



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Pistoia-Prato - 2026

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_ positive_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 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 1 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | | 1 | 0 |
| Organo di vertice | Consiglieri | 0 | 2 | 3 | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA D | 0 | 0 | 1 | 10 | 2 | 0 | 0 | 4 | 6 | 3 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C | 0 | 0 | 1 | 11 | 1 | 0 | 0 | 3 | 14 | 9 |
| Personale non dirigente | categoria B | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 1 | 2 | 6 | 27 | 12 | 0 | 0 | 7 | 31 | 20 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,94 | 1,89 | 5,66 | 25,47 | 11,32 | 0,00 | 0,00 | 6,60 | 29,25 | 18,87 |

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⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 0 | 1 | 11 | 1 | 14 | 51,85 | 48,28 | 0 | 0 | 3 | 4 | 6 | 13 | 48,15 | 28,26 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 8 | 1 | 9 | 45,00 | 31,03 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 11 | 55,00 | 23,91 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 14,29 | 6,90 | 0 | 0 | 0 | 7 | 5 | 12 | 85,71 | 26,09 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 28,57 | 13,79 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 10 | 71,43 | 21,74 |
| Totale | 1 | 0 | 3 | 21 | 4 | 29 | | | 0 | 0 | 7 | 22 | 17 | 46 | | |
| Totale % | 1,33 | 0,00 | 4,00 | 28,00 | 5,33 | 38,67 | | | 0,00 | 0,00 | 9,33 | 29,33 | 22,67 | 61,33 | | |

⁽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 | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 6,67 |
| Categoria C | Inferiore al Diploma superiore | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 4,00 |
| Categoria C | Diploma di scuola superiore | 10 | 32,26 | 21 | 67,74 | 31 | 41,33 |
| Categoria C | Laurea | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 1,33 |
| 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 D | Diploma di scuola superiore | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 6,67 |
| CATEGORIA D | Laurea | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 1,33 |
| CATEGORIA D | Laurea magistrale | 10 | 52,63 | 9 | 47,37 | 19 | 25,33 |
| CATEGORIA D | Master di I livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 1,33 |
| Totale personale | | 29 | | 46 | | 75 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 36,71 | | 58,23 | | 94,94 | |

⁽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 31.12.2025.

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 2025.

Personale dipendente

I dati mettono in evidenza un incremento del personale pari a 1 unità rispetto alla situazione registrata al 31.12.2024. La variazione è dovuta al saldo determinato da 9 assunzioni a fronte delle quali si sono tuttavia registrate ben 8 cessazioni.

Il **tasso di scopertura della dotazione organica** complessiva dell'Ente (rideterminata - nel rispetto dei limiti vigenti - in 101 unità con effetto dal 1° gennaio 2025) rimane pertanto **elevato** ed è **pari al 21,78%, dato che sale al 23,94% considerando l'incidenza delle unità di personale con rapporto di lavoro part-time**, indice di una perdurante situazione di carenza di personale che a lungo andare rischia di influire negativamente sulla qualità dei servizi erogati e sulle capacità di svolgere le normali attività.

Si rileva peraltro che i documenti di programmazione strategica adottati dagli organi camerali contengono chiare indicazioni circa la necessità di procedere all'inserimento di nuove risorse in organico, nei limiti ovviamente della capacità assunzionale dell'Ente.

Nel rispetto di tali indicazioni il PIAO 2026-2028 prevede, nel triennio di riferimento, l'accesso dall'esterno tramite mobilità / scorrimento graduatorie / selezione pubblica di:

- n. 2 unità appartenenti all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex cat. D);
- fino a massimo 15 unità appartenenti all'area degli Istruttori (ex cat. C);
- n. 1 unità appartenenti all'area degli Operatori Esperti (ex cat. B).

Con specifico riferimento all'anno in corso è previsto l'accesso dall'esterno di n. 1 unità appartenente all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni e di n. 8 unità appartenenti all'area degli Istruttori.

Si denota inoltre un **ulteriore "invecchiamento" del personale**: l'86,08% delle unità in servizio al 31.12.2025 ha più di 50 anni e ben il 26,58% supera i 60 anni di età, a fronte del 24,36% registrato al 31.12.2024.

In quanto alla composizione per genere permane una predominanza a vantaggio delle donne che rappresentano il 60,76% 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 agli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) una predominanza maschile (n. 1 incarico risulta scoperto al 31.12.2025), mentre con riferimento agli incarichi dirigenziali, il numero di posizioni ricoperte da dirigenti donna è equivalente al numero di posizioni ricoperte da dirigenti uomini.

Dall'analisi dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali non si rilevano preclusioni di genere allo sviluppo di carriera nelle diverse categorie giuridiche. In proposito si evidenzia che, nell'anno 2025, sono state attribuite n. 13 progressioni di tipo orizzontale all'interno delle aree (n. 7 donne e n. 6 uomini) e n. 1 progressione di tipo verticale tra aree (n. 1 donna).

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 | 1 | 0 | 3 | 21 | 4 | 29 | 43,94 | 100,00 | 0 | 0 | 6 | 18 | 13 | 37 | 56,06 | 80,43 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 7 | 100,00 | 15,22 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 4,35 |
| Totale | 1 | 0 | 3 | 21 | 4 | 29 | | | 0 | 0 | 7 | 23 | 16 | 46 | | |
| Totale % | 1,33 | 0,00 | 4,00 | 28,00 | 5,33 | 38,67 | | | 0,00 | 0,00 | 9,33 | 30,67 | 21,33 | 61,33 | | |

⁽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

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⁾ |
| PT VERTICALE SETTIMANALE 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 20,00 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 100,00 | 40,00 |
| PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 10,00 |
| PT Orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 10,00 |
| PART-TIME ORIZZONTALE 76,39% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 10,00 |
| Personale che fruiva di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 10,00 |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 1 | 5 | 4 | 10 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | | 0,00 | 0,00 | 10,00 | 50,00 | 40,00 | 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, a partire dal 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.

Nel 2025 nessun lavoratore ha fruito di tale modalità di prestazione lavorativa.

In proposito il PIAO 2026-2028 prevede, nel triennio di vigenza, la prosecuzione del percorso avviato nel 2023 e continuato nel biennio 2024-2025 che ha portato alla predisposizione dei fattori abilitanti (in particolare dotazioni hardware e software, formazione sui temi della cybersecurity), al fine di definire un modello di lavoro a distanza a regime, in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

In particolare il Piano prevede:

- per l'anno 2026 (fase di avvio): adozione del Regolamento (o altro atto giuridico adottato dal Segretario Generale) e avvio di una fase sperimentale che individui nella formazione del personale un'attività comunque potenzialmente smartabile;
- per il biennio 2027-2028 (fase di sviluppo): *follow-up* della fase sperimentale ed eventuale conferma e/o estensione della misura e monitoraggio degli impatti sulla performance organizzativa al fine di verificare che il lavoro da remoto non rallenti l'attività e/o pregiudichi la fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

Gli obiettivi che l'amministrazione si pone sono così individuati nell'ambito del predetto documento di programmazione:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa (miglioramento dei servizi pubblici);
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- **rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti dell'Amministrazione;**
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Si rileva inoltre come la recente intensificazione delle tensioni geopolitiche ha inciso in modo significativo sul costo dei carburanti, rendendo il lavoro a distanza uno strumento utile anche per attenuare gli effetti di tali aumenti.

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 | 37 | 17,13 | 179 | 82,87 | 216 | 28,42 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 261 | 50,78 | 253 | 49,22 | 514 | 67,63 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 14 | 46,67 | 16 | 53,33 | 30 | 3,95 |
| Totale permessi | 312 | 41,05 | 448 | 58,95 | 760 | |

⁽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 confermano una **prevalenza del ricorso a tali istituti da parte del personale di genere femminile**. In riduzione, rispetto al 2024, i permessi orari complessivamente fruiti in termini di valore assoluto (-53,65%) a fronte di un incremento dei permessi giornalieri: +83,33%.

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

- Smart working
- Telelavoro

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 No redigere il Bilancio di genere?:

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.

Nel 2025 è stato completato il percorso avviato nel 2024 con n. 2 ulteriori interventi formativi rivolti alla generalità del personale; il secondo e terzo modulo, della durata di 3 ore ciascuno, si sono tenuti nel mese di gennaio e febbraio in presenza su entrambe le sedi ed ha visto la partecipazione di tutti i dipendenti.

2) Concluso il percorso di cui al punto 1), è stato valutato di avviare un'iniziativa più strutturata sempre per migliorare il clima aziendale.

Il progetto, proposto dal dott. Pacetti, si svilupperà tra il 2025 e il 2028 con un costo complessivo di € 24.000 nel triennio (dsg n. 224/2025 del 17.09.2025).

Nel 2025 è stata realizzata una prima iniziativa a favore della generalità del personale a cui hanno preso parte n. 71 dipendenti: Relazioni Efficaci e Consapevolezza Relazionale nel Contesto Lavorativo - 1° modulo Comunicazione e relazioni efficaci (5 - 6 - 7 novembre dalle 9:00 alle 13:00 (3 gruppi)).

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

4) 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 2025:

- Richiesta CUG del 13/01/2025
- Richiesta CUG del 07/04/2025
- Richiesta CUG del 28/11/2025

evasi nel **tempo medio di 1 giorno**.

Le comunicazioni inviate al personale da parte del CUG nel corso del 2026 sono state **n. 2**:

- 17.1.2025 Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia
- 19.11.2025 Magazine "La Voce dei CUG"

5) L'indagine di benessere organizzativo è stata avviata con comunicazione mail a tutto il personale il 20/10 e la rilevazione si è conclusa il 31/10. Per la rilevazione - anonima e gestita on line tramite la piattaforma Google Moduli - è stato utilizzato il questionario predisposto dall'A.N.AC. che si compone di più parti:

- 1.il benessere organizzativo
- 2.il grado di condivisione del sistema di valutazione
- 3.la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il 1/12/2025 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.

6) La disciplina dell'orario di lavoro è stata adottata con determinazione del Segretario Generale n. 99 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, 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 2025-2026 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).

Nel 2025 gli indicatori invece possono essere così valorizzati:

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: n.d. (non ricorre la fattispecie presupposta per la fruizione di "congedi di paternità"; viceversa ricorrono i presupposti per il "congedo parentale" (facoltativo fino a 12 anni di vita del bambino) per n. 3 dipendenti uomini e di questi 2 ne hanno beneficiato).
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge: n.d. (non ricorre la fattispecie presupposta per la fruizione di "congedi di paternità"; viceversa ricorrono i presupposti per il "congedo parentale" (facoltativo fino a 12 anni di vita del bambino) per n. 3 dipendenti uomini e di questi 2 ne hanno beneficiato).

I dati al 31.12.2024 relativi all'ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" sono stati trasmessi al CUG con **PEC prot. n. 0006359/ U del 18.02.2025**.

7) Il PIAO 2026-2028 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 22.1.2026 e pubblicato su A.T. in pari data e diffuso a tutto il personale con comunicazione di Servizio n. 4 del 23.01.2026).

Le iniziative sono riferite al Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027 confluito nella Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione "Pari opportunità" del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con delibera di Giunta n. 4/2025 del 30.01.2025.

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 | 8 | 94 | 9 | 111 | 80,43 | 4,47 | 0 | 0 | 0 | 19 | 8 | 27 | 19,57 | 0,70 |
| Aggiornamento professionale | 87 | 0 | 98 | 1613 | 285 | 2083 | 38,14 | 83,92 | 0 | 65 | 497 | 1918 | 899 | 3379 | 61,86 | 87,83 |
| Manageriale | 0 | 0 | 0 | 46 | 0 | 46 | 47,92 | 1,85 | 0 | 0 | 0 | 50 | 0 | 50 | 52,08 | 1,30 |
| CUG | 4 | 0 | 8 | 189 | 41 | 242 | 38,23 | 9,75 | 0 | 0 | 54 | 195 | 142 | 391 | 61,77 | 10,16 |
| Totale ore | 91 | 0 | 114 | 1942 | 335 | 2482 | | | 0 | 65 | 551 | 2182 | 1049 | 3847 | | |
| Totale ore % | 1,44 | 0,00 | 1,80 | 30,68 | 5,29 | 39,22 | | | 0,00 | 1,03 | 8,71 | 34,48 | 16,57 | 60,78 | | |

⁽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 dell'Amministrazione? **No**

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⁾ | |
| Concorso pubblico per esami per n.3 posti area istruttori | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 22,22 | Donna |
| Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 2 posti area funzionari | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 22,22 | Donna |
| Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 1 poato area funzionari | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 22,22 | Donna |
| Avviamento a selezione per la copertura di n. 1 posto di coadiutore | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 18,52 | Donna |
| Mobilità volontaria per la copertura di n. 2 posti area istruttori | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 14,81 | Donna |
| Totale personale | 13 | | 14 | | 27 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 16,46 | | 17,72 | | 34,18 | | |

⁽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 e s.m.i.**, 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 omnicomprenditive 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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| DIRIGENTI | €127122,00 | €178277,00 | € 51155,00 | 28,69 |
| Categoria D | €46356,20 | €41895,80 | € -4460,40 | -10,65 |
| CATEGORIA C | €31466,50 | €30966,80 | € -499,70 | -1,61 |
| Categoria B | €26450,20 | €28221,80 | € 1771,60 | 6,28 |

I dati evidenziano la sussistenza di divari non significativi con riferimento al personale non dirigenziale, fatta salva l'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex cat. D) nell'ambito della quale risulta vacante una posizione di Elevata Qualificazione prima ricoperta da una donna (cessata in corso d'anno a seguito di assunzione nella qualifica 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 utilizzando il modello definito dalla CIVIT nel 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 valutazione del proprio superiore gerarchico"), integrato con alcune domande aperte finalizzate a raccogliere opinioni e suggerimenti. L'utilizzo costante nel tempo del medesimo modello garantisce la confrontabilità dei risultati.

La rilevazione è stata condotta tramite la piattaforma Google Moduli, in forma rigorosamente anonima.

Il tasso di partecipazione si è attestato al 61,8% del personale non dirigente in servizio alla data della rilevazione, valore sostanzialmente in linea con quello registrato nel 2024 (67%). Si tratta di un dato sicuramente positivo se confrontato con quello del biennio 2022-2023, anche se ancora non del tutto soddisfacente: un elevato grado di partecipazione del personale appare, infatti, fondamentale per garantire che i risultati riflettano effettivamente il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro e, soprattutto, per consentire di effettuare analisi differenziate per aree di attività (non significative sulla base della numerosità dei questionari ad oggi effettivamente compilati) e individuare, laddove si evidenziasse segni di particolare disagio, azioni correttive efficaci.

Ai dipendenti è stato chiesto di esprimere le proprie valutazioni attraverso una scala uniforme a sei livelli in ordine crescente (scala di Likert), con l'eccezione di alcune domande a polarità negativa, per le quali a un valore più basso corrisponde un maggiore livello di soddisfazione.

L'analisi dei risultati della rilevazione 2025 evidenzia una sostanziale conferma dei valori registrati nell'anno precedente in tutti gli ambiti di indagine. Le variazioni rilevate, sebbene contenute, consentono comunque alcune considerazioni di carattere generale.

Tutti gli indicatori si collocano nel quadrante positivo (valore superiore a 3). Di seguito si riportano i valori medi registrati nei diversi ambiti (tra parentesi i corrispondenti valori del 2024), calcolati escludendo gli indicatori a polarità negativa, che risultano comunque stabili e inferiori a 3:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato: 5,02 (5,20)
- Le discriminazioni: 5,86 (5,87)
- L'equità nella mia amministrazione: 4,01 (4,22)
- Carriera e sviluppo professionale: 4,38 (4,37)
- Il mio lavoro: 5,07 (5,03)
- I miei colleghi: 4,94 (4,96)

- Il contesto del mio lavoro: 4,67 (4,57)
- Senso di appartenenza: 5,03 (4,86)
- L'immagine della mia amministrazione: 3,96 (3,57)
- L'organizzazione: 4,48 (4,27)
- Le mie performance: 4,41 (4,33)
- Il funzionamento del sistema: 4,19 (4,07)
- La valutazione del superiore gerarchico: 4,71 (4,41)
- Il capo e la mia equità: 4,59 (4,37).

Nel complesso non emergono criticità significative in termini di benessere organizzativo, discriminazioni o fenomeni di mobbing, sebbene persistano alcuni segnali di disagio, peraltro in ulteriore attenuazione rispetto alla precedente rilevazione.

Tali segnali possono essere ricondotti principalmente alla carenza di organico — già evidenziata in altra parte della relazione — che comporta un aumento dei carichi di lavoro. In questo senso appare significativa la riduzione registrata nell'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", influenzata in particolare dalla percezione della sostenibilità dei ritmi di lavoro, nonché il calo rilevato nell'ambito "L'equità nella mia amministrazione", soprattutto con riferimento all'equilibrio tra impegno richiesto e retribuzione.

Risultano invece in progressivo superamento le criticità connesse al processo di accorpamento, come dimostrano i miglioramenti registrati negli ambiti relativi al senso di appartenenza, all'immagine dell'Ente e al sistema di valutazione (organizzazione, performance e funzionamento del sistema).

Tale tendenza è confermata anche dal miglioramento rilevato nell'ambito del contesto lavorativo, sul quale incide tuttavia una flessione dell'indicatore relativo alle azioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, riconducibile principalmente alla mancata attivazione, allo stato attuale, di soluzioni di lavoro agile.

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 un contesto lavorativo sempre più complesso, caratterizzato da interazioni diversificate e da una crescente domanda di collaborazione efficace, la capacità di comunicare in modo chiaro, riconoscere i propri confini relazionali e gestire i conflitti in maniera costruttiva non è più un semplice valore aggiunto, ma una competenza strategica per il benessere organizzativo e per la qualità dei servizi erogati.

Per rispondere a tale esigenza, l'Ente ha avviato un percorso formativo triennale rivolto al personale dirigente e non, pensato per rafforzare le competenze comunicative e migliorare la qualità delle relazioni professionali all'interno della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Il programma intende offrire un insieme integrato di strumenti teorici, pratici e riflessivi, utili a favorire dinamiche di lavoro più collaborative, trasparenti e orientate alla soluzione dei problemi.

La metodologia didattica prevede un *mix* articolato di lezioni frontali, laboratori esperienziali, esercitazioni, simulazioni, giochi di ruolo e momenti di confronto individuale e collettivo. Tale approccio consentirà ai partecipanti di sperimentare direttamente situazioni comunicative e relazionali tipiche dell'ambiente lavorativo, sviluppando maggiore consapevolezza dei propri stili, delle modalità di gestione del conflitto e dell'impatto che i comportamenti individuali generano sul clima di gruppo.

Il percorso, avviato nell'ottobre 2025 con un modulo introduttivo dedicato ai fondamenti della comunicazione efficace, si articolerà successivamente in specifici nuclei tematici: dalla gestione dei conflitti alla comunicazione assertiva, dall'ascolto attivo alla valorizzazione delle differenze, fino all'esplorazione del rapporto tra dimensione personale e ruolo professionale. L'obiettivo è accompagnare gradualmente il personale verso una comprensione più profonda delle dinamiche interpersonali, contribuendo a migliorare la coesione tra colleghi, a prevenire situazioni di tensione e a potenziare la qualità delle interazioni quotidiane.

A completamento del percorso generale, potranno essere attivati moduli specifici rivolti al personale con funzioni di responsabilità (dirigenti, elevate qualificazioni, responsabili di unità organizzativa), dedicati in particolare al *Problem Solving* Strategico e alla gestione delle relazioni complesse. Questi approfondimenti punteranno a fornire competenze operative utili ad affrontare con maggiore efficacia situazioni critiche, rafforzando la capacità decisionale e consolidando i risultati già conseguiti attraverso la formazione frontale.

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:

Rafforzamento dei CUG

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

Anche nel 2025 hanno assunto 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.

Obiettivo:

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

L'implementazione dell'istituto del lavoro agile, e più in generale del *remote working*, 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 a partire dal 2023 nell'infrastruttura tecnologica e nella formazione del personale su pacchetti di produttività e sicurezza informatica finalizzati alla progressiva predisposizione del sistema dei fattori abilitanti, 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 relativi *step*, a partire dall'attivazione di una fase sperimentale;
- monitoraggio e valutazione per introduzione di eventuali correttivi anche in termini di fattori abilitanti.

Le attività previste annualmente sono indicate nella specifica sotto-sezione della "Sezione 4 - Interventi organizzativi a supporto" del PIAO.

Per le attività programmate per il triennio 2026/2028 si rinvia alla sezione 2.1 della presente relazione.

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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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:
6

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

Adozione PIAO

Il CUG ha predisposto la proposta di aggiornamento del piano di azioni positive, confluito nel P.I.A.O. - Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione "Pari opportunità" per il triennio 2025/2027 nonché per il triennio 2026/2028

Le proposte sono state integralmente trasposte dall'Amministrazione nei Piani adottati, rispettivamente, con deliberazione della Giunta n. 4/2025 del 30.01.2025 n. 3/2026 del 22.01.2026.

Piani di formazione del personale

Il CUG ha analizzato la proposta di "Pianificazione degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze" per il triennio 2025/2027 nonché per il triennio 2026/2028. Verificato che gli stessi fossero conformi a quanto proposto in sede di predisposizione dell'aggiornamento del Piano delle Azioni positive per i trienni di riferimento, il Comitato ha espresso in entrambi i casi 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 31.12.2024 (relazione 2025), il CUG ha verificato con esito positivo la realizzazione delle azioni previste nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, annualità 2024.

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 31.12.2024 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 2025.

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-0>