



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Pistoia-Prato - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Pistoia-Prato

Regione: Toscana

Provincia: PO

Comune: Prato

CAP: 59100

Indirizzo: Via Del Romito 71

Codice Amministrazione: cciaapp

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro Unioni Regionali

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2025-2027

[piano_azioni_positive_cciaapp-triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-cciaapp-triennio-2025-2027-anno_.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-posit](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-cciaapp-triennio-2025-2027-anno_.pdf)
[ive_cciaapp-triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-cciaapp-triennio-2025-2027-anno_.pdf))
(878.36 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	dirigenti	0	0	0		0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	0		9	2	0	0	2	7	5
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	0	1	11	1	0	0	5	16	6
Personale non dirigente	categoria B	0	0	1	0	1	0	0	0	4	4
Organo di vertice	Consigliere	0	2	3	6	7	0	0	0	6	4
Totale personale		0	2	5	28	11	0	0	7	34	19
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,89	4,72	26,42	10,38	0,00	0,00	6,60	32,08	17,92

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Inferiore a 3 anni	0	0	0	5	1	6	46,15	23,08	0	0	1	2	4	7	53,85	14,29
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	12	1	13	41,94	50,00	0	0	4	8	6	18	58,06	36,73
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	2	1	3	17,65	11,54	0	0	1	10	3	14	82,35	28,57
Superiore a 10 anni	0	0	2	1	1	4	28,57	15,38	0	0	1	7	2	10	71,43	20,41
Totale	0	0	2	20	4	26			0	0	7	27	15	49		
Totale %	0,00	0,00	2,67	26,67	5,33	34,67			0,00	0,00	9,33	36,00	20,00	65,33		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	6,67
Categoria B	Diploma di scuola superiore	0	0,00	5	100,00	5	6,67
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	9	30,00	21	70,00	30	40,00
CATEGORIA C	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	4,00
CATEGORIA C	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	4,00
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	1,33
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	4,00
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	8,00
CATEGORIA D	Laurea	0	0,00	10	100,00	10	13,33
CATEGORIA D	Laurea magistrale	9	100,00	0	0,00	9	12,00
Totale personale		26		49		75	
Totale % sul personale complessivo		33,33		62,82		96,15	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tutti i dati riportati nella presente relazione, se non diversamente indicato, sono riferiti alla data del 31.12.2024.

Organo di indirizzo politico (organo di vertice)

Ai fini del rispetto del criterio della parità di genere le organizzazioni imprenditoriali o loro raggruppamenti cui spetta di designare complessivamente più di due rappresentanti sono tenuti a individuare almeno un terzo dei rappresentanti di genere diverso da quello degli altri, con arrotondamento all'unità superiore in caso di frazionamento, così come indicato dal Ministero dello Sviluppo Economico (ora Ministero delle Imprese e del Made in Italy) con proprie circolari.

L'analisi della composizione del Consiglio nel suo complesso evidenzia, comunque, il **rispetto dell'equilibrio di genere** essendo verificata la presenza di almeno 1/3 del totale dei componenti di ciascun genere rispetto al totale dei Consiglieri in carica al 31 dicembre 2023 (dato invariato rispetto al 31.12.2022).

Personale dipendente

I dati mettono in evidenza una **riduzione del personale** pari a 4 unità rispetto alla situazione registrata al 31.12.2023 a seguito della cessazione di n. 2 unità appartenenti all'area degli istruttori (ex cat. C) e di n. 2 unità appartenenti all'area degli operatori (ex cat. A), senza che si sia provveduto a nuove assunzioni nell'anno. Viene quindi confermato il trend di progressiva riduzione degli occupati che porta ad evidenziare, alla data del 31.12.2024, un **grado di scopertura della dotazione organica complessiva dell'Ente** (determinata dall'art. 7, comma 1, del D.M. 16 febbraio 2018) **pari al 25%**.

Il concorso pubblico per la copertura di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato nell'area degli Istruttori bandito nell'agosto del 2023 si è, infatti, concluso senza candidati idonei. Si evidenzia, peraltro, che sono attualmente in corso le selezioni per l'assunzione n. 3 funzionari, n. 3 istruttori e n. 1 operatore esperto mentre si è provveduto, sempre nel 2025, all'assunzione di n. 1 unità di qualifica dirigenziale.

Si denota inoltre un **ulteriore "invecchiamento"** del personale: l'88,46% delle unità in servizio al 31.12.2024 ha più di 50 anni e ben il 24,36% supera i 60 anni di età, a fronte del 19,51% registrato al 31.12.2023.

In quanto alla composizione per genere permane una predominanza a vantaggio delle donne che rappresentano il 64,10% di tutto il personale (dirigenziale e non), evidenziando così la **sostanziale assenza di ostacoli di genere nell'accesso al lavoro**.

La composizione del personale disaggregata per genere e ruoli di responsabilità evidenzia, limitatamente alle posizioni dirigenziali, una predominanza del genere maschile nel rispetto, peraltro, della proporzione di cui all'ultimo periodo dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (a seguito della citata ulteriore assunzione di n. 1 unità di qualifica dirigenziale nell'anno 2025 il numero di dirigenti donna è ora pari al numero di dirigenti uomini).

Per quanto riguarda gli incarichi di Elevata Qualificazione gli stessi risultano attribuiti, alla data del 31.12.2024, a n. 4 unità di personale di genere femminile e a n. 4 unità di genere maschile.

Dall'analisi dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali **non si rilevano preclusioni di genere allo sviluppo di carriera nelle diverse categorie giuridiche**.

Nell'anno 2024 sono state attribuite n. 12 progressioni di tipo orizzontale (n. 7 donne e n. 5 uomini) e n. 1 progressione di tipo verticale tra aree (n. 1 uomo).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	0	2	22	4	28	40,58	100,00	0	0	6	22	13	41	59,42	82,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	6	2	9	100,00	18,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	2	22	4	28			0	0	7	28	15	50		

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	0,00	0,00	2,56	28,21	5,13	35,90			0,00	0,00	8,97	35,90	19,23	64,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	18,18
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	1	4	100,00	36,36
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	9,09
PART-TIME ORIZZONTALE 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	9,09
Smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	9,09
ORARI FLESSIBILI	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	9,09
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	9,09
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	1	8	2	11		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	9,09	72,73	18,18	100,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati evidenziano come oltre il 20% delle donne fruiscono di misure di conciliazione a fronte di un dato pari a 0 relativo agli uomini.

Con particolare riferimento al lavoro agile si evidenzia come - nelle more dell'implementazione della nuova disciplina a seguito della cessazione definitiva delle norme a carattere "emergenziale" introdotte a seguito della pandemia da Covid-19 - tale modalità di prestazione lavorativa è stata limitata, nel 2024, ai soli soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022. Ciò in considerazione del fatto che l'ultimo atto adottato in materia risultava essere la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29 dicembre 2023 tesa a sensibilizzare le Pubbliche Amministrazioni al tema del lavoro agile per i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	162	100,00	162	12,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	551	49,68	558	50,32	1109	87,25
Totale permessi	551	43,35	720	56,65	1271	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati sulla fruizione delle misure di conciliazione, dei congedi parentali e dei permessi di cui alla L. 104/1992 mostrano una **prevalenza del ricorso a tali istituti da parte del personale di genere femminile**. In netto incremento, rispetto al 2023, i permessi orari complessivamente fruiti (+77%), mentre si registra un calo dei permessi giornalieri (-23%).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1) In continuità con il percorso avviato nel 2023, l'Amministrazione ha organizzato un percorso formativo rivolto a tutto il personale camerale, per introdurre il tema dell'importanza della salute mentale nei luoghi di lavoro.

Il percorso si svilupperà tra il 2024 e il 2025; il primo appuntamento, "Il benessere lavorativo e i motivi di possibile sofferenza psicologica: cause e rimedi" della durata di 3 ore, si è tenuto nel mese di novembre 2024 in presenza su entrambe le sedi e ha visto la partecipazione di 73 dipendenti (47 donne e 26 uomini) e dei due dirigenti d'Area (2 uomini) per un totale di 75 partecipanti.

2) L'Amministrazione ha organizzato un ampio piano formativo che ha coinvolto la quasi totalità del personale e dei dirigenti in servizio. Il grado di aggiornamento del personale è quindi pari al 100%.

3) L'indagine di benessere organizzativo è stata svolta a cura dell'UO Controllo di Gestione nell'ultima parte dell'anno.

L'indagine è stata avviata con comunicazione mail a tutto il personale in data 16 settembre e la rilevazione si è conclusa in data 30 settembre.

Per la rilevazione - rigorosamente anonima e gestita esclusivamente on line tramite la piattaforma Google Moduli - è stato utilizzato il questionario predisposto dall'A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione) che si compone di più parti:

1. il benessere organizzativo che individua lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati;

2. il grado di condivisione del sistema di valutazione che indica la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento;

3. la valutazione del proprio superiore gerarchico che fa riferimento alla rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Il 22 ottobre è stata data comunicazione a tutto il personale che i risultati dell'indagine di benessere organizzativo sono stati pubblicati nella intranet camerale, sezione Controllo di gestione.

4) La nuova disciplina dell'orario di lavoro è stata adottata con determinazione del Segretario Generale n. 99/23 del 23.05.2023, al fine di armonizzare l'applicazione degli istituti relativi all'orario di lavoro dei due enti accorpati e al fine dell'impostazione del nuovo programma delle presenze che è divenuto operativo dal 1.6.2023.

In relazione alla richiesta di definire un set di indicatori finalizzati alla misurazione della parità di genere, che tenga conto delle L.G. 6.12.2022, in data 25.09.2023 è stata trasmessa al CUG una nota illustrativa, corredata degli opportuni allegati, con la definizione di un set di indicatori previsto dal PIAO coerente con gli indicatori riferiti alla VI area "Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro" della PdR 125:2022.

Il PIAO 2024-2025 definisce uno specifico obiettivo trasversale, nell'ambito strategico 03_01 "L'ottimizzazione organizzativa e gestionale", per il conseguimento delle "Pari Opportunità" con un set di indicatori che comprende anche due dei cinque definiti in attuazione della PdR 125:2022 (il n. 4 e il n. 5); il PIAO è stato trasmesso il 02/02/2024 a tutto il personale.

Gli indicatori definiti al 31.12.2023 non erano valorizzabili non ricorrendone i presupposti fattuali, diversamente da quanto accaduto nel 2024:

1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità: **NO**

2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa: **Sì, piano welfare**

3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità: **NO**

4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori: **100%**

5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge: **100%**

5) Il PIAO 2025-2027 dedica un paragrafo all'esperienza della Camera di Commercio (4.1 Organizzazione del lavoro agile) e

fornisce una sintetica illustrazione dello stato dell'arte. Si rimanda al documento di programmazione, approvato dalla Giunta il 31.1.2025 e pubblicato su A.T. in pari data e diffuso a tutto il personale con comunicazione di Servizio n. 3 del 4.2.2025).

6) La sezione amministrazione trasparente/altri contenuti del sito ptpo.camcom.it comprende una specifica sottosezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia, la pagina è reperibile al seguente link:

https://www.ptpo.camcom.it/servizi/0000_trasparenza/2300_altr_cont/120_cug/Cug.php
https://www.ptpo.camcom.it/servizi/0000_trasparenza/2300_altr_cont/120_cug/Cug.php

Nella intranet questi sono stati gli aggiornamenti della sezione CUG nell'anno 2024:

- Richiesta CUG del 29/03/2024 evasa il 02/04/2024
- Richiesta CUG del 30/12/2024 evasa il 30/12/2024

Gli aggiornamenti della intranet risultano essere effettuati in modo tempestivo : **tempo medio 2 giorni.**

Le comunicazioni inviate al personale da parte del CUG nel corso del 2024 sono state **n. 2:**

- 3.9.2024 Adesione del CUG camerale alla rete nazionale dei CUG
- 25.11.2024 Comunicazioni al personale relative ai canali di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking

Le iniziative sono riferite al Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026 confluito nella Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione "Pari opportunità" del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato con delibera di Giunta n. 5/2024 del 31.01.2024.

Il PTAP adottato dall'Amministrazione è pienamente conforme alla proposta predisposta dal CUG.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza	0	0	0	16	4	20	41,67	1,03	0	0	8	12	8	28	58,33	0,86
Aggiornamento professionale	0	0	60	1423	283	1766	36,88	91,27	0	0	447	1829	746	3022	63,12	92,36
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	5	0	5	100,00	0,15
Tematiche CUG	0	0	6	104	12	122	42,51	6,30	0	0	21	90	54	165	57,49	5,04
Violenza di genere	0	0	1	21	5	27	34,18	1,40	0	0	7	29	16	52	65,82	1,59
Totale ore	0	0	67	1564	304	1935			0	0	483	1965	824	3272		
Totale ore %	0,00	0,00	1,29	30,04	5,84	37,16			0,00	0,00	9,28	37,74	15,82	62,84		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere

No

dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
procedura reclutamento personale	4	66,67	2	33,33	6	100,00	Donna
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	5,13		2,56		7,69		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Risulta **rispettato il disposto dell'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001**, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro *"riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso [...]".*

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria B	€27343,80	€28531,50	€ 1187,70	4,16
CATEGORIA C	€32466,80	€32012,00	€ -454,80	-1,42
CATEGORIA D	€46038,50	€47610,30	€ 1571,80	3,30
dirigenti	€122839,00	€170761,00	€ 47922,00	28,06

I dati evidenziano la sussistenza di **divari non significativi con riferimento al personale non dirigenziale**.

Per quanto concerne il personale con qualifica dirigenziale il divario è riconducibile alla presenza, nell'ordinamento camerale, di un unico dirigente generale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

L'indagine, prevista dal PTAP, viene realizzata con cadenza annuale facendo ricorso al modello definito dalla CIVIT nel 2013 (CIVIT - 29.05.2013 "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico")

Si rinvia alla sezione 3.a) della presente relazione per ulteriori informazioni circa le modalità di realizzazione dell'indagine precisando come, su proposta del CUG, la rilevazione 2024 è stata effettuata in modalità mista affiancando alla modalità di compilazione telematica utilizzata negli ultimi anni anche la modalità cartacea, consentendo di raggiungere un tasso di partecipazione del 67% del personale non dirigente (50 dipendenti sui 75 in servizio alla data di effettuazione della rilevazione), decisamente superiore rispetto al dato 2023 (39%).

Nelle domande è stato chiesto ai dipendenti di esprimere le proprie valutazioni attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente (scala di Likert), con la sola eccezione di alcune domande caratterizzate da polarità negativa (valore basso = alto livello di soddisfazione).

L'analisi dei risultati della rilevazione 2024 evidenzia un **miglioramento dei valori registrati con riferimento a tutti gli ambiti d'indagine** (fatta eccezione dell'ambito "Immagine della mia Amministrazione" che registra una lieve flessione). Tutti gli indicatori rimangono nel quadrante positivo (valore > 3). Si riportano i valori medi registrati nei diversi ambiti di indagine (fra parentesi i corrispondenti valori rilevati in sede di indagine 2023) calcolati escludendo gli indicatori con polarità negativa, tutti comunque in riduzione e con valore <3:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato - 5,20 (4,92)
- Le discriminazioni - 5,93 (5,91)
- L'equità nella mia amministrazione - 4,22 (3,62)
- Carriera e sviluppo professionale - 4,37 (3,73)
- Il mio lavoro - 5,03 (4,49)
- I miei colleghi - 4,96 (4,58)
- Il contesto del mio lavoro - 4,57 (4,23)
- Senso di appartenenza - 4,86 (4,57)
- L'immagine della mia amministrazione - 3,57 (3,76)
- L'organizzazione - 4,27 (4,02)
- Le mie performance - 4,33 (3,85)
- Il funzionamento del sistema - 4,07 (3,78)
- La valutazione del superiore gerarchico - 4,41 (4,01)
- Il capo e la mia equità - 4,37 (3,89).

Non emergono significative criticità in termini di benessere organizzativo, di discriminazione e di mobbing anche se permangono alcuni segnali latenti di disagio, seppure meno marcati rispetto alla precedente indagine. In merito si ritiene di condividere la valutazione effettuata dal Comitato precedentemente in carica in sede di relazione relativa ai dati 2023: è ipotizzabile che i segnali di disagio latente che emergono dalla rilevazione siano da correlarsi alla situazione di progressiva riduzione della dotazione organica - già evidenziata in altra parte della relazione - con corrispondente

aumento dei carichi di lavoro unita alla ancora non completa omogeneizzazione delle procedure a seguito del processo di accorpamento, data la complessità dello stesso, nonché a elementi endogeni quali una normazione ipertrofica e talvolta contraddittoria che può portare ad un certo grado di “disaffezione” al proprio lavoro nonché a una sensazione di “disorientamento”.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo: No

Sportelli d’ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

il Codice di comportamento del personale, approvato con Deliberazione della Giunta camerale n. 15/21 del 10.02.2021 e aggiornato con Deliberazione n. 117/22 del 21.12.2022 è, ispirato, tra l’altro, al criterio di non discriminazione basata su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori (art. 2, c. 5, del Codice).

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

In continuità con il percorso biennale conclusosi nel 2023 finalizzato a favorire il senso di appartenenza a seguito della costituzione del nuovo Ente accorpato nonché a fornire primi strumenti per affrontare il cambiamento che ne è conseguito e gestire le conseguenze sul benessere psico-fisico del personale, è stata attivata nel 2024, su proposta del CUG, un’azione specifica incentrata su quest’ultimo aspetto.

Quanto sopra a partire dalla considerazione del fatto che la “salute mentale”, intesa quale benessere psico-fisico del lavoratore da gestirsi in maniera proattiva da parte dell’amministrazione, è ormai unanimemente riconosciuta quale vettore fondamentale per coniugare risultati organizzativi e benessere sociale.

Uno stato di benessere caratterizzato da una sensazione “positiva”, da relazioni interpersonali gratificanti e dalla capacità di affrontare le situazioni influisce infatti positivamente sul modo di pensare, di comunicare, di imparare e di crescere delle persone. La percezione di benessere rafforza la resilienza e l’autostima, che sono gli ingredienti necessari per l’adozione di comportamenti costruttivi nella vita professionale e nei rapporti con gli altri sia sul luogo di lavoro che nella vita di tutti i giorni.

Il percorso formativo, rivolto ai dirigenti e al personale in considerazione dei rispettivi ruoli per fornire gli strumenti necessari

a riconoscere, affrontare e gestire eventuali problematiche suscettibili di influire sul benessere psico-fisico del lavoratore, vedrà la sua conclusione nel 2025.

Tale obiettivo, come anche nel caso degli obiettivi che seguono, è valorizzato mediante l'inserimento di specifici indicatori all'interno del PIAO e, in particolare, nell'allegato 2 al Piano "Scheda del Valore Pubblico: obiettivi strategici e performance operativa".

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

In tale ambito assume rilievo l'implementazione dell'istituto del lavoro agile, e più in generale del *remote working*, quale superamento del modello "emergenziale" adottato in occasione della pandemia da Covid-19 richiede un articolato processo che garantisca la presenza dei necessari fattori abilitanti quali:

- il potenziamento dei sistemi informatici, delle piattaforme tecnologiche (da intendersi principalmente come dotazioni infrastrutturali) e un forte processo di reingegnerizzazione e digitalizzazione;
- un processo di cambiamento dei modelli organizzativi, realizzabile non solo attraverso la revisione dei processi di lavoro, la digitalizzazione, il ripensamento e l'adeguamento dei sistemi di programmazione e misurazione dei risultati, ma soprattutto puntando sull'*empowerment* del capitale umano mediante l'organizzazione di percorsi formativi finalizzati ad incrementare la diffusione e lo sviluppo delle competenze digitali, avuto riguardo anche agli aspetti della sicurezza informatica;
- l'adozione delle necessarie misure organizzative, ivi compresa la mappatura delle attività che si possono svolgere in modalità agile.

A seguito degli investimenti effettuati nel 2023 (infrastruttura tecnologica) e nel 2024 (formazione del personale su pacchetti di produttività e sicurezza informatica) finalizzati alla progressiva predisposizione del sistema dei fattori abilitanti, si dovrà dar luogo ad un processo di sviluppo necessariamente iterativo comprendente le seguenti fasi:

- analisi delle possibilità di lavoro agile e dei relativi aspetti gestionali;
- definizione delle modalità di traduzione operativa, con individuazione dei relative *step*, a partire dall'attivazione di una fase sperimentale;
- monitoraggio e valutazione per introduzione di eventuali correttivi anche in termini di fattori abilitanti.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Proseguirà l'attività di aggiornamento della sezione dedicata al CUG sulla intranet camerale e della relativa sezione amministrazione trasparente del sito camerale.

Assumono particolare rilievo le iniziative volte alla diffusione della conoscenza delle attività e delle funzioni del CUG - anche valorizzando i contributi prodotti dalla rete Nazionale dei CUG -, nonché dei canali di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking, anche all'esterno dell'amministrazione in attuazione della Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Richiesta designazione a ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione. Procedura valutativa interna per l'individuazione dei membri in rappresentanza dell'amministrazione.
Tipologia di atto:	Determinazione
Data:	17/12/2024
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Area dedicata sulla intranet camerale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 2026

Il CUG ha predisposto la proposta di aggiornamento del piano, confluito P.I.A.O. - Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione "Pari opportunità" ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. g) del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 nonché del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81.

La proposta è stata integralmente trasposta dall'Amministrazione nel P.I.A.O., approvato con deliberazione della Giunta n. 5/2024 del 31.01.2024

Piani di formazione del personale

Il CUG ha analizzato la proposta di "Pianificazione degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze" per il triennio 2024-2026. Verificato che lo stesso fosse conforme a quanto proposto in sede di predisposizione dell'aggiornamento del Piano delle Azioni positive, il Comitato ha espresso parere favorevole.

E' stato effettuato un controllo sullo stato di attuazione del PAT con esito positivo

In sede di predisposizione della relazione sullo situazione del personale al 31.12.2023 (relazione 2024), il CUG ha verificato con esito positivo la realizzazione delle azioni previste nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, annualità 2023

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione

negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Sempre in sede di predisposizione della relazione sullo situazione del personale al 31.12.2023 il CUG ha esaminato le risultanze dell'indagine di clima interno non ravvisando indici di discriminazione, pur rilevando alcuni segnali di disagio "latente", verosimilmente riconducibili alla situazione di progressiva riduzione della dotazione organica con corrispondente aumento dei carichi di lavoro unita alla ancora non completa omogeneizzazione delle procedure a seguito del processo di accorpamento.

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Chiunque ritenga di aver subito molestie e/o discriminazioni può rivolgersi ai componenti del CUG, sia individualmente che collettivamente, i quali sono a disposizione per l'ascolto.

Sulla intranet camerale è presente un'apposita sezione che, oltre ad avere valenza informativa sulle attività del CUG, consente a tutti i dipendenti di conoscere le modalità di contatto per segnalazioni e/o suggerimenti.

Nessuna segnalazione è pervenuta nel corso del 2024.

Considerazioni conclusive

L'analisi complessiva della situazione del personale non evidenzia, alla luce dei dati raccolti, significative criticità in termini di benessere organizzativo, di discriminazione e di mobbing pur evidenziandosi alcuni segnali latenti di disagio come indicato in sede di analisi dei risultati dell'indagine di benessere organizzativo, da monitorarsi con particolare attenzione.

Le funzioni di ascolto, propositive, consultive e di verifica attribuite al Comitato mantengono pertanto invariata tutta la loro rilevanza.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-pistoia-prato>