



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

Al Presidente della Camera di Commercio di Foggia

Al Segretario Generale della Camera di Commercio di Foggia

All'OIV della Camera di Commercio di Foggia

**Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it**

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



PREMESSA

<i>Riferimento normativo</i>	<i>pag. 1</i>
<i>Finalità</i>	<i>pag. 1</i>
<i>Struttura della relazione</i>	<i>pag. 1</i>

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE

<i>Sezione 1 – dati sul personale</i>	<i>pag. 2</i>
<i>Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Sezione 3 – Parità/Pari opportunità</i>	<i>pag. 8</i>
<i>Sezione 4 - Benessere del personale</i>	<i>pag. 10</i>

SECONDA PARTE – LE AZIONI REALIZZATE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA *pag. 11*

TERZA PARTE - LE AZIONI DA REALIZZARE *pag. 12*

PREMESSA

Riferimento normativo

La presente relazione viene redatta secondo il [nuovo format](#) reperibile sul Portale Nazionale dei CUG: il portale promosso dal Dipartimento Funzione Pubblica che mette a disposizione dei Comitati Unici di Garanzia strumenti di ausilio utili al rafforzamento del ruolo propositivo, di consultazione e di verifica nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni.

L'introduzione della Direttiva n. 2/2019 in materia ha, infatti, integrato le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", già approvate con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, prevedendo ulteriori e più specifiche competenze dell'organo e precisando che la relazione rilevi ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo:

- A. fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione;
- B. costituire, al tempo stesso, uno strumento utile per la verifica dello stato di attuazione delle azioni di benessere organizzativo inserite nel Piano di Azioni positive (ora integrato nel PIAO) e per promuoverne altre.

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.

Nella presente relazione l'analisi è effettuata attraverso una puntuale rielaborazione dei 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.) al fine di poterli esporre in sintesi nelle tabelle riepilogative previste dal nuovo format.

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.

Infine, **nella terza parte** della relazione sono indicate le azioni proposte dal CUG inserite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31 dicembre 2024 il personale della Camera di Commercio risulta pari a 46 unità di cui 1 di livello dirigenziale, suddiviso quasi equamente per genere (21 uomini pari al 45,66% del totale e 25 donne – 54,34% del totale). La ripartizione dettagliata per genere, età e livello di inquadramento è riportata nella Tabella 1.1 che evidenzia l'equilibrio tra uomini e donne.

È da evidenziare l'età media del personale, caratterizzata dalla quasi assenza di dipendenti al di sotto dei 40 anni, dovuta in gran parte al blocco delle procedure concorsuali degli ultimi anni. La maggior parte delle unità al di sotto della suddetta classe di età sono state assunte nel corso dell'anno 2023 a conclusione di una procedura concorsuale indetta nel 2022.

TAB. 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Classi età					Classi età				
Classi età	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60
Dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Funzionari	0	0	1	7	2	0	0	1	2	2
Istruttori	0	1	4	6	0	0	2	4	6	3
Operatori esperti	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale	0	1	5	13	2	0	2	6	11	6
% sul personale complessivo	0%	2,17%	10,87%	28,27%	4,35%	0%	4,35%	13,04%	23,91%	13,04%

54,34% totale donne

45,66% totale uomini

percentuale Dirigenza donne: 100,00%
 percentuale funzionari donne: 44,44%
 percentuale istruttori donne: 57,70%
 percentuale operatori donne: 100,00%
 percentuale Dirigenza uomini: 0,00%
 percentuale funzionari uomini: 55,56%
 percentuale istruttori uomini: 42,30%
 percentuale operatori uomini: 0,00%

L'intero personale della Camera di Commercio di Foggia è assunto a tempo pieno, non vi sono state richieste di svolgimento della prestazione in regime di part-time né per percentuali inferiori al 50%, né per percentuali superiori. La relativa evidenza è riportata in Tabella 1.2.

TAB. 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo Presenza	UOMINI						DONNE					
	Classi età						Classi età					
	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Totale	%	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Totale	%
Tempo Pieno	1	5	13	2	21	45,66%	2	6	11	6	25	54,34%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0 %	0	0	0	0	0	0 %
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0 %	0	0	0	0	0	0 %
Totale	1	5	13	2	21		2	6	11	6	25	
Totale %	2,17%	10,87%	28,26%	4,35%		45,66%	4,35%	13,04%	23,91%	13,04%		54,34%

In tabella 1.3 sono riportati i dati sulle E.Q. remunerate nel corso del 2024 suddivise per genere. Sono state assegnate le cinque posizioni previste dalla struttura organizzativa. Quattro sono assegnate a uomini e una ad una donna.

TAB. 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	% su Tot Uomini	Valori assoluti	% su Tot Donne	Valori assoluti
E.Q.	4	13,63%	1	4,00%	5
Totale personale	4	13,63%	1	4,00%	5
% sul personale complessivo		8,69%		2,17%	10,86%

L'analisi sull'anzianità nei profili da parte del personale non dirigenziale, esposta nella tabella 1.4 lascia emergere che poco più del 50% dei dipendenti (25 unità su 45) è inquadrato nel proprio profilo da oltre 10 anni.

La situazione è equilibrata tra uomini e donne per cui non emergono disparità di genere.

TAB. 1.4 – Personale non dirigente per genere, età

Permanenza nel livello	UOMINI						DONNE					
	Classi età						Classi età					
	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot U	%	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot D	%
Inferiore a 3 anni	1	2	7	0	10	47,61%	2	5	3	0	10	41,66%
Superiore a 10 anni	0	3	6	2	11	52,39%	0	1	8	5	14	58,34%
Totale	1	5	13	2	21		2	6	11	5	24	
Totale %	2,22%	11,11%	28,89%	4,44%			4,44%	13,33%	24,44%	11,11%		

In conclusione rispetto all'analisi dei dati del personale forniti dall'Amministrazione, nelle tabelle 1.6 e 1.7 è riportato il livello di formazione del personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per genere.

Circa la metà del personale (22 unità) è in possesso di laurea. Anche in questo caso, approfondendo i dati di genere non emergono disparità tra uomini e donne

TAB. 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

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



TAB. 1.7-1 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Operatori)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0%	1	100%	1	50,00%
Diploma di scuola superiore	1	100,00%	0	0,00%	1	50,00%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		4,76%		4,17%		4,44%

TAB. 1.7-2 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Istruttori)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	8	30,77	7	26,92%	15	57,70
Laurea	3	11,53	8	30,78%	11	42,30
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	11	42,30	15	57,70	26	100,00%
% sul personale complessivo		23,92%		32,61%		56,53%

TAB. 1.7-3 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Funzionari)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	3	16,67%	4	22,23%	7	23,08%
Laurea	7	38,89%	4	22,23%	11	76,92%
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	10	55,56	8	44,44%	18	100,00%
% sul personale complessivo		21,74%		17,40%		39,14%

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tra i compiti del Comitato Unico di Garanzia vi è quello di monitorare le iniziative dell'Ente a favore della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti come strumento di miglioramento dell'efficienza e della produttività.

Per quel che riguarda il 'tradizionale' istituto del part-time, occorre evidenziare che non vi sono all'interno della Camera di Commercio dipendenti che abbiano chiesto di usufruire tale forma di flessibilità, così come non ci sono lavoratori che abbiano manifestato l'esigenza di orari personalizzati o plurimodali flessibili, previsti dalle più recenti norme contrattuali. L'istituto del telelavoro è stato disapplicato dall'ultimo CCNL 16/11/2022 che, invece, ha contrattualizzato, dopo la forte spinta avvenuta nel periodo pandemico, il lavoro a distanza.

In relazione a tale ultimo punto, in ossequio alle normative e alle linee guida in vigore, l'Ente camerale si è correttamente dotato con Deliberazione di Giunta n. 50 del 29 giugno 2022 di un "Disciplinare sul lavoro a distanza" finalizzato proprio a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Il documento si pone come obiettivo la sperimentazione ed introduzione di nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, valorizzazione della capacità di lavorare per progetti, promozione della 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.

Il disciplinare fornisce indicazioni su entrambe le modalità con cui può essere svolto il 'lavoro a distanza' vale a dire il **lavoro da remoto** che prevede in capo al dipendente i medesimi obblighi di rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e il **lavoro agile** che, invece, consiste nell'esecuzione della prestazione lavorativa mediante obiettivi prefissati e concordati con l'Amministrazione svolta in qualsiasi luogo idoneo, senza alcun vincolo di orario nell'ambito delle ore massime giornaliere e settimanali stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al 31 dicembre 2024 sono 5 i dipendenti che hanno stipulato con l'Amministrazione l'Accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza con la modalità del lavoro da remoto (tabella 1.9).

**TAB. 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età**

Tipo Misura Conciliazione	UOMINI						DONNE					
	Classi età						Classi età					
	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot U	%	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot D	%
Personale che fruisce di part time a richiesta												
Personale che fruisce di telelavoro												
Personale che fruisce del lavoro da remoto			3		3	60%		1	1		2	40%
Personale che fruisce di orari flessibili												
Totale	0	0	3	0	3		0	1	1	0	2	
Totale % sul personale complessivo	0 %	0%	6,53%	0%	6,53%		0%	2,17%	2,17%	0%	4,34%	

Per quel che riguarda, invece, la fruizione degli istituti a favore dei dipendenti in condizioni di difficoltà, la relativa tabella 1.10 evidenzia i dati riguardanti il numero di permessi giornalieri e il numero di permessi orari di cui alla legge 104/1992 dei quali il personale ha usufruito nel corso dell'anno 2024. In totale sono stati 156 i permessi giornalieri e 91 le ore di permesso concesse nel complesso, di cui hanno usufruito maggiormente le donne.

TAB. 1.10 – Fruizione dei congedi parentali – permessi L. 104/1992 per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	46	38,66%	73	61,34%	119	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	29	31,86%	62	68,14%	91	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00%	37	100,00%	37	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	75	30,37	172	69,63	247	100

Sezione 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione vengono analizzati tutti gli atti e gli strumenti adottati dall'Ente sul tema della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne. L'analisi è suddivisa per punti secondo il format nazionale già citato.

L'Ente Camerale si è dotato del Piano Triennale di Azioni Positive, ora inglobato nel PIAO, avente durata 2025-2027, con Deliberazione di Giunta n. 4 del 23/01/2025.

Il PIAO ha previsto di realizzare obiettivi generali nell'ambito di cinque aree di interesse:

- a.A Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente dei servizi
- a.B Comunicazione e trasparenza
- a.C Formazione, salute, benessere e valorizzazione delle risorse umane
- a.D Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- a.E Contrasto alle discriminazioni

Per ciascuna delle aree di interesse sono poi state declinate una o più azioni da mettere in atto.

b Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

L'Ente Camerale ha messo in atto nel corso del 2024 un ampio programma di formazione per l'intero personale. In tutto sono state usufruite dai dipendenti oltre 3.000 ore di formazione complessive, comprese le competenze digitali e la formazione obbligatoria (Fonte monitoraggio Obiettivi Performance).

Le ore sono state fruite per il 39,02% dagli uomini e per il 60,98% dalle donne.

L'analisi è avvenuta per genere e per età, negli anni successivi potrà essere approfondita anche sulla base dei livelli di inquadramento.

TAB. 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso per genere di età (ore)

Tipo Formazione	UOMINI						DONNE					
	Classi età						Classi età					
	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot U	%	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot D	%
Obbligatoria	6	30	76,40	15	127,40	49,30	12	38	51,05	30	131,05	50,70
Aggiornamento professionale	31,60	209,71	637,06	122,50	1.061,07	37,76	204,31	559,72	548,42	434,38	1.749,23	62,24
Competenze manageriali /Relazionali										40	40	100%
Tematiche CUG	3	15	39	6	63	45,66	6	18	33	18	75	54,34
Violenza di genere												
Totale	40,60	254,71	752,46	143,5	1.251,47	39,02	225,31	615,72	632,47	482,38	1.955,28	60,98

C Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Tra le azioni per contrastare le discriminazioni, che rientrano tra gli obiettivi del Piao, è stato effettuato il monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Nel 2024 non si sono svolti concorsi per nuove assunzioni, ma è stata espletata una procedura interna per le progressioni verticali da istruttore a funzionario per cinque dipendenti.

A riguardo, la tabella 1.8 analizza la composizione della commissione incaricata di gestire tale procedura. La commissione, composta da quattro membri, include tre donne, una delle quali, il Segretario generale dell'Ente, ha ricoperto il ruolo di Presidente.

TAB. 1.8 – Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Concorso assunzione n. 5 istruttori	1	25,00	3	75%	4	100,00
Totale componenti commissioni	1	25,00	3	75%	4	100,00%

d Differenziali retributivi uomo/donna

Il confronto delle retribuzioni medie del personale suddivise per genere e livello (tab. 1.5) non lascia trasparire alcuna disparità. I valori si discostano lievemente a favore delle donne per le aree degli operatori esperti e quella degli istruttori con un lieve divario a favore delle donne di circa il 5%; invece, sono praticamente identiche quelle dell'area dei funzionari ed E.Q..

TAB. 1.5 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti	–	€156868,23	-€ 156868,23	-100
Funzionari	€ 42103,01	€ 42481,06	-€ 378,05	-0,89
Istruttori	€ 32097,46	€ 31516,03	€ 581,43	1,84
Operatori	–	€ 28.660,57	-€ 28660,57	-100
Media retributiva	€ 36862,01	€ 39924,71	-€ 3062,99	-7,67%



Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Negli ultimi anni, la Camera di Commercio di Foggia ha attraversato un significativo processo di riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi. Durante la fase di profonda trasformazione, legata al periodo pandemico e post-pandemico, che ha visto un ampio coinvolgimento partecipativo dei dipendenti, si è deciso di sospendere l'indagine sul benessere organizzativo e sulla valutazione dello stress correlato. Tuttavia, nel 2023 è stato ripreso il ricorso ai questionari per valutare in modo complessivo l'andamento del processo di cambiamento all'interno dell'Ente.

In ogni caso, sono state adottate tutte le misure necessarie per prevenire il disagio lavorativo, con particolare attenzione alla sicurezza e alla salubrità degli ambienti di lavoro.

SECONDA PARTE – LE AZIONI REALIZZATE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sono affidati compiti propositivi, consultivi e di verifica nelle materie di competenza, al fine di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l’efficienza e l’efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

Il CUG di Foggia si è innanzitutto dotato di un Regolamento interno, in precedenza non esistente, così come previsto dalle nuove Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica ed ha aderito alla Rete Nazionale dei Cug, una rete spontanea nata nel 2015 per volontà dei presidenti dei CUG e di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane, ora promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che consentirà di poter ricevere strumenti di ausilio nella predisposizione degli atti di competenza nonché venire a contatto con casi di *best-practice* eventualmente adottabili nell’Ente.

La Rete nasce come “azione positiva” per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l’intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

Il Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2024 ha realizzato l’indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti attraverso la somministrazione di un questionario realizzato ad hoc i cui risultati sono stati elaborati attraverso la redazione di un documento specifico sull’argomento. Dallo stesso non sono emerse criticità particolari.

Sulla formazione l’Ente ha posto una particolare attenzione garantendo a tutto il personale la partecipazione ai percorsi formativi connessi alle competenze digitali, senza trascurare le tematiche relative alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa.

Nel 2024 sono state adottate misure per garantire una maggiore flessibilità oraria, mirate a supportare il personale in situazioni di difficoltà. Tra queste, è stato consentito il lavoro da remoto per coloro che affrontano problemi di salute, per chi vive lontano dal Comune di lavoro e per il personale con figli minori. Inoltre, è stato concesso, su richiesta, un orario personalizzato per chi si trova in condizioni particolari di disagio.

Queste iniziative fanno parte di un approccio più inclusivo e attento alle esigenze individuali dei lavoratori, con l’obiettivo di migliorare la loro qualità della vita lavorativa e rispondere meglio alle varie difficoltà personali.

Per il 2024 sono state facilitate forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, in particolare è stato concesso il lavoro da remoto al personale con problemi di salute, al personale che risiede fuori dal Comune e al personale con figli minori ed è stato concesso, su richiesta, l’orario personalizzato al personale con particolari condizioni di disagio.

Queste azioni sono state affiancate dall’attività di ascolto realizzata tramite il presidio



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

costante della casella mail istituzionale comitatounicogaranzia@fg.camcom.it, alla quale possono essere inviate segnalazioni, proposte e richieste inerenti le tematiche di competenza.

TERZA PARTE - LE AZIONI DA REALIZZARE

Le azioni proposte dal CUG sono indicate nel Piano delle Azioni Positive ora assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-27, al sensi dell'art. 1, comma 1, lett. f) del DPR 81 del 24 giugno 2022.

In esso è previsto che in aggiunta alle azioni di completamento del Piano pregresso si collaborerà con la Rete Nazionale dei CUG sui temi di maggiore rilevanza ai fini delle pari opportunità.

A fronte dell'indagine sul Benessere organizzativo relativo al 2024 e a seguito della riunione del Comitato stesso del 3/12/2024, il CUG propone di agevolare l'accesso all'Ente da parte di dipendenti e utenti che utilizzano mezzi alternativi alle automobili, quali cicli e motocicli, tramite l'installazione di una rastrelliera e, sempre nell'ottica dell'accessibilità e della sostenibilità ambientale, di installare una stazione di ricarica per veicoli elettrici per incentivare l'utilizzo dei suddetti mezzi di circolazione oltre ad un distributore di acqua per ridurre sostanzialmente lo smaltimento di bottiglie di plastica. Contestualmente il CUG nel corso del 2025 si impegnerà a dare continuità alle tematiche già affrontate negli anni passati, soprattutto quelle riguardanti le pari opportunità di avanzamento di carriera tra uomo e donna, la parità delle retribuzioni e le politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

Il CUG propone ancora di continuare a sostenere il tema della certificazione sulla parità di genere allo scopo di colmare le disuguaglianze riguardanti le pari opportunità di avanzamento di carriera tra uomo e donna, la parità delle retribuzioni e le politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

In merito alla costituzione delle commissioni di concorso per la selezione di personale inquadrato nell'area degli istruttori e dei funzionari, di cui ai bandi pubblicati nel mese di dicembre 2024, il CUG verificherà che ne sia garantita l'inclusione e le pari opportunità.

Ai nuovi assunti sarà garantita una formazione di base e il trasferimento delle competenze da parte dei colleghi esperti. A tal fine, sarà essenziale rilevare i fabbisogni formativi del personale, sia in termini qualitativi che quantitativi, dato il ruolo centrale della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita e il successo delle amministrazioni pubbliche, come indicato nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Per l'anno in corso si prevede di rendere il sito istituzionale della Camera di Commercio accessibile ai non vedenti al fine di garantire una maggiore trasparenza e una più efficace comunicazione rivolta sia all'interno che all'esterno.

IL PRESIDENTE
(per conto di tutti i componenti)