziale equità di genere ($\chi^2 = 2.069$; $p = 0.150$), e i dati hanno rilevato che il 43.8% dei dipendenti uomini e il 38% delle dipendenti donne percepisce che l'Amministrazione premi le persone capaci/che si impegnano (cfr. Zurlo et al., 2026).

Tuttavia, la presenza del 56.2% dei dipendenti uomini del 62% delle dipendenti donne che ritiene che l'Amministrazione non premi persone capaci e che si impegnano merita adeguata attenzione.

III.3 Discriminazione Percepita: differenze di genere nei livelli percepiti di discriminazione sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana

Per quanto riguarda la discriminazione percepita sul luogo di lavoro, i dati hanno evidenziato una sostanziale equità di genere (Discriminazione percepita sul luogo di lavoro nel 24.5% delle dipendenti donne e nel 20.9% dei dipendenti uomini; $\chi^2 = 1.398$; $p = 0.237$).

Diversamente, in riferimento alla percezione di discriminazione nella vita quotidiana, i dati hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative ($\chi^2 = 15.452$; $p < 0.001$). In particolare, è emersa una prevalenza di dipendenti donne (25.5%) che ha dichiarato di essersi sentita discriminata nella vita di tutti i giorni rispetto ai dipendenti uomini (14.3%).

Tale dato è meritevole di attenzione per la predisposizione e la pianificazione di azioni mirate, anche se è opportuno sottolineare che oltre il 70% dei dipendenti – di entrambi i sessi – ha riferito di non essersi mai sentito discriminato, né, sul luogo di lavoro, né, nella vita quotidiana.

III.4 Percezione di Discriminazione sul luogo di lavoro connessa a variabili socio-demografiche e a variabili socio-culturali⁶: differenze di genere

In riferimento alla percezione di discriminazione connessa a specifiche variabili socio-demografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità), i dati hanno evidenziato una sostanziale equità di genere nella percezione di discriminazione sul luogo di lavoro (cfr. Zurlo et al., 2026). A tale proposito, è utile sottolineare la diffusa prevalenza di dipendenti – in entrambi i sessi – che riporta:

- di non percepire che la propria identità di genere rappresenti un ostacolo sul lavoro (Donne = 87.4%; Uomini = 86.6%; $\chi^2 = 0.097$; $p = 0.755$);
- di sentirsi trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale (Donne = 85.8%; Uomini = 87.7%; $\chi^2 = 0.524$; $p = 0.469$);
- di non percepire discriminazione sul lavoro in relazione alla propria età (Donne = 83.2%; Uomini = 82.7%; $\chi^2 = 0.033$; $p = 0.856$);
- di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria disabilità (Donne = 77.5%; Uomini = 77.6%; $\chi^2 = 0.001$; $p = 0.979$).

Analogamente, i dati hanno evidenziato una sostanziale equità di genere nella percezione di discriminazione sul luogo di lavoro in riferimento a specifiche variabili socio-culturali (etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati; cfr. Zurlo et al., 2026). A tale proposito, è utile sottolineare la diffusa prevalenza di dipendenti – di entrambi i sessi – che riporta:

- di sentirsi trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia o razza (Donne=86.6%; Uomini = 87.5%; $\chi^2 = 0.107$; $p = 0.743$);
- di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria religione (Donne = 85.1%; Uomini = 86%; $\chi^2 = 0.112$; $p = 0.737$);
- di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione al proprio orientamento politico (Donne = 82%; Uomini = 82.8%; $\chi^2 = 0.063$; $p = 0.801$);
- di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale (Donne =70.6%; Uomini = 72.7%; $\chi^2 = 0.358$; $p = 0.550$).

Tali dati, presi nel loro insieme, evidenziano la presenza di un ottimale clima di lavoro caratterizzato da una bassa percezione di ogni tipo di discriminazione nei dipendenti di entrambi i sessi.

III.5 Percezione di molestie e mobbing sul luogo di lavoro: differenze di genere

Complessivamente, i dati hanno rivelato una scarsa presenza del fenomeno di molestie e mobbing sul luogo di lavoro presso i dipendenti del Comune di Napoli, e una sostanziale equità di genere riguardo a tale valutazione.

In particolare, in riferimento alla percezione di molestie sul luogo di lavoro, la quasi totalità delle dipendenti donne (93.2%) e dei dipendenti uomini (92.6%) ha riferito di non aver mai subito molestie sul luogo di lavoro, e non sono emerse differenze di genere statisticamente significative ($\chi^2 = 0.096$; $p = 0.756$; cfr. Zurlo et al., 2026).

Anche in riferimento al mobbing si rileva una sostanziale equità di genere ($\chi^2 = 0.215$; $p = 0.643$), con l'86.9% delle dipendenti donne e l'88.1% dei dipendenti uomini che riportano di non aver mai subito mobbing sul luogo di lavoro (cfr. Zurlo et al., 2026).

Tuttavia, seppur non particolarmente elevata, la presenza del 13.1% delle dipendenti donne e dell'11.9% dei dipendenti uomini che ritiene di aver subito mobbing merita adeguata attenzione.

Complessivamente, i risultati dell'indagine sono stati utilizzati per fornire indicazioni evidence-based per la definizione delle specifiche pratiche/azioni da pianificare e implementare nel presente piano (Gender Equality Plan – GEP), oltre a rappresentare intrinsecamente un diretto contributo all'Area 4 del GEP, ossia “Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici”.

In riferimento ai dati relativi alla **prima area d'indagine “INDICATORE TIME del GENDER EQUALITY INDEX: Equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a Genere, Genitorialità e Ruolo Professionale”**, i risultati hanno evidenziato modalità organizzative che complessivamente mirano a supportare il bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale/familiare in linea con i parametri di equità di genere.

In particolare, i risultati hanno mostrato i seguenti punti di forza:

- equità di genere nei livelli percepiti di stress lavoro-correlato (rischi e risorse lavorative);

- equità nei livelli percepiti di stress lavoro-correlato (rischi e risorse) anche tra dipendenti che ricoprono un ruolo genitoriale (madri e padri), e tra dipendenti uomini e donne con figli e senza figli;
- equità di genere nei livelli percepiti di Family-Work Conflict (FWC);
- trend positivo caratterizzato dalla prevalenza – sia in dipendenti donne che in dipendenti uomini – di bassi livelli percepiti di conflitto tra vita familiare e vita personale/lavorativa;
- equità di genere riguardo alla percezione che il Comune di Napoli promuova azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare.

Si rilevano, altresì, i seguenti punti di criticità e le corrispondenti implicazioni per la pianificazione:

- un maggior rischio di riportare stress lavoro-correlato e scarse risorse lavorative nei dipendenti uomini e donne senza figli - necessità di implementare azioni su misura per ridurre il rischio di riportare stress lavoro-correlato nei dipendenti senza figli;
- un maggior rischio di riportare stress lavoro-correlato nei dipendenti uomini e donne che ricoprono ruoli professionali dirigenziali e di leadership e più esecutivi-operativi - necessità di implementare azioni su misura che tengano conto dei bisogni specifici dei dipendenti che ricoprono diversi ruoli professionali;
- un maggior rischio di percepire scarsa stima, gratificazione e riconoscimento da parte di colleghi e/o superiori (Esteem Rewards) nelle dipendenti donne - necessità di implementare azioni che tengano conto delle specificità di genere e che promuovano un clima lavorativo maggiormente supportivo all'interno dell'organizzazione;
- un maggior rischio di percepire una scarsa valorizzazione delle proprie competenze lavorative (Skill Discretion) in dipendenti uomini e in dipendenti padri - necessità di implementare azioni, che tengano conto delle specificità di genere, volte a promuovere la possibilità di impiegare/valorizzare le proprie competenze professionali e di acquisirne di nuove;
- un maggior rischio di percepire conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare (WFC) nelle dipendenti donne rispetto ai dipendenti uomini, ma

anche nelle dipendenti madri sia rispetto alle dipendenti donne senza figli sia rispetto ai dipendenti uomini - necessità di implementare azioni su misura a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nelle dipendenti donne con e senza figli;

- un maggior rischio di percepire stress lavoro-correlato e conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare tra i dipendenti che ricoprono ruoli di leadership e ruoli più esecutivi-operativi - necessità di implementare azioni su misura con specifico riferimento a tali ruoli professionali;
- un rischio rilevante di riportare difficoltà e problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare (ad esempio, nella gestione della vita privata, della famiglia di origine, nella cura di genitori/familiari anziani) anche tra i dipendenti senza figli – uomini e donne – al di là del ruolo genitoriale - necessità di implementare azioni e misure di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare diversificate in base ai diversi bisogni dei dipendenti non solo con figli ma anche senza figli;
- un rischio maggiore, nei dipendenti uomini senza figli, di percepire che il proprio luogo di lavoro non promuova ancora adeguate azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare - necessità di implementare azioni e misure di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare nei dipendenti uomini e diversificate in base ai diversi bisogni dei dipendenti non solo con figli ma anche senza figli;
- la complessiva presenza di oltre il 30% dei dipendenti – uomini e donne – che percepiscono difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare e che ritengono che il proprio luogo di lavoro non promuova ancora adeguate azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare - necessità di ampliare e diversificare ulteriormente le azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare.

In riferimento ai dati relativi alla **seconda area d'indagine "INDICATORI KNOWLEDGE, WORK, MONEY AND POWER del GENDER EQUALITY INDEX: Uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali"**, i risultati hanno evidenziato una politica delle assunzioni e condizioni lavorative pienamente in linea con i parametri di **equità di genere**.

In particolare, i dati hanno evidenziato i seguenti **punti di forza**:

- presenza del tutto bilanciata di dipendenti uomini e donne appartenenti a tutte le fasce d'età;
- equità di genere nelle politiche di assunzione negli ultimi 5 anni;
- trend positivo relativo all'aumento dei livelli di educazione e formazione dei dipendenti, sia uomini che donne, assunti negli ultimi 5 anni;
- equità di genere in relazione al Tipo di Contratto (full-time/part-time);
- equità di genere in relazione sia ai livelli retributivi sia alla percezione soggettiva dei dipendenti in riferimento alla propria condizione lavorativa, nei termini di percezione di stabilità economica e di stipendio adeguato rispetto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità.

Si rileva, altresì, solo il seguente **punto di criticità** e la corrispondente **implicazione per la pianificazione**:

- la presenza di circa la metà dei dipendenti, e in particolare di dipendenti uomini e di dipendenti, sia uomini che donne, che ricoprono ruoli più esecutivi-operativi, che percepisce bassi livelli di controllo sul luogo di lavoro - necessità di promuovere azioni su misura, e che tengano conto delle specificità di genere e dei ruoli professionali, per promuovere valorizzazione delle competenze lavorative.

Del resto, è utile, altresì, rilevare anche la presenza di un certo sbilanciamento di genere nei ruoli professionali ricoperti, dal momento che i dati mostrano una prevalenza, seppur lieve, di dipendenti uomini nei ruoli esecutivi-operativi (Esecutore/Collaboratore/Operatore), e di dipendenti donne che ricoprono posizioni specialistiche di gestione di processi tecnico-amministrativi (Funzionario).

Infine, in riferimento ai dati relativi alla **terza area d'indagine "INDICATORE VIOLENCE DEL GENDER EQUALITY INDEX: Percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere"**, i risultati hanno mostrato complessivamente adeguate condizioni lavorative, caratterizzate da **equità** di genere e bassa percezione di discriminazione.

In particolare, i risultati hanno evidenziato i seguenti **punti di forza**:

- trend positivo caratterizzato da elevati livelli di percezione di equità sul luogo di lavoro (in circa il 60% dei dipendenti uomini e donne), con particolare riferimento alla percezione di equità nella distribuzione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità, nonché in relazione

alla percezione di imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili;

- equità di genere nei livelli percepiti di meritocrazia;
- trend positivo caratterizzato da bassi livelli di discriminazione percepita sul luogo di lavoro e nella vita di tutti i giorni (oltre il 70% dei dipendenti – uomini e donne – dichiara di non essersi mai sentito discriminato);
- equità di genere nei livelli percepiti di discriminazione sul luogo di lavoro, anche in riferimento a specifiche variabili socio-demografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità) e socio-culturali (etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati) e scarsa percezione complessiva di fenomeni discriminatori (oltre il 70% dei dipendenti – uomini e donne – percepisce di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria disabilità e all'appartenenza sindacale; oltre l'80% dei dipendenti percepisce di sentirsi trattato/a con rispetto in riferimento alla propria identità di genere, e/o al proprio orientamento sessuale e/o alla propria età, e/o in relazione alla propria etnia, e/o e religione, e/o in riferimento al proprio orientamento politico);
- equità di genere nei livelli percepiti di molestie e mobbing e scarsa percezione complessiva del fenomeno (oltre il 90% dei dipendenti – uomini e donne – dichiara di non essere mai stato/a oggetto di molestie e oltre l'80% dichiara di non aver mai subito mobbing).

Si rilevano, altresì, i seguenti **punti di criticità** e le corrispondenti **implicazioni per la pianificazione**:

- la presenza di circa il 30% dei dipendenti, e in particolare di dipendenti donne, che percepiscono bassi livelli di equità sul luogo di lavoro à necessità di promuovere azioni su misura, e che tengano conto delle specificità di genere, per promuovere una soddisfacente percezione di equità e imparzialità all'interno della propria organizzazione;
- la presenza in oltre la metà dei dipendenti – sia uomini che donne – della percezione di condizioni lavorative non sempre meritocratiche - necessità di implementare azioni su misura per promuovere riflessioni sulle modalità di gestione del riconoscimento dei meriti in dipendenti sia uomini che donne;
- la presenza in circa il 20% dei dipendenti, in particolare di dipendenti donne, che si è sentito discriminato sul luogo di lavoro e/o nella vita di tutti i

giorni - necessità di promuovere azioni su misura, e che tengano conto delle differenze di genere, per approfondire e prevenire il fenomeno della discriminazione;

- la presenza di circa il 30% dei dipendenti, sia uomini che donne, che si è sentito discriminato sul luogo di lavoro in riferimento alla presenza di disabilità e all'appartenenza sindacale - necessità di implementare azioni mirate all'inclusione e valorizzazione delle differenze, nonché a favorire comunicazione efficace, dialogo e collaborazione per promuovere il benessere individuale e collettivo dell'organizzazione;
- la presenza di circa il 20% di dipendenti, sia uomini che donne, che si è sentito discriminato in riferimento a specifiche variabili socio-demografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età) e socio-culturali (etnia, religione, orientamento politico) - necessità di implementare azioni mirate per promuovere inclusione e benessere individuale e organizzativo in relazione a specifiche differenze indipendentemente dal genere;
- la presenza di circa il 10% dei dipendenti, sia uomini che donne, che dichiara di essere stato/a oggetto di molestie e di oltre il 10% che dichiara di aver subito mobbing - necessità di promuovere maggiore e diffusa consapevolezza sul fenomeno.

OBIETTIVI, AZIONI E KPI

AREA 1 —Equilibrio vita privata/vita lavorativa e benessere psicofisico

Obiettivo 1.1 — Ridurre Work Family Conflict nelle donne (e in particolare madri)

- **Baseline:** WFC alto 44,9% donne vs 37,2% uomini; madri 52,5% vs padri 36,7%.
- **Target 2027:** - donne: $\leq 37\%$; madri: $\leq 42\%$.
- **Azioni:**
 - Flessibilità oraria modulare e settimana flessibile.
 - Banca ore solidale e scambio turni digitalizzato.
 - Micro-servizi: sportello caregiver (anziani/disabili), convenzioni welfare di cura.
 - Check di carico trimestrale nei team con ribilanciamento task.
- **KPI:** % WFC alto per genere/genitorialità; n. beneficiari; ore flessibilità concesse;

Obiettivo 1.2 — Estendere percezione di azioni di conciliazione agli uomini senza figli

- **Baseline:** minore percezione tra uomini senza figli.
- **Target 2027:** +10 p.p. percezione positiva sottogruppo.
- **Azioni:**
 - Accesso esplicito a misure WL balance anche per cura di genitori/parenti;

- Campagna “Cura è anche la mia”.
- **KPI:** percezione conciliazione per sottogruppo; richieste approvate.

Obiettivo 1.3 — Stress e job control nei ruoli dirigenziali/leadership e esecutivi

- **Baseline:** rischio più alto in queste fasce; job control basso ~50–60% in esecutivi.
 - **Target 2027:** -20% casi con ERI ratio >1 nei cluster a rischio; +10 p.p. Skill Discretion/Decision Authority negli esecutivi.
 - **Azioni:**
 - Job redesign: revisione microprocessi, mansioni e autonomia.
 - Formazione responsabili su delega/autonomia; coaching breve.
 - **KPI:** ERI ratio>1 per cluster; punteggi Skill Discretion/Decision Authority; progetti di redesign realizzati.
-

AREA 2 — Equilibrio di genere nelle posizioni apicali e organi decisionali

Obiettivo 2.1 — Mantenere equità nella dirigenza e rafforzare pipeline

- **Baseline:** posizioni di leadership sostanzialmente in equilibrio.
- **Target 2027:** equilibrio 40–60 stabile; shortlist di candidati 50/50 per nuove posizioni.
- **Azioni:** Mentoring per alte potenzialità; programma leader inclusive (criteri, comunicazione, delega).

- **KPI:** % F/M in dirigenza; % shortlist bilanciate; partecipazione a programmi.
-

AREA 3 —Uguaglianza di genere nel reclutamento, selezione e nelle progressioni di carriera (talent & skills)

Obiettivo 3.1 — Presidiare assenze di bias in reclutamento e progressioni.

- **Baseline:** equità negli ultimi 5 anni e titoli elevati per le donne; lieve segregazione orizzontale (uomini più negli esecutivi; donne tra i funzionari).
- **Target 2027:** mantenere equità; ridurre di 5 p.p. lo sbilanciamento di genere nei ruoli esecutivi.
- **Azioni:**
 - Shortlist anonime nelle prime fasi; commissioni miste; griglie criteri pubbliche.
 - Piani di sviluppo per passaggi ES→Funzionario, con voucher formativi.
- **KPI:** composizione short list/commissioni; % transizioni ES→Funzionario per genere.

Obiettivo 3.2 — Valorizzazione competenze (Skill Discretion) negli uomini e padri

- **Baseline:** donne e madri percepiscono maggiore valorizzazione competenze rispetto a uomini/padri.
- **Target 2027:** +10 p.p. Skill Discretion in uomini/padri.
- **Azioni:**
 - Job rotation volontaria; micro-incarichi cross-unit; catalogo competenze digitale.
- **KPI:** punteggi Skill Discretion per sottogruppi; n. job rotation avviate.

AREA 4 — Formazione, cultura organizzativa e integrazione della prospettiva di genere

Obiettivo 4.1 — Formazione “obbligatoria e diffusa”

- **Target:** 100% dirigenti su decisioni inclusive e bias; 70% personale su basic DEI e conciliazione.
- **KPI:** % copertura formazione; valutazione apprendimento (quiz); trasferimento on-the-job.

Obiettivo 4.2 — Accrescere la percezione di imparzialità nelle decisioni con focus sulle dipendenti donne.

- **Baseline:** imparzialità percepita 72,6% uomini vs 62,3% donne. Gap \approx 10 p.p.
- **Target 2027:** gap \leq 3 p.p.; livello donne \geq 70%.
- **Azioni:**
 - Modulo formazione “*Decisione e Bias*” per tutti i responsabili (microlearning + workshop casi reali).
 - Introduzione “decision log sintetico” nelle unità organizzative (tracciabilità dei criteri).
 - Revisione intersettoriale su decisioni ad impatto personale (es. assegnazioni).
- **KPI:** % donne/uomini che percepiscono imparzialità; n. responsabili formati; audit.

Obiettivo 4.3 — Meritocrazia percepita

- **Baseline:** percepisce meritocrazia 43,8% uomini; 38% donne.
- **Target 2027:** $\geq 55\%$ entrambi i generi.
- **Azioni:**
 - Revisione comunicativa del Ciclo della Performance (criteri chiari, esempi, casi premiati).
 - Feedback strutturato post-valutazione (scheda con punteggi motivati e sviluppo).
- **KPI:** % percezione meritocrazia; % colloqui feedback svolti.

Obiettivo 4.4 — Sistema dati GEP-ready e bilancio di genere.

- **Target 2026:** cruscotto con dati disaggregati per genere/età/ruolo/contratto; bilancio di genere pubblicato e collegato a performance.
 - **Azioni:** data model, integrazione HR/payroll (human resources/gestione paghe), survey annuale campionaria; collegamento PIAO “Performance”.
 - **KPI:** cruscotto online; tempi di aggiornamento; % aree con KPI disponibili.
-

AREA 5 — Contrasto a discriminazioni, molestie e violenza di genere

Obiettivo 5.1 — Ridurre ulteriormente percezioni di discriminazione e mobbing; mantenere $>90\%$ assenza molestie.

- **Baseline:** quadro positivo, ma mobbing dichiarato $\sim 11-13\%$; discriminazione nella vita quotidiana più elevata tra donne (25,5% vs 14,3%).
- **Target 2027:** mobbing $\leq 8\%$; -5 p.p. gap nella discriminazione percepita extra-lavoro tramite supporto e sensibilizzazione.

- **Azioni:**
 - Policy unica aggiornata-codice di condotta sul mobbing.
 - Sportello Ascolto e EAP (Employee Assistance Program) con psicologi del lavoro.
 - Campagna annuale anti-molestie/bias con micro-pillole.
- **KPI:** % segnalazioni gestite entro SLA; % dipendenti che “conoscono la policy”; indicatori survey.

Disposizioni finali

Il presente **Gender Equality Plan (GEP)** entra in vigore dalla data di approvazione, ha durata triennale (2026–2028) ed è soggetto ad aggiornamento annuale.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** ha il compito di verificare l’attuazione delle azioni previste dal Piano, nonché, proporre eventuali **azioni correttive**, in relazione ai risultati emersi dal monitoraggio. I Servizi e gli Uffici dell’Ente collaborano con il CUG, fornendo i dati e le informazioni, secondo la propria competenza, necessari allo svolgimento delle funzioni attribuite.

Eventuali aggiornamenti o integrazioni del Piano possono essere approvati con deliberazione della Giunta comunale.