



3.3 – Pari opportunità

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle Pubbliche Amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

Le amministrazioni pubbliche, infatti, sono tenute, come disposto dal Codice delle pari opportunità (D. lgs. 198/2006) e dal D. Lgs. 165/2001, ad adottare il Piano Triennale per le azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con l'introduzione del PIAO, anche le azioni positive, inserite in una visione complessiva dello sviluppo dell'Ente, entrano a far parte della pianificazione strategica, in quanto rivestono un'importanza fondamentale poiché mirano a garantire un ambiente inclusivo ed equo per tutti i dipendenti. Si concretizzano in azioni intraprese dall'ente sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, delle pari opportunità, della parità di genere, della prevenzione e contrasto alle discriminazioni e della conciliazione vita lavoro.

Il contesto interno della Camera della Toscana Nord-Ovest al 01.01.2026 è caratterizzato dalla presenza di 120 dipendenti, rispetto ai 115 presenti al 01/01/2025, di cui circa il 72% donne e 28% uomini. Per la prima volta dalla costituzione di TNO si registra un'inversione di tendenza riguardante il numero dei dipendenti dell'Ente, in incremento rispetto all'anno precedente per effetto dell'entrata di nuovo personale, sia per mobilità che per procedure concorsuali realizzatesi nel 2025. Si rafforza la prevalenza del genere femminile, che si conferma netta. Tale dato evidenzia la sostanziale assenza di ostacoli di genere nell'accesso al lavoro.

Anche la composizione del personale per categoria, con particolare riferimento alla categoria più elevata e



alla dirigenza, evidenzia una situazione di assenza di criticità sotto il profilo della differenza di genere nello sviluppo della crescita professionale, sebbene, rispetto all'anno precedente, l'assunzione di due nuovi dirigenti uomini abbia riequilibrato la ripartizione tra i due generi che ora è di 60% e 40% a favore del genere femminile.

Così come previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, è stato costituito presso la CCIAA TNO, il primo Comitato Unico di Garanzia (CUG) (Determinazione del Segretario Generale n. 45 del 28 febbraio 2023) che, per il triennio 2026-2028 ha proposto i seguenti obiettivi e azioni positive:

1. promuovere il ruolo del CUG adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e organizzazione di un evento di formazione/intrattenimento rivolto al personale dell'Ente;
2. conciliare i tempi di lavoro/famiglia formulando delle proposte migliorative in materia di lavoro agile o di carattere organizzativo sulla base delle esigenze segnalate dai dipendenti;
3. consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente mediante l'organizzazione di spazi comuni ad uso dei dipendenti.

Per rispondere alle sollecitazioni del C.U.G. e favorire il benessere organizzativo e l'engagement dei dipendenti, la Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest prevede le seguenti azioni:

1. attuazione alle direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/3/2023, del 28/11/2023 e del 14/01/2025 in materia di formazione, in quanto leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso il lavoro agile, prevedendo percorsi formativi di almeno 40 ore annue per i propri dipendenti;
2. proseguire il percorso di team building mediante l'organizzazione di n. 1 evento rivolto a tutto il personale;
3. coinvolgimento del Comitato nella revisione della regolamentazione per l'utilizzo del lavoro agile che sarà adottata per l'anno 2026 successivamente all'approvazione del nuovo CCNL 2022-2024;
4. realizzazione Indagine sul benessere del personale (entro 31/12/2026) ed invio dei relativi risultati al CUG.