

Analisi del contesto organizzativo

Il Comune di Ginosa svolge periodicamente attività di monitoraggio della propria dotazione organica e dell'assetto organizzativo, con particolare attenzione alla distribuzione del personale per genere, alla presenza femminile nelle posizioni di responsabilità, all'accesso ai percorsi formativi, all'utilizzo degli istituti di conciliazione e alla partecipazione agli incarichi organizzativi.

Tale attività conoscitiva consente di individuare eventuali criticità e di orientare le politiche di gestione del personale verso modelli organizzativi maggiormente inclusivi ed equi.

L'analisi del contesto non evidenzia situazioni strutturali di discriminazione di genere, ma conferma la necessità di mantenere elevato il livello di attenzione verso il benessere organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane, quali fattori determinanti per l'efficacia dell'azione amministrativa.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2025, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Area	Donne	Uomini	Totale
Operatori	1	3	4
Operatori esperti	1	6	7
Istruttori	24	33	57
Funzionari ed EQ	13	8	21
Segretario Generale	1	-	1
TOTALE	40	50	90

Dall'analisi della tabella sopra indicata emerge, con evidenza, il sostanziale livello di equilibrio tra generi in tutte le categorie professionali dell'Ente. Si ritiene opportuno segnalare, pertanto, che non è necessario attuare nuove azioni tese a favorire il

Scheda anagrafica
dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e
anticorruzione

➤ **Organizzazione e capitale
umano**

Monitoraggio

riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma1, del D.lgs. n.198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Per quanto riguarda l'analisi delle fasce di età del personale in servizio al 31/12/2025, emerge il seguente quadro:

Fascia di età	Donne	Uomini	Totale
20 - 30	3	3	6
31 – 40	11	13	24
41 – 50	17	11	28
51 – 60	7	12	19
Oltre 60	4	9	13

Il personale presenta una sostanziale omogeneità nella distribuzione anagrafica, con una moderata concentrazione nelle classi di età più elevate. In particolare, il 35,56% dei dipendenti ha più di 50 anni, mentre il personale under 40 rappresenta il 33,33% del totale. La percentuale di dipendenti con età superiore ai 60 anni si attesta al 14,44%. Il 6,67% del personale ha un'età inferiore ai 30 anni.

Si rilevano, inoltre, i dati delle cessazioni, dovuti a varie motivazioni tra le quali i pensionamenti, le mobilità verso altri Enti o dimissioni volontarie, e i dati inerenti alle assunzioni conclusesi nel 2025:

Cessazioni:

Area	Donne	Uomini
Operatori	-	-
Operatori esperti	-	2

Scheda anagrafica
dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e
anticorruzione

➤ **Organizzazione e capitale
umano**

Monitoraggio

Istruttori	-	2
Funzionari ed EQ	2	3
TOTALE	2	7

Assunzioni:

Area	Donne	Uomini
Operatori	-	-
Operatori esperti	-	-
Istruttori	4	10
Funzionari ed EQ	1	
TOTALE	5	10

Infine, si rileva che, con riferimento ai Responsabili di Settore si registra una prevalenza della componente maschile:

	Donne	Uomini
Responsabili di Settore	2	6

Scheda anagrafica
dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e
anticorruzione

➤ **Organizzazione e capitale
umano**

Monitoraggio