



Ai vertici dell'Amministrazione

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 2025

U

COMUNE DI CAPANNORI
Comune di Capannori

Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026



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 le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

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 raccolti da varie fonti:

- dati 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.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

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



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Operatori Esperti	0	1	6	7	5	0	1	3	6	10
Istruttori	4	7	11	12	6	4	8	26	30	17
Funzionari		5	14	10	7	1	12	18	15	13
Dirigenti		0	1	4				3		
Totale personale	4	13	32	33	18	5	21	50	51	40
% sul personale complessivo	1,50	4,87	11,99	12,36	6,74	1,87	7,87	18,73	19,10	14,98

U
 COMUNE DI CAPANNORI
 Comune di Capannori
 Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	4	13	30	31	16	94	94,0	4	21	47	46	34	152	91,02
Part Time >50%				1		1	1,00			2	4	6	12	7,19
Part Time <50%				1	2	5	5,00	1		1	1		3	1,80
Totale	4	13	32	33	18	100	100	5	21	50	51	40	167	100
Totale %	1,50	4,87	11,99	12,3	6,74	37,45		1,87	7,87	18,73	19,10	14,98	62,55	



TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Elevate Qualificazioni	10		12		24	
Specifiche Responsabilità	14		22		36	
Totale personale	24		34		58	100,00%
% sul personale complessivo	8,99		12,73		21,72	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	4	7	13	7	4	35	36,84	4	13	22	20	11	70	42,68
Tra 3 e 5 anni		3	7	7	2	19	20,00	1	4	7	5	2	19	11,59
Tra 5 e 10 anni		3	3	1	1	8	8,42		4	2	1	1	8	4,88
Superiore a 10 anni			8	14	11	33	34,74			16	25	26	67	40,85
Totale	4	13	31	29	18	95		5	21	47	51	40	164	
Totale %	1,54	5,02	11,97	11,20	6,95	36,68	1,93	8,11	18,15	19,69	15,44	63,32		

U
 COMUNE DI CAPANNORI
 Comune di Capannori
 Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026



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

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Operatori esperti	20.643,43		18.604,24		2.039,19	
Istruttori	22.524,35		22.188,49		335,86	
Funzionari ed elevate qualificazioni	26.104,63		25.970,76		133,87	
Totale personale	23.090,80		22.254,50		836,31	100,00%
% sul personale complessivo						

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0					
Laurea magistrale	3	60,00	2	40	5	62,50
Master di I livello	1	66,67	1	33,33	3	
Master di II livello	0					
Dottorato di ricerca	0					
Totale personale	5	62,50	3	37,50	8	100,00%
% sul personale complessivo	1,87		1,12		3,00	

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	11	55,00	9	45,00	20	7,72
Diploma di scuola superiore	46	37,40	77	62,40	123	47,49
Laurea	8	38,10	13	61,90	21	8,11
Laurea magistrale	17	29,31	41	70,69	58	22,39
Master di I livello	11	33,33	22	66,67	33	12,74
Master di II livello	0		0			
Dottorato di ricerca	2	50	2	50	4	1,54
Totale personale	95	36,68	164	63,32	259	
% sul personale complessivo	35,58		61,42		97,00	100,00%



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta				1	1	2	6,06			3	3	4	10	8,85
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	1	6	10	6	1	24	72,73	2	12	27	25	15	81	71,68
Personale che fruisce di orari flessibili	1	3	2		1	7	21,21	1	4	12	3	2	22	19,47
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	2	9	12	7	3	33	100	3	16	42	31	21	113	100
Totale %	1,37	6,16	8,82	4,79	2,05	22,60		2,05	10,96	28,77	21,23	14,38	77,40	

U
COMUNE DI CAPANNORI
Comune di Capannori
Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026



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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	120	24,49	370	75,51	490	23,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	253	22,12	891	77,88	1144	54,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	1,20	248	98,80	251	11,98
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	2,38	205	97,62	210	10,02
Totale	381		1714		2095	
% sul personale	18,19		81,81			

U

COMUNE DI CAPANNORI
Comune di Capannori

Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
D.D. 227/2025	2	50	2	50	4	100	U
D.D. 290/2025	1	25	3	75	4	100	D
D.D. 597/2025	2	50	2	50	4	100	D
D.D. 690/2025	3	75	1	25	4	100	D
Totale personale	8		8		16	100,00%	
% sul personale		8			4,79		



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

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	44	60	337	271	142	854	34,84	0	84	159	170	122	535	13,91
Aggiornamento professionale	23	177	96	110	32	438	17,87	53	183	309	427	249	1221	31,75
Competenze manageriali/Rel azionali	11	57	126	110	110	414	16,89	7	61	254	325	176	823	21,40
Tematiche CUG	0	0	3	0	0	3	0,12	0	0	16	66	0	82	2,13
Violenza di genere	0	4	6	6	12	28	1,14	0	0	32	48	41	121	3,15
Altro:informatic a, giuridico normativa,tecni co specialistica, economico finanziaria	17	113	245	236	103	714	29,13	55	193	282	381	153	1064	27,67
Totale ore	95	411	813	733	399	2451		115	521	1052	1417	741	3846	
Totale ore %	3,88	16,77	33,17	29,91	16,28	100		2,99	13,55	27,35	36,84	19,27	100,00	

U
 COMUNE DI CAPANNORI
 Comune di Capannori
 Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026

Obiettivo 1: Sensibilizzazione e condivisione di un Sentire Comune

Azione 1 Prima edizione di “*Riflessiva – Il Festival delle Relazioni*”, un evento culturale e formativo gratuito articolato in tre incontri pensato per riflettere insieme su cosa significa oggi entrare in relazione con gli altri, la cui partecipazione è stata aperta alla cittadinanza e a tutti i dipendenti del Comune.

Attori Coinvolti: Settore Servizi alla Persona e Settore Servizi al Cittadino

Misurazione: Realizzazione evento - d.d. 870/2025

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: capitoli 10390, 13843 € 24.000,00



Obiettivo 2 : Il Benessere Organizzativo – Promozione, sviluppo e consolidamento

Azione 1 Lavori di ristrutturazione in alcuni uffici comunali, si è proceduto alla messa in sicurezza sull'archivio posto nel seminterrato, è stato completato il sistema anti-incendio con l'installazione delle porte anti-incendio e degli autoparlanti, nuovo atrio, con spazi più illuminati e con la presenza di climatizzazione.

Attori Coinvolti: Settore Opere Pubbliche, PNRR e Datore di Lavoro

Misurazione: Realizzazione delle opere

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: capitolo 10941 € 169.730,61

Azione 2 Corsi rivolti ai dipendenti in materia di comunicazione efficace, volta a sviluppare un modello comunicativo assertivo, gentile e di ascolto attivo, attraverso il quale il singolo dipendente sia posta nella condizione di affrontare i conflitti e i rapporti con i colleghi e l'utenza in modo efficace e costruttivo. Sono stati organizzati due livelli del corso in questione, uno rivolto a tutti i dipendenti e uno ai dirigenti e ai responsabili di elevata qualificazione, con approfondimento più manageriale e legato alla organizzazione e valorizzazione dei collaboratori nonché alla gestione dei conflitti;

Attori Coinvolti: Settore Risorse – Dott.ssa Cavalli Elena

Misurazione: Realizzazione dei corsi

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: capitolo 10580 € 6.793,20

Azione 3 Nell'intento di promuovere la riflessione dei pubblici dipendenti sui processi corruttivi e sulle connesse modalità relazionali, favorendo la gestione comunicativa delle relazioni professionali, umane, personali in un contesto che pone quotidianamente questioni di ordine procedurale ed etico, l'Ente ha coinvolto tutto il personale attraverso un format innovativo teatrale proposto da Karakorum Srl.

Attori Coinvolti: Settore Risorse – Karakorum srl

Misurazione: Realizzazione dell'evento

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: capitolo 10577 € 1.660,40 – 10580 € 3.603,30

Azione 4 L'Amministrazione ha proseguito la procedura per la certificazione Family Audit, ottenendo la certificazione Family Audit Executive da parte della Provincia Autonoma di Trento con il diritto di utilizzare il marchio Family Audit fino alla data 13/01/2027. Durante questo percorso sono stati tra l'altro somministrati questionari ai dipendenti anche per la rilevazione dei bisogni di conciliazione vita lavoro e formativi.

Attori Coinvolti: Settore Risorse – Provincia Autonoma di Trento

Misurazione: Realizzazione eventi e interventi

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: -----

Azione 5 - E' proseguita la formazione dei dipendenti in particolare dei neo assunti in ordine all'utilizzo del sistema di rilevazione delle presenze.

Attori Coinvolti: Settore Risorse

Misurazione: Realizzazione interventi formativi

Beneficiari: I dipendenti neoassunti dell'ente

Spesa: -----



Obiettivo 3: Sostegno economico

Azione 1 Tramite l'Ufficio personale sono state inviate informative al personale su azioni a favore dei dipendenti pubblici, come per esempio il Bando "Corso di lingue in Italia 2025" e il "Bando EstateInsieme2025" promosse dall'INPS. L'Ente ha previsto nell'ambito del contratto integrativo come misura di welfare un sistema di buoni spesa per il personale dipendente a partire dal 2025, destinandovi la somma di euro 20.000,00.

Attori Coinvolti: Ufficio personale

Misurazione: Invio comunicazioni ai dipendenti e acquisto buoni spesa

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: Fondo risorse decentrate comparto

Azione 2 E' stata confermata la collaborazione con il CRAL quale strumento utile per sviluppare convenzioni con esercizi commerciali e attività territoriali.

Attori Coinvolti: Settore Risorse

Misurazione: Stipula convenzioni

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: -----

Obiettivo 4: Promozione dello sviluppo professionale

Azione 1 E' iniziata la collaborazione tra l'Ufficio Personale e l'Ufficio Progetti Strategici, Smart City, Innovazione e Transizione al Digitale con riferimento alla fattibilità di una banca dati integrata per la gestione delle risorse umane, anche grazie alla possibilità di partecipazione al Bando PNRR M1C1 I2.3.2 - SIGP Interoperabilità sistemi gestionali risorse umane HRM Toolkit Minervatramite SIGP Interoperabilità sistemi gestionali risorse umane, utile per per raccogliere dati sul percorso di carriera, formativo dei dipendenti.

Attori Coinvolti: Settore Risorse – Settore Servizi al Cittadino

Misurazione: Verifica fattibilità tecnico con la società che gestisce il software

Beneficiari: Tutti i dipendenti dell'ente

Spesa: -----

Obiettivo 5: Inclusione lavorativa

Azione 1 Sul tema dell'inclusività, l'Ente ha nominato il Disability manager, figura di riferimento per progettare interventi a favore di un migliore inserimento dei lavoratori/lavoratrici con disabilità nell'organizzazione comunale.

Attori Coinvolti: Settore Risorse

Misurazione: Decreto Sindacale n.75/2024

Beneficiari: Tutti i dipendenti interessati dell'ente

Spesa: -----

Obiettivo 6: Il valore dell'esperienza - Age Management

Azione 1 Il comune ha iniziato a pensare e sviluppare percorsi e strumenti rivolti ai dipendenti che si correlino con le diverse fasi dell'età lavorativa del personale, in questa direzione i dirigenti, in sede di conferenza dei dirigenti, si sono confrontati per capitalizzare le conoscenze ed esperienze dei dipendenti senior, promuovendo valori quali la flessibilità lavorativa e l'intergenerazionalità, e meglio strutturare il passaggio di "consegne" e conoscenze ai neo assunti;

Attori Coinvolti: Settore Risorse

Misurazione: -----



Beneficiari: Tutti i dipendenti interessati dell'ente
Spesa: -----

Azione 2 Anche nel 2025 sono proseguiti gli incontri di accoglienza e orientamento per i neoassunti da parte dell'Ufficio personale ed in particolare si è svolto un incontro dedicato all'utilizzo del gestionale delle presenze e la tenuta del cartellino.

Attori Coinvolti: Settore Risorse

Misurazione: Realizzazione degli incontri di accoglienza

Beneficiari: Tutti i dipendenti neoassunti dell'ente

Spesa: -----

Obiettivo 7: Conciliazione tempi di vita/lavoro

Azione 1: Proseguendo le iniziative del 2024, anche nel 2025, i dipendenti del Comune di Capannori hanno usufruito della possibilità di utilizzare lo smart working come strumento di conciliazione vita-lavoro tramite un accordo scritto con il dirigente. Nel 2025 i dipendenti che hanno attivato l'accordo per lo smart working sono stati 119. Inoltre l'amministrazione ed i sindacati hanno raggiunto l'accordo in ordine all'ampliamento delle fasce di flessibilità oraria da attuare nell'anno 2026.

Attori Coinvolti: Tutti di settori dell'Ente

Misurazione: Accordi

Beneficiari: Tutti i dipendenti interessati dell'ente

Spesa: -----

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Ente ha istituito con deliberazione di Giunta Comunale n.234/2025 lo sportello di ascolto rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente.

Il codice di comportamento è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.246/2022.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione previsto per il segretario generale, per i dirigenti e per i dipendenti è contenuto negli allegati al Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi 1.1, 1.1.b e 1.1.c. Ogni anno l'Ente approva la relazione sulla performance all'esito delle valutazioni operate dal Nucleo di Valutazione sia relativamente alla performance organizzativa che individuale.

Il Piano delle Azioni Positive è approvato con il PIAO alla sezione 2.2.b con deliberazione di Giunta Comunale n.100 del 28/03/2026.

U

COMUNE DI CAPANNORI
Comune di Capannori

Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Nel corso del 2025 il CUG ha operato con la composizione approvata con determinazione dirigenziale n.1295 del 17/10/2023 non più in carica, e precisamente:

Nominativi disegnati dall'Amministrazione		
Presidente	Membri effettivi	Membri supplenti
Pensa Alessandro	Ottaviani Simona	Maricchiolo Nadia
	Matteelli Gabriele	
	Pini Andrea	

Nominativi designati dalle Organizzazioni Sindacali		
	Membri effettivi	Membri supplenti
CGIL – FP	Baldocchi Cinzia	Esposito Sabrina
	Lucchesi Lucia	Lubrano Patrizia
	Galleni Simonetta Renata	Massai Stefano

Ai sensi dell'art.3 del regolamento, è stata eletta vicepresidente Baldocchi Cinzia avendo ottenuto l'unanimità dei voti dei presenti aventi diritto. Ai sensi dell'art.5 del regolamento è stata individuata Ottaviani Simona componente del CUG con funzioni di segretaria.

Il CUG ha una sezione dedicata nel sito web istituzionale dell'Ente: https://www.comune.capannori.lu.it/amministrazione/unita_organizzativa/c-u-g-comitato-unico-di-garanzia/

All'interno dell'Ente, l'informazione relativa al CUG viene realizzata attraverso una sezione dedicata della rete interna Intranet (<http://intranet.comune.capannori.lu.it>).

Nella seduta del 04/10/2011 è stato approvato il regolamento interno per il funzionamento del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il regolamento disciplina le modalità di composizione, la durata in carica, il funzionamento, i rapporti con l'Amministrazione, le collaborazioni e le risorse, l'attività di comunicazione e informazione.

Con determinazione dirigenziale n.57 del 26/01/2026 è stato nominato il CUG attualmente in carica:

Nominativi disegnati dall'Amministrazione		
Presidente	Membri effettivi	Membri supplenti
Nutini Laura	Catignani Valeria	Matteelli Gabriele
	Gallo Roberto	Bertoli Ilenia
	Bertuccelli Manuel	Tardelli Iacopo

Nominativi designati dalle Organizzazioni Sindacali		
Organizzazioni Sindacali	Membri effettivi	Membri supplenti
CISL	Lucchesi Lucia	Lubrano Patrizia
UIL	Galleni Simonetta Renata	Massai Stefano

U
COMUNE DI CAPANNORI
Comune di Capannori
Protocollo N.0020562/2026 del 30/03/2026



B. ATTIVITA'

Nel corso del 2025 il CUG si è riunito n.3 volte per le seguenti attività:

- Valutazione del Piano delle azioni positive;
- Approvazione della Relazione annuale;
- Relazione in merito all'attività dello sportello comunale di ascolto, alla presenza dell'Ufficio Personale.

Considerazioni conclusive

Nel Comune di Capannori il quadro generale del benessere organizzativo risulta complessivamente positivo e privo di criticità rilevanti sotto il profilo della parità di genere. I dati del personale non evidenziano infatti squilibri marcati tra uomini e donne in termini di presenza e partecipazione alla vita organizzativa. Tuttavia, emergono alcune lievi discrepanze che meritano attenzione, in particolare per quanto riguarda le retribuzioni medie, l'accesso a ruoli direttivi e le opportunità di conciliazione tra vita professionale e personale.

In ambito retributivo si registrano differenze contenute ma persistenti, così come una minore rappresentanza femminile nelle posizioni apicali, che suggerisce l'esistenza di margini di miglioramento nei percorsi di carriera.

Nel complesso, l'organizzazione dimostra una buona base di equità, ma si raccomanda di consolidare e sviluppare ulteriormente le politiche di pari opportunità, al fine di ridurre anche le disuguaglianze più sottili e promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.

Capannori, 30 marzo 2026