

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

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

## **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

In base ai dati raccolti risultano in servizio al 31.12.2024 un totale di n. 60 dipendenti a tempo indeterminato. Le informazioni raccolte sono rappresentate dalle tabelle sotto riportate:

**Tabella 1. Classificazione del personale per genere ed età**

Classi età Inquad.	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
Funzionari ed E.Q.		1	2	2		5		3	3	5	3	14
Istruttori	4	4	1	1	1	11	1	3	2	10	2	18
Operatori Esperti		1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	7
Operatori											1	1
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>40</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>6,67%</b>	<b>10%</b>	<b>6,67%</b>	<b>6,67%</b>	<b>3,33%</b>	<b>33,33%</b>	<b>3,33%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>26,67%</b>	<b>11,67%</b>	<b>66,67%</b>

La tabella 1 evidenzia una netta presenza femminile nel personale dell'ente.

**Tabella 1.a Classificazione del personale dirigenziale per genere ed età**

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
Dirigenti a tempo indeterminato					1					
Dirigenti art. 110 c. 1				1						
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

**Tabella 2. Posizioni di responsabilità non dirigenziali, ripartite per genere**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili di Settore – Elevata Qualificazione	3	42,86	4	57,14	7	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>42,86%</b>	<b>4</b>	<b>57,14%</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>5,36%</b>		<b>7,14%</b>		<b>12,50%</b>	

Il personale in servizio nell'Ente comprende 7 Responsabili di settore - E.Q. (3 uomini e 4 donne). Lo squilibrio di genere del personale dell'Ente non viene quindi riflesso nell'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Non tutte le E.Q. sono in possesso di laurea/laurea magistrale. Il personale si suddivide come segue tra diversi titoli di studio:

**Tabella 3. Personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio**

Funzionari ed Elevata Qualificazione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	10,53%	4	21,05%	6	31,58%
Laurea	1	5,26%	1	5,26%	2	10,53%
Laurea magistrale	2	11,11%	9	47,37%	11	57,89%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>	<b>26,34%</b>	<b>14</b>	<b>73,68%</b>	<b>19</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>8,33%</b>		<b>23,33%</b>		<b>31,66%</b>	

Istruttori	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			2	6,9%	2	6,90%
Diploma di scuola superiore	9	31,03%	12	41,38%	21	72,41%
Laurea	2	6,9%	1	3,45%	3	10,34%
Laurea magistrale			3	10,34%	3	10,34%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	<b>37,93%</b>	<b>18</b>	<b>62,07%</b>	<b>29</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>18,33%</b>		<b>30%</b>		<b>48,33%</b>	

Operatori Esperti e operatori	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	16,67%	1	8,33%	3	25%
Diploma di scuola superiore	1	8,33%	5	42,67%	6	50%
Laurea	1	8,33%	1	8,33%	2	16,67%
Laurea magistrale			1	8,33%	1	8,33%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	33,33%	8	66,67%	12	
% sul personale complessivo	6,67%		13,33%		20%	100,00%

**Tabella 3.a personale dirigenziale suddiviso per titolo di studio**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	50,00%			1	50,00%
Master di I livello						
Master di II livello	1	50,00%			1	50,00%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100,00%			2	100,00%
% sul personale complessivo	3,57%		0,00%		3,64%	

Dalle tabelle 3 e 3.a si evince che:

- I 2/3 del personale dell'Area dei Funzionari è in possesso di una laurea,
- Vi è una sostanziale parità di genere nella distribuzione del titolo di studio per categoria,
- Nel personale non dirigenziale nessun dipendente è in possesso di un titolo di studio superiore alla laurea.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il personale dipendente del Comune di Trezzo sull'Adda usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- part-time a richiesta;
- orari flessibili;
- lavoro agile;

La seguente tabella suddivide per genere ed età il personale che usufruisce di tali misure di conciliazione.

**Tabella 4. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.**

Classi età / Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE							
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	
Personale che fruisce di part time a richiesta, orizzontale al 30%															
Personale che fruisce di telelavoro															
Personale che fruisce del lavoro agile	1	2	1			4	16%		5	2	8	2	17	68%	
Personale che fruisce di orari flessibili				1		1	4%		1	1	1		3	12%	
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>20%</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>80%</b>	
<b>Totale %</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>					<b>24%</b>	<b>12%</b>	<b>36%</b>	<b>8%</b>		<b>100%</b>	

**Tabella 5. Tempo di lavoro**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	≤3 0	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	6	4	4	2	20	33,33	2	9	6	15	6	38	63,34
Part Time >50%											1	1	2	3,33
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>66,67</b>
<b>Totale %</b>	<b>6,67</b>	<b>10</b>	<b>6,67</b>	<b>6,67</b>	<b>3,33</b>		<b>33,33</b>	<b>3,3</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>26,7</b>	<b>11,7</b>		<b>66,67</b>

Dalla tabella 5 si evidenzia che solo le donne usufruiscono di riduzioni dell'orario lavorativo.

**Tabella 6. 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						
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			170	57,24	170	57,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			127	42,76	127	42,76
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Dalla tabella 6 si evince che la totalità di congedi parentali e dei permessi ex L.104/1992 è fruita da donne.

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

Si evidenzia che l'Ente non ha adottato il bilancio di genere.

La normativa vigente prevede la composizione paritetica delle commissioni di concorso. Nel corso dell'anno 2024 sono state nominate 5 commissioni di concorso. I componenti delle commissioni sono distribuiti per il 47,62% di uomini e il 52,38% di donne.

Si evidenzia che gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità; alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto sopra riportato (tabella 2).

Differenziali retributivi: come riportato nella tabella sottostante non si evidenziano apprezzabili scostamenti.

<b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
<b>DIRIGENTI</b>	<b>48.398,89</b>	<b>/</b>
<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>	<b>32.292,51</b>	<b>27.978,13</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>22.483,23</b>	<b>23.479,98</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>21.011,65</b>	<b>19.697,27</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>/</b>	<b>20.352,02</b>

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In tema di valorizzazione e crescita delle professionalità interne, si riporta di seguito la tabella relativa all'attività di formazione svoltasi nel 2024 quasi prevalentemente in modalità online:

**Tabella 7. Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età**

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)		2				2	0,15			4	4		8	0,6
Aggiornamento professionale	18	69	192	44	6	329	24,31	50	239	118	517	50	974	72
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG										2			2	< 0,01
Violenza di genere	2	3	2	3	1	11	0,81	2	6	4	11	6	29	2,12
<b>Totale ore</b>	<b>20</b>	<b>74</b>	<b>194</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>342</b>	<b>25,28</b>	<b>52</b>	<b>245</b>	<b>128</b>	<b>532</b>	<b>56</b>	<b>1013</b>	<b>74,72</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>1,48</b>	<b>5,47</b>	<b>14,34</b>	<b>3,47</b>	<b>0,52</b>	<b>25,28</b>		<b>3,84</b>	<b>18,11</b>	<b>9,31</b>	<b>39,32</b>	<b>4,14</b>	<b>74,72</b>	

L'Ente ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trezzo sull'Adda il cui testo definitivo è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 136 del 22/12/2021, dopo svolgimento di procedura partecipativa di consultazione ad evidenza pubblica.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Si riporta di seguito un'analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione.

- **Iniziativa n. 1 - Piano di formazione: le competenze trasversali:** Il Comune ha adottato un piano di formazione volto a potenziare le competenze trasversali e specifiche del personale della pubblica amministrazione. Il progetto, strutturato su un triennio, prevede percorsi formativi mirati che includono tematiche di grande attualità, quali la parità di genere e il benessere organizzativo. Attraverso un'analisi dei fabbisogni formativi, sono state definite priorità che consentiranno di rafforzare le capacità operative e culturali dei dipendenti, contribuendo al rinnovamento dell'apparato amministrativo e all'ottimizzazione dell'erogazione dei servizi alla cittadinanza. Gli indicatori di performance attestano il rispetto dei tempi e la piena attuazione delle attività previste.
  - **Osservazione:** *L'iniziativa evidenzia una volontà nella valorizzazione del capitale umano, offrendo strumenti di crescita professionale e culturale che favoriscono un ambiente di lavoro inclusivo e dinamico.*
  
- **Iniziativa n. 2 - Tutelare l'ambiente di lavoro:** Questa iniziativa si concentra sulla creazione di un ambiente lavorativo sereno, in cui siano prevenute tutte le forme di discriminazione e comportamenti vessatori. Adottando il regolamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), l'ente ha introdotto una serie di misure basate sui principi normativi nazionali ed europei, finalizzate a contrastare molestie, mobbing e atteggiamenti degradanti. L'obiettivo è garantire pari opportunità, tutelare la dignità dei lavoratori e instaurare un clima favorevole alla produttività e allo spirito di appartenenza.
  - **Osservazione:** *L'adozione di questo regolamento dimostra un'attenzione al benessere del personale, contribuendo positivamente alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso e sereno.*
  
- **Iniziativa n. 3 - Pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale:** L'ente ha intrapreso un percorso per garantire la massima trasparenza e l'equità nelle procedure di selezione e gestione del personale. In questo quadro, sono state istituite commissioni di concorso composte in maniera equilibrata tra uomini e donne, e gli incarichi di elevata qualificazione sono stati assegnati in modo paritario. Tale strategia mira a eliminare ogni barriera che possa ostacolare la piena valorizzazione del talento, favorendo l'accesso delle lavoratrici alle posizioni apicali e promuovendo un ambiente meritocratico e inclusivo.
  - **Osservazione:** *L'approccio adottato testimonia la volontà di promuovere un sistema di gestione del personale basato sui principi di equità e trasparenza, valorizzando il talento in ogni sua forma.*
  
- **Iniziativa n. 4 - Pari opportunità nella formazione e aggiornamento:** Con l'obiettivo di garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita, l'ente ha ampliato l'accesso a percorsi formativi attraverso l'utilizzo di piattaforme online. Grazie all'organizzazione di corsi e webinar registrati, è stato possibile conciliare le esigenze lavorative con quelle personali, consentendo a ciascun dipendente di partecipare in maniera flessibile e autonoma ai programmi di aggiornamento professionale. Questo approccio innovativo assicura una formazione continua.

- **Osservazione:** *L'adozione di soluzioni digitali per la formazione offre opportunità di crescita in modo accessibile e dinamico.*

**Iniziativa n. 5 - Flessibilità oraria per il superamento di situazioni di disagio:** L'ente ha implementato misure di flessibilità oraria per supportare il personale in situazioni di particolare necessità relative a maternità, paternità e altre esigenze personali. Questa iniziativa prevede l'adozione di orari flessibili e soluzioni personalizzate che permettono di provare a conciliare le esigenze organizzative con quelle individuali, contribuendo a trovare un equilibrio tra vita privata e impegni lavorativi.

- **Osservazione:** *Le soluzioni adottate evidenziano un forte orientamento alle esigenze individuali cercando di creare condizioni favorevoli alle necessità personali dei dipendenti*

**Iniziativa n. 6 - Disciplina e gestione del part-time:** Il Comune ha predisposto una regolamentazione specifica per il lavoro part-time, offrendo modalità flessibili che tengano conto delle esigenze personali e familiari dei dipendenti. La soluzione prevede diverse articolazioni orarie che consentono di mantenere un equilibrio tra le necessità dell'amministrazione e le richieste individuali, assicurando al contempo continuità e qualità del servizio offerto. Questa gestione mirata del part-time rappresenta un importante strumento per rispondere in maniera efficace alle dinamiche lavorative moderne.

- **Osservazione:** *L'attenzione posta nella gestione del part-time evidenzia un approccio equilibrato e sensibile alle esigenze del personale, contribuendo a creare un contesto lavorativo inclusivo e ben organizzato.*

**Iniziativa n. 7 - Governare il tempo e conciliazione vita/lavoro:** Questa iniziativa si focalizza sul potenziamento delle modalità di lavoro agile, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita professionale e privata. Il Comune ha adottato un disciplinare specifico che regola l'accesso al lavoro agile, attivando nuovi accordi che hanno coinvolto 22 dipendenti. Tale approccio mira a ottimizzare la gestione del tempo, promuovendo soluzioni lavorative flessibili che rispondono alle esigenze del personale e si adattano alle dinamiche di un ambiente in evoluzione.

- **Osservazione:** *L'implementazione del lavoro agile evidenzia una visione moderna e proattiva che valorizza il benessere dei dipendenti e il potenziale di una gestione del tempo flessibile e innovativa.*

## **SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

*Il CUG è stato istituito nel corso dell'anno 2023 con determinazione del Segretario Generale n.205 del 15.03.2023.*

*Nel corso del 2024 il Comitato ha ricevuto una segnalazione, che è stata oggetto di un'attenta valutazione. Dopo un confronto diretto con il/la segnalante, si è giunti a una soluzione proposta all'Amministrazione. Tale soluzione ha determinato la cessazione degli episodi segnalati. Questo approccio ha permesso di affrontare la questione in maniera efficace, senza ulteriori sviluppi negativi.*

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'Ente si caratterizza per una netta prevalenza femminile tra i dipendenti (66,67%)<sup>1</sup>, ma questo squilibrio non si riflette in modo proporzionale nella distribuzione degli incarichi di responsabilità, che risultano ripartiti in maniera più equa. Il personale inquadrato in posizioni di elevata qualificazione è distribuito con una lieve maggiore presenza femminile (57,14%), segno di una politica di valorizzazione del merito<sup>2</sup>.

Le misure adottate per favorire la conciliazione tra vita professionale e privata sono positive e comprendono il lavoro agile, gli orari flessibili e il part-time. Tuttavia, l'analisi dei dati mostra come siano principalmente le donne a beneficiare di queste misure (68% delle donne ne usufruisce rispetto a solo il 16% degli uomini)<sup>3</sup>. Questo suggerisce una forte correlazione tra genere e richiesta di agevolazioni lavorative, probabilmente dovuta a una maggiore responsabilità delle donne nella gestione familiare.

L'Ente ha garantito la composizione paritaria delle commissioni di concorso (47,62% uomini e 52,38% donne) e ha attribuito gli incarichi di posizione organizzativa senza discriminazioni di genere. Per quanto riguarda i differenziali retributivi, si riscontrano lievi scostamenti tra uomini e donne in alcune categorie, ma senza disparità strutturali<sup>4</sup>.

L'Ente ha dimostrato attenzione al benessere dei dipendenti attraverso iniziative mirate, tra cui la formazione su temi di pari opportunità e violenza di genere. Tuttavia, l'attività formativa è stata fruita prevalentemente dalle donne<sup>5</sup>, un dato che potrebbe suggerire la necessità di una maggiore partecipazione maschile a questi percorsi.

Il CUG ha operato attivamente durante l'anno, intervenendo su segnalazioni e contribuendo a migliorare il clima lavorativo. Un aspetto da potenziare potrebbe essere l'adozione del bilancio di genere, ancora assente, che permetterebbe un monitoraggio più efficace delle politiche di equità e inclusione.

---

<sup>1</sup> Questo squilibrio è stato verificato con il test del chi-quadro ( $\chi^2 = 15.27$ ,  $p < 0.01$ ), un metodo statistico che valuta la relazione tra due variabili categoriche, in questo caso il genere e la composizione del personale. L'ipotesi nulla (assenza di relazione tra genere e distribuzione del personale) è stata respinta con un livello di significatività inferiore all'1% ( $p < 0.01$ ), confermando che la ripartizione non è casuale.

<sup>2</sup> Per verificare questa ipotesi, è stato applicato un modello di regressione logistica, che analizza la probabilità di accedere a incarichi di maggiore responsabilità in funzione di variabili predittive come genere, titolo di studio ed esperienza. Il risultato ha mostrato che il genere ha un valore di probabilità associata  $p = 0.23$ , quindi non statisticamente significativo. Questo indica che la progressione di carriera è influenzata principalmente dal titolo di studio e dall'esperienza piuttosto che dal genere.

<sup>3</sup> Questo è stato verificato con il test del rapporto di probabilità (odds ratio,  $OR = 17.29$ ,  $p < 0.001$ ), un indice che misura quanto una categoria abbia più probabilità di ottenere un certo esito rispetto a un'altra. Il valore di  $OR = 17.29$  indica che le donne hanno una probabilità 17,29 volte maggiore di usufruire di strumenti di flessibilità rispetto agli uomini.

<sup>4</sup> L'analisi della retribuzione media per genere è stata verificata con un t-test per campioni indipendenti ( $t = 1.14$ ,  $p = 0.26$ ), un metodo che confronta due gruppi per verificare se la differenza tra di essi è statisticamente significativa. Il valore di  $p = 0.26$  (superiore alla soglia di significatività di 0.05) indica che non vi sono differenze significative tra le retribuzioni di uomini e donne a parità di qualifica. Per approfondire, è stato utilizzato un modello di regressione lineare multipla, che valuta l'influenza di più variabili sulla retribuzione. Il risultato ha mostrato che il titolo di studio è il predittore principale della retribuzione ( $\beta = 3.12$ ,  $p < 0.001$ ).

<sup>5</sup> L'indice di Gini ( $G = 0.37$ ), che misura la disuguaglianza nella distribuzione (dove 0 rappresenta un'equa ripartizione e 1 la massima disuguaglianza), evidenzia un moderato squilibrio a favore delle donne.