

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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 2025

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

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 raccolti da varie fonti:

- 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.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Catanzaro Crotono Vibo Valentia

Comparto: Funzioni Locali

SITUAZIONE AL 31.12.2025

Alla data del 31/12/2025 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Catanzaro Crotone Vibo Valentia è pari a 48 unità (di cui n. 3 con rapporto di lavoro a tempo parziale).

Di seguito è illustrata la composizione del personale camerale, tenendo conto delle differenze di genere.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario Generale*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionari ed EQ	0	0	0	4	2	0	0	2	5	1
Istruttori	0	1	0	7	3	0	1	1	11	1
Operatori Esperti	0	0	0	2	4	0	0	1	1	1
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	1	0	13	9	0	1	4	17	3
% sul personale complessivo	0	2,08%	0	27,08%	18,75%	0	2,08%	8,33%	35,42%	6,25%

*in convenzione

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	1	0	13	8	22	46%	0	1	4	16	2	23	48%

Part Time >50%	0	0	0	0	1 (50%)	1	2%	0	0	0	1 (50%)	1 (50%)	2	4%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	1	0	13	9	23	47,92%	0	1	4	17	3	25	52,08%
Totale %	0	2,08%	0	27,08%	18,75 %	-	47,92%	0	2,08%	8,33%	35,42%	6,25%	-	52,08%

Nel totale si rileva che il 47,92% del personale è composto da uomini e il 52,08% è composto da donne.

Si può notare una significativa distribuzione nelle fasce d'età medio alta (da 51 a 60), evidenziando la tendenza costante del progressivo innalzamento dell'età media del personale.

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di Elevata Qualificazione	6	12,50%	6	12,50%	12	25,00%
Specifiche responsabilità	15	31,25%	19	39,58%	34	70,83%
Totale personale	21	43,75%	25	52,08%	46	-
% sul personale complessivo	-	43,75%	-	52,08%	-	95,83%

Si rileva che gli incarichi di Elevata qualificazione sono equamente conferiti.

Le specifiche responsabilità risultano attribuite a tutto il personale in servizio che cura procedimenti complessi; non si rileva alcun divario di genere.

ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età nel Permanenza profilo e livello*	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	1	0	13	9	23	47,92%	0	1	4	17	3	25	52,08%
Totale	0	1	0	13	9	23	47,92%	0	1	4	17	3	25	52,08%
Totale %	0	2,08%	0	27,08%	18,75%	-	47,92%	0	2,08%	8,33%	35,42%	6,25%	-	52,08%

*permanenza nell'Area di inquadramento

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Dirigenti	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	-	-	-	-	-	-
Laurea magistrale	-	-	-	-	-	-
Master di I livello	-	-	-	-	-	-
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-
Totale personale	-	-	-	-	-	-
% sul personale complessivo	-	-	-	-	-	-

Nell'anno 2025 non risultano Dirigenti in servizio.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Area Funzionari ed EQ	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	4	28,57%	4	28,57%	8	57,14%
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
Dottorato di ricerca	0	0	2	14,29%	2	14,29%
Totale personale	6	42,86%	8	57,14%	14	100,00%
% sul personale complessivo	-	12,50%	-	16,67%	-	29,17%

Area Istruttori	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	8	32,00%	3	12,00%	11	44,00%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	3	12,00%	9	36,00%	12	48,00%
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	2	8,00%	2	8,00%
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	11	44,00%	14	56,00%	25	100,00%
% sul personale complessivo	-	22,92%	-	29,17%	-	52,08%

misura attivata)														
Totale**	0	1	0	13	9	23	47,92%*	0	1	4	17	3	25	52,08%*

*L'Amministrazione ha individuato, per tutti i dipendenti, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**Nel totale, i dipendenti che usufruiscono di più misure sono calcolati una sola volta.

Relativamente all'istituto del lavoro agile, l'Amministrazione ha elaborato nel mese di novembre 2024 una proposta di Disciplinare per l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile contenente i criteri generali di attuazione e le modalità di accesso al medesimo, condivisa con la parte sindacale, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali. L'istituto è stato attivato a decorrere dal mese di marzo 2025, relativamente alle sole attività remotizzabili.

L'Ente ha adottato le seguenti modalità operative:

- full-time 5 gg settimanali: smart-working n. 1 giorno a settimana;
- part-time verticale 2 gg settimanali: smart-working n. 1 giorno al mese;
- part-time misto 3 gg settimanali: smart-working n. 2 giorni al mese.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	159	15,51%	160	15,61%	319	31,12%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	127	12,39%	445	43,41%	572	55,80%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	1,07%	5	0,49%	16	1,56%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	118	11,51%	118	11,51%
Totale	297	28,98%	728	71,02%	1025	100,00%

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo economico del Paese come sottolineato dal PNRR.

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

In conformità alla normativa che ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione, decreto-legge n. 80/2021), le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche, in quanto inserite in una visione complessiva dello sviluppo dell'Ente.

Le azioni positive sono le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" e si concretizzano in azioni intraprese dall'Ente sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, sulle pari opportunità, sulla parità di genere, sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni e sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività dei lavoratori stessi.

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità sono descritte nel Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Ente con l'approvazione del PIAO (delibera di Giunta n. 4 del 30.01.2025).

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026/2028

La Camera di Commercio di Catanzaro Crotona Vibo Valentia ha attivato, attraverso il Piano delle Azioni Positive contenuto nel PIAO, un'azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Tenuto conto del valore programmatico del Piano, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate alla concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

Il PIAO 2026/2028 è in fase di definizione. Considerata la valenza triennale del Piano, si riportano di seguito le misure programmate - coerentemente con la programmazione strategica dell'Ente - contenute nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera di Giunta n. 4 del 30.01.2025.

- **Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo del personale**

Azioni:

- garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze familiari e professionali;

- attivare l'utilizzo del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente, sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare meglio esigenze extra lavorative ed impegni professionali, attraverso la stipulazione di accordi individuali secondo le norme previste dalla L. 81/2017, dal d. Lgs 105/2022 e dal CCNL 2019/2021;
- favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali e corsi collettivi. La formazione in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere.

- **Promuovere il benessere organizzativo aziendale ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.**

Azioni:

- effettuare una rilevazione sul benessere organizzativo con la collaborazione del CUG per intraprendere azioni di miglioramento;
- confermare la messa a disposizione di servizi welfare per il prossimo triennio per quanto riguarda i benefici previsti dal CCDI e per l'assegnazione delle borse di studio per merito scolastico destinate ai figli dei dipendenti.

- **Promuovere e consolidare il ruolo del CUG Azioni:**

- formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse;
- promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale.

FORMAZIONE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

La formazione del capitale umano all'interno della Pubblica Amministrazione è da sempre un aspetto di fondamentale importanza per il miglioramento dell'efficacia delle azioni degli Enti. La Camera di Commercio di Catanzaro Crotona Vibo Valentia promuove la formazione del proprio personale, al fine di migliorare sia le competenze trasversali che le competenze specifiche, nell'ottica di una rinnovata attualità nell'ambito del processo di riforma complessiva della Pubblica Amministrazione, sulla spinta anche degli obiettivi dettati dal PNRR.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dal successivo decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30 giugno 2022, che ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, la Camera di Commercio di Catanzaro Crotono Vibo Valentia stabilisce quali siano le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale. In tale ambito, l'Ente intende rafforzare le competenze trasversali, nel corso del triennio, favorendo l'aumento delle competenze necessarie per abilitare e rendere efficace a tutti i livelli la transizione digitale delle PA, per il tramite degli strumenti messi a disposizione da parte della Funzione Pubblica.

Con disposizione di servizio n. 12 del 26 maggio 2025, l'Ente ha adottato il Piano formativo per l'anno 2025, in coerenza con il principio secondo cui la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, competenze e capacità del personale della pubblica amministrazione rappresentano uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e un elemento centrale nel processo di rinnovamento della P.A.

L'approvazione del Piano si inserisce nel quadro programmatico delineato dal P.I.A.O. 2025/2027, ed in particolare dalla sotto-sezione dedicata alla pianificazione degli interventi formativi e allo sviluppo delle competenze, nonché nel solco della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025, recante *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*, che pone particolare attenzione alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e al rafforzamento delle competenze digitali del personale, in linea con quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Il Piano tiene conto delle iniziative formative promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tra cui la piattaforma Syllabus, cui l'Ente ha aderito, e individua le principali aree strategiche di intervento, quali la leadership, le competenze manageriali e le soft skills, la transizione amministrativa, digitale ed ecologica, nonché i valori e i principi delle amministrazioni pubbliche.

In tale contesto, viene inoltre recepito l'obiettivo di incremento delle ore di formazione pro-capite per dipendente, fissato in 40 ore annue, quale obiettivo di performance affidato ai dirigenti attraverso il coinvolgimento attivo del personale.

L'adozione del Piano formativo 2025 risponde all'esigenza di adeguare l'azione amministrativa dell'Ente ai principi e agli indirizzi normativi vigenti, promuovendo un percorso strutturato e continuo di crescita professionale del personale.

Di seguito i dati relativi alla fruizione della formazione da parte del personale dipendente nell'anno 2025.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														

Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	8	20	28	1,14%	0	0	0	8	0	8	0,33%
Aggiornamento professionale	0	59	0	484	609	1152	47,06%	0	57	191	777	235	1260	51,47%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare) Prevenzione della corruzione e trasparenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	0	59	0	492	629	1180	48,20%	0	57	191	785	235	1268	51,80%
Totale ore %	0	2,41%	0	20,10%	25,69%	-	48,20%	0	2,33%	7,80%	32,07%	9,60%	-	51,80%

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Dirigenti	-	-	-	-
Funzionari ed EQ	25423,46	26381,24	-957,78	-3,63%
Istruttori	29466,37	29517,87	-51,5	-0,17%
Operatori Esperti	43969,41	41000,74	2968,67	7,24%
Operatori	-	-	-	-
Totale personale	32319,13	32603,53	-284,87	-0,87%
% sul personale complessivo	48,89%	51,11%	-	100%

I valori sono comprensivi del trattamento accessorio (straordinari ecc), sono considerati al netto dei contributi previdenziali e assistenziali e si riferiscono al solo personale a tempo pieno.

Non si rileva alcun rilevante squilibrio.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La Camera di Commercio di Catanzaro Crotono Vibo Valentia, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia, la qualità dei servizi e nell'ottica di valorizzazione del ruolo dei propri dipendenti, ha realizzato anche nell'anno 2025, dal 25 novembre al 31 dicembre 2025, un'indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Il questionario è stato redatto con il contributo di questo Comitato, il quale ha proposto uno strumento più snello, semplificato e aggiornato, rispetto al modello CIVIT 2012, con l'obiettivo di favorire una partecipazione più ampia e tempestiva da parte dei dipendenti.

Il questionario è composto da n. 30 quesiti chiave ed è strutturato in diverse dimensioni di indagine di seguito specificate:

1. SICUREZZA E SALUTE
2. STRATEGIA E ORGANIZZAZIONE
3. COLLEGHI
4. SUPERIORE GERARCHICO
5. PERCORSO PROFESSIONALE E MERITO
6. SENSO DI APPARTENENZA
7. LAVORO AGILE

La scala del questionario va da 1 (per nulla) a 4 (molto).

È stato somministrato a tutti i dipendenti in servizio (n. 48) e i questionari restituiti sono stati 20.

Di seguito l'analisi dei dati:

Profilo del campione

Partecipanti: 20 dipendenti

Genere equilibrato:

45% donne

45% uomini





10% non dichiarato

SICUREZZA E SALUTE






1) Il mio luogo di lavoro è sicuro.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		1	5 %
3 (abbastanza)		12	60 %
4 (molto)		7	35 %
No Answer		0	0 %

2) L'ambiente in cui lavoro è confortevole (valutazione complessiva delle seguenti variabili: pulizia, illuminazione, temperatura, silenziosità, gradevolezza di ambienti e arredi, spazio disponibile per persona, servizi igienici).

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		1	5 %
3 (abbastanza)		9	45 %
4 (molto)		7	35 %
No Answer		3	15 %

3) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ecc).

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		7	35 %
2 (poco)		10	50 %
3 (abbastanza)		1	5 %
4 (molto)		1	5 %
No Answer		1	5 %





L'analisi dei risultati evidenzia una valutazione complessivamente molto positiva delle condizioni ambientali di lavoro. In particolare, la sicurezza del luogo di lavoro registra livelli di soddisfazione particolarmente elevati, con il 95% dei rispondenti che esprime un giudizio favorevole. Analogamente, anche il comfort ambientale — inteso come qualità degli spazi, illuminazione, pulizia e condizioni generali degli ambienti — ottiene un riscontro ampiamente positivo, con circa l'80% delle valutazioni collocate nei livelli più alti della scala.

Coerentemente con tali risultati, emerge una bassa incidenza di situazioni di malessere lavorativo: l'85% del personale dichiara infatti di avvertire poco o nessun disagio nello svolgimento delle attività quotidiane.





Nel complesso, i dati indicano che l'organizzazione è in grado di garantire condizioni ambientali adeguate, che rappresentano una base solida e favorevole per il benessere organizzativo e per lo svolgimento efficace delle attività lavorative.

STRATEGIA E ORGANIZZAZIONE






4) I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		3	15 %
3 (abbastanza)		13	65 %
4 (molto)		3	15 %
No Answer		0	0 %






5) Gli obiettivi sono chiari e ben definiti.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		3	15 %
3 (abbastanza)		12	60 %
4 (molto)		4	20 %
No Answer		1	5 %




6) Nell'organizzazione ci sono i mezzi e le risorse adeguati per svolgere il proprio lavoro.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		1	5 %
3 (abbastanza)		9	45 %
4 (molto)		8	40 %
No Answer		1	5 %






7) La dotazione di personale del mio ufficio/servizio è adeguata per svolgere i compiti assegnati.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		6	30 %
3 (abbastanza)		8	40 %
4 (molto)		4	20 %
No Answer		1	5 %






8) Le conoscenze e le competenze del personale del mio ufficio/servizio sono adeguate per svolgere i compiti assegnati.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		11	55 %
4 (molto)		8	40 %
No Answer		1	5 %






9) Nell'assegnazione del carico di lavoro vi è equità.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		4	20 %
2 (poco)		2	10 %
3 (abbastanza)		10	50 %
4 (molto)		3	15 %
No Answer		1	5 %

10) Il coordinamento all'interno del mio Servizio è efficace.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		1	5 %
3 (abbastanza)		11	55 %
4 (molto)		6	30 %
No Answer		1	5 %

11) Il coordinamento tra i Servizi è efficace.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		2	10 %
2 (poco)		6	30 %
3 (abbastanza)		10	50 %
4 (molto)		1	5 %
No Answer		1	5 %

Dall'analisi delle risposte emerge una valutazione complessivamente positiva dell'assetto organizzativo e strategico dell'Ente. I ruoli e gli obiettivi risultano infatti generalmente chiari per il personale, favorendo una buona comprensione delle responsabilità e delle attività da svolgere.

Relativamente alle risorse organizzative e alla gestione dei carichi di lavoro emergono le prime aree di criticità. In particolare, la dotazione di personale riceve valutazioni mediamente più basse rispetto ad altre dimensioni analizzate, segnalando una percezione diffusa di possibile insufficienza delle risorse umane disponibili rispetto ai compiti assegnati.





Tuttavia, tali criticità non risultano riconducibili al livello di professionalità del personale. Al contrario, le competenze e le capacità professionali dei dipendenti sono valutate in maniera ampiamente positiva. I dati suggeriscono pertanto che la principale area di attenzione non riguarda la qualità delle risorse umane, bensì le modalità organizzative di distribuzione e gestione del lavoro, evidenziando l'opportunità di interventi orientati a un migliore bilanciamento dei carichi operativi.

Inoltre, l'analisi delle dinamiche di coordinamento e collaborazione evidenzia un quadro differenziato tra il livello interno ai singoli servizi e quello complessivo dell'organizzazione. All'interno dei servizi, il coordinamento operativo risulta generalmente efficace e valutato positivamente dal personale, indicando una buona capacità di collaborazione e gestione delle attività nel contesto dei gruppi di lavoro più prossimi.





Diversamente, il coordinamento tra i diversi servizi presenta elementi di criticità più marcati. Il 40% dei dipendenti esprime giudizi di scarsa efficacia, segnalando difficoltà nei processi di integrazione e collaborazione trasversale. Tale evidenza può essere interpretata come un possibile sintomo della presenza di dinamiche organizzative caratterizzate da una limitata circolazione delle informazioni e da una comunicazione inter-uffici non sempre strutturata o sistematica.

COLLEGHI


12) Mi sento parte di una squadra (con riferimento all'intera organizzazione).




		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		9	45 %
3 (abbastanza)		6	30 %
4 (molto)		4	20 %
No Answer		0	0 %

13) Nel gruppo chi ha un'informazione, la mette a disposizione di tutti (con riferimento al proprio Servizio/Ufficio).






		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		4	20 %
3 (abbastanza)		8	40 %
4 (molto)		7	35 %
No Answer		1	5 %

14) L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		11	55 %

3 (abbastanza)		5	25 %
4 (molto)		3	15 %
No Answer		1	5 %

15) I conflitti tra i colleghi sono gestiti in maniera costruttiva (con riferimento all'intera organizzazione).




		Answers	Ratio
1 (per nulla)		3	15 %
2 (poco)		6	30 %
3 (abbastanza)		7	35 %
4 (molto)		2	10 %
No Answer		2	10 %

I risultati relativi al teamwork e al senso di appartenenza confermano il quadro delineato nella sezione di quesiti che precede: se da un lato la condivisione delle informazioni all'interno dei gruppi di lavoro appare soddisfacente, dall'altro il senso di squadra riferito all'intera organizzazione si colloca su livelli mediamente più bassi. Inoltre, l'orientamento complessivo dell'Ente alla collaborazione viene valutato in modo critico da oltre la metà dei partecipanti, che lo percepisce come ancora poco sviluppato.





Nel complesso, i dati suggeriscono che la collaborazione risulta efficace all'interno dei singoli servizi, ma non è ancora pienamente consolidata come cultura organizzativa diffusa e trasversale all'intero Ente. Emergerebbe pertanto l'opportunità di rafforzare strumenti, pratiche e occasioni di cooperazione intersettoriale, al fine di favorire una maggiore integrazione organizzativa.

SUPERIORE GERARCHICO





16) Il mio Responsabile tratta i collaboratori in maniera equa.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		13	65 %
4 (molto)		6	30 %
No Answer		0	0 %






17) Il mio Responsabile mi coinvolge nelle decisioni che riguardano il mio lavoro.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		11	55 %
4 (molto)		7	35 %
No Answer		1	5 %

18) Il mio Responsabile mi incoraggia e mi motiva nel lavoro.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		12	60 %
4 (molto)		6	30 %
No Answer		1	5 %

19) Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		1	5 %
3 (abbastanza)		8	40 %
4 (molto)		8	40 %
No Answer		2	10 %

I dati evidenziano punteggi generalmente positivi nelle diverse sottocategorie analizzate, indicando una percezione favorevole del management da parte del personale.

In particolare, l'equità dei responsabili riceve un giudizio positivo, suggerendo che le decisioni vengono percepite come ragionevoli e trasparenti. L'ascolto risulta anch'esso apprezzato, mostrando attenzione da parte dei responsabili ai bisogni e alle opinioni del team. La dimensione della motivazione registra valori nella fascia superiore, indicando che i responsabili contribuiscono a sostenere l'impegno dei collaboratori.

PERCORSO PROFESSIONALE E MERITO

20) Nel mio Ente ci sono occasioni di formazione e sviluppo.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		6	30 %
3 (abbastanza)		9	45 %
4 (molto)		2	10 %
No Answer		2	10 %






21) Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ente.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		5	25 %
2 (poco)		7	35 %
3 (abbastanza)		7	35 %
4 (molto)		1	5 %
No Answer		0	0 %





22) I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		3	15 %
2 (poco)		8	40 %
3 (abbastanza)		6	30 %
4 (molto)		1	5 %
No Answer		2	10 %

23) Impegnarmi nel mio lavoro aumenta la possibilità di avere una buona valutazione.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		2	10 %
2 (poco)		7	35 %
3 (abbastanza)		8	40 %
4 (molto)		2	10 %
No Answer		1	5 %

24) Ritengo importante che il merito sia riconosciuto anche attraverso strumenti non monetari.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		9	45 %
4 (molto)		9	45 %
No Answer		1	5 %

La dimensione “Percorso professionale e merito” si configura come un’area critica all’interno dell’organizzazione, evidenziando elementi di rischio importanti per il coinvolgimento e la motivazione dei collaboratori.




I dati indicano che la soddisfazione rispetto al percorso professionale è piuttosto bassa: circa il 60% dei dipendenti si dichiara poco o per nulla soddisfatto delle opportunità di crescita e sviluppo offerte. Questo segnala una percezione diffusa di limitate possibilità di progressione o di valorizzazione delle competenze acquisite.

Parallelamente, il sistema di valutazione viene percepito come poco equo e poco trasparente, riducendo la fiducia nei meccanismi di riconoscimento e premi.





Questi elementi rappresentano un fattore di rischio rilevante di disengagement, poiché quando i collaboratori non percepiscono possibilità di crescita né trasparenza nei processi di valutazione, tende a diminuire il loro coinvolgimento, l’iniziativa e la fidelizzazione all’organizzazione. Diventa quindi strategico intervenire su percorsi di sviluppo chiari, criteri di valutazione trasparenti e meccanismi di riconoscimento meritocratici, per rafforzare la motivazione e la retention del personale.

SENSO DI APPARTENENZA






25) Sono orgoglioso di lavorare presso la Camera di Commercio di Catanzaro Crotono Vibo Valentia.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		6	30 %
3 (abbastanza)		7	35 %
4 (molto)		7	35 %
No Answer		0	0 %

26) I valori e i comportamenti praticati nel mio Ente sono coerenti con i miei valori personali.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		8	40 %
3 (abbastanza)		6	30 %
4 (molto)		4	20 %
No Answer		2	10 %

27) Se potessi, comunque, cambierei Ente.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		3	15 %
2 (poco)		4	20 %
3 (abbastanza)		8	40 %
4 (molto)		4	20 %
No Answer		1	5 %

La dimensione "Senso di appartenenza" mostra segnali misti, con un attaccamento al contesto lavorativo presente ma ancora fragile.




L'orgoglio di appartenenza è giudicato discreto: i collaboratori riconoscono aspetti positivi dell'ente, ma non sempre in modo pienamente motivante. La coerenza tra valori personali e valori dell'organizzazione risulta moderata.

Un dato particolarmente significativo è che una parte rilevante dei dipendenti dichiarerebbe di cambiare ente se ne avesse l'opportunità. Questo scenario suggerisce che, sebbene l'attaccamento esista, esso resta vulnerabile a stimoli esterni o a esperienze negative all'interno dell'organizzazione.




In sintesi, l'identità organizzativa è presente, ma necessita di interventi mirati per rafforzare l'orgoglio e il senso di appartenenza, in modo da consolidare un legame più stabile e duraturo tra i collaboratori e l'ente.

LAVORO AGILE






28) Nei giorni dedicati allo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile riscontro benefici in termini di produttività e qualità del lavoro svolto.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		6	30 %
4 (molto)		10	50 %
No Answer		4	20 %

29) Nei giorni dedicati allo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile riscontro benefici in termini di benessere personale.

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		0	0 %
2 (poco)		0	0 %
3 (abbastanza)		4	20 %
4 (molto)		11	55 %
No Answer		5	25 %

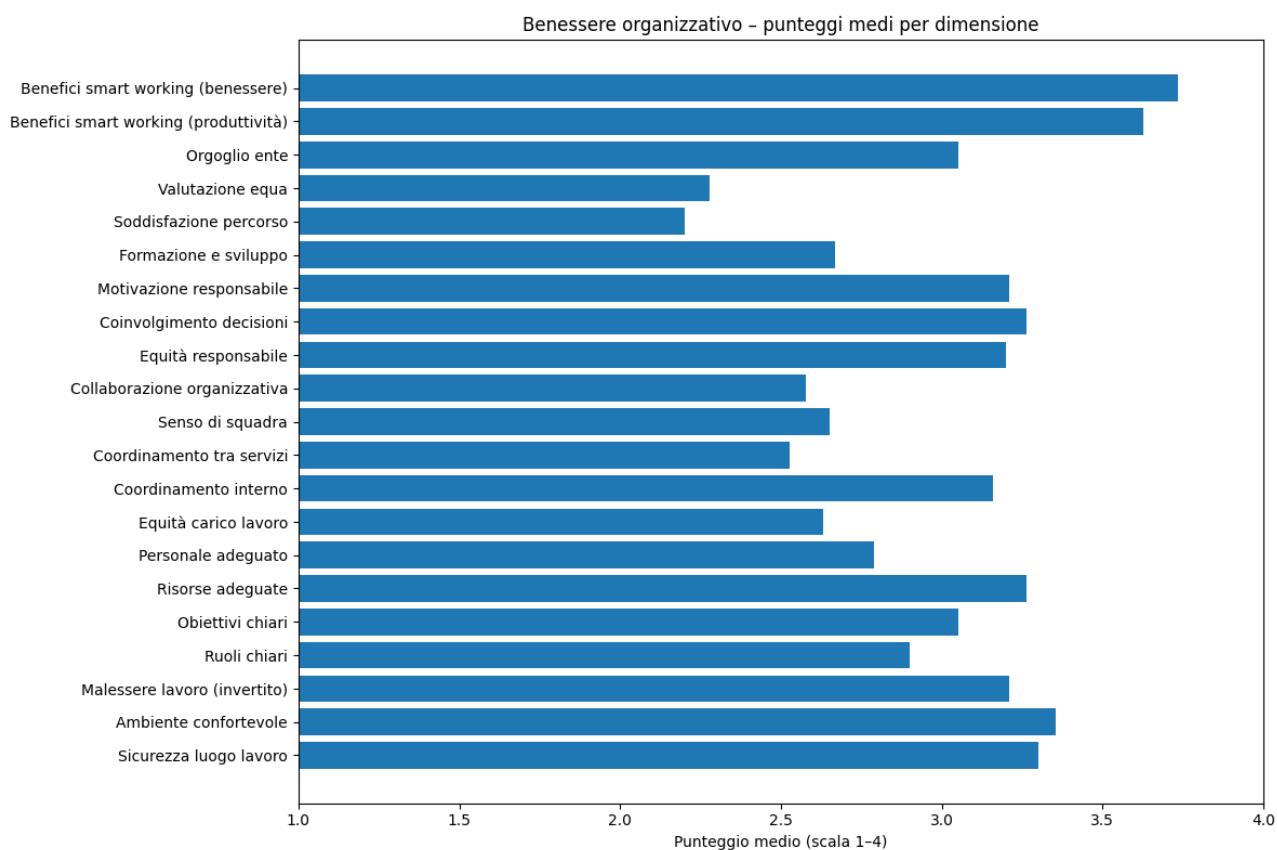
30) Il numero di giorni di cui all'accordo di lavoro agile soddisfa le mie esigenze di conciliazione vita- lavoro

		Answers	Ratio
1 (per nulla)		1	5 %
2 (poco)		6	30 %
3 (abbastanza)		5	25 %
4 (molto)		3	15 %
No Answer		5	25 %

I punteggi rilevati mostrano che i collaboratori percepiscono lo smart working come un chiaro fattore di performance, capace di migliorare l'efficienza e la gestione delle attività quotidiane. Parallelamente, i benefici sul benessere personale raggiungono i valori più alti dell'indagine, indicando che il lavoro agile contribuisce significativamente a un equilibrio più soddisfacente tra vita professionale e privata.

Nel complesso, lo smart working è riconosciuto non solo come uno strumento operativo, ma come una leva organizzativa strategica, in grado di sostenere sia la motivazione dei collaboratori sia il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Questo elemento rappresenta un punto di forza su cui l'organizzazione può continuare a costruire, consolidando pratiche flessibili e sostenibili che rafforzano la performance e la soddisfazione dei team.

RAPPRESENTAZIONE GRAFICA



Aree forti:

- Smart working
- Ambiente e sicurezza
- Leadership
- Risorse professionali

Aree intermedie:

- Coordinamento
- Chiarezza organizzativa
- Orgoglio di appartenenza

Aree critiche:

- Sviluppo professionale
- Sistema di valutazione
- Collaborazione organizzativa
- Equità del carico di lavoro

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE SULL'INDAGINE

Dall'analisi emerge che, su un totale di 48 dipendenti in servizio, solo 20 hanno partecipato alla rilevazione, corrispondente a circa il 42% del personale. Questo tasso di risposta relativamente basso riduce la rappresentatività statistica dei dati raccolti, rendendo le evidenze attuali poco solide per trarre conclusioni generalizzabili sull'intero organismo.

Inoltre, il campione di riferimento è molto variegato, comprendendo dipendenti inquadrati in diverse Aree e appartenenti a dodici Servizi differenti. Questa eterogeneità amplifica il rischio che i dati non riflettano in modo equilibrato le percezioni di tutti i gruppi professionali, limitando la capacità dell'indagine di fornire indicazioni strategiche affidabili.

Per questi motivi, si ritiene cruciale riprogettare la prossima indagine sul benessere organizzativo per il 2026, al fine di ottenere risultati più completi e significativi. Si propone di avviare la rilevazione una volta concluse le procedure di valutazione del personale, non oltre il mese di settembre.

Parallelamente, è fondamentale informare il personale sull'importanza dell'indagine, spiegando come i risultati possano influenzare le politiche interne, i percorsi di sviluppo professionale, le modalità di lavoro e le strategie di motivazione e retention. A questo scopo, sarà opportuno monitorare costantemente il tasso di compilazione del questionario, adottando eventuali solleciti mirati per aumentare la partecipazione e garantire una rappresentatività più ampia e affidabile.

In sintesi, il successo dell'indagine non dipende solo dalla qualità del questionario, ma anche dalla consapevolezza e dall'engagement del personale, elementi imprescindibili per trasformare i dati raccolti in azioni concrete e mirate per il miglioramento del benessere organizzativo e delle performance complessive dell'ente.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della Performance 2025/2027 della CCIAA di Catanzaro Crotono Vibo Valentia è stato adottato nell'ambito del PIAO, con deliberazione di Giunta n. 4 del 30.01.2025.

All'interno di detto Piano, la Camera di Commercio ha individuato specifici obiettivi relativi alle politiche di genere, di seguito descritti:

OBIETTIVI ANNO 2025

Obiettivo strategico	OS PROMUOVERE IL RUOLO DEL CUG		
Descrizione	Sviluppare una piena collaborazione tra Amministrazione e CUG, ampliare la capacità di recepire dati, informazioni e suggerimenti, aumentare la capacità di informazione del personale sul ruolo del CUG		
Indicatore	Algoritmo	Target	Risultato
		Anno 2025	Anno 2025
Sviluppare una piena collaborazione tra Amministrazione e CUG	Numero di riunioni annuali <i>(fonte: Rilevazione camerale)</i>	≥ 2	2
Implementare la pagina della Intranet e del sito web dedicati al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese	Numero aggiornamenti annuali <i>(fonte: Rilevazione camerale)</i>	≥ 1	1

Obiettivo strategico	OS CONSOLIDARE LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO		
Descrizione	Creare un ambiente lavorativo in grado di far emergere eventuali situazioni di disagio e di approntare le misure idonee a ristabilire un clima sereno, anche con riferimento alle disparità di genere.		
Indicatore	Algoritmo	Target	Risultato
		Anno 2025	Anno 2025

Indagine di benessere organizzativo	Analisi dei risultati dell'indagine di benessere organizzativo per intraprendere azioni di miglioramento <i>(fonte: Rilevazione camerale)</i>	SI/NO	SI
-------------------------------------	--	-------	----

OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2026/2028

Il PIAO 2026/2028 è in fase di definizione. Considerata la valenza triennale del Piano, si riportano di seguito le misure programmate - coerentemente con la programmazione strategica dell'Ente - contenute nel PIAO 2025/2027 approvato con delibera di Giunta n. 4 del 30.01.2025.

Obiettivo strategico		OS PROMUOVERE IL RUOLO DEL CUG		
Descrizione	Sviluppare una piena collaborazione tra Amministrazione e CUG, ampliare la capacità di recepire dati, informazioni e suggerimenti, aumentare la capacità di informazione del personale sul ruolo del CUG			
Indicatore	Algoritmo	Target		
		Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Sviluppare una piena collaborazione tra Amministrazione e CUG	Numero di riunioni annuali <i>(fonte: Rilevazione camerale)</i>	≥ 2	≥ 2	≥ 2
Aggiornamento pagina della Intranet e del sitoweb dedicati al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese	Numero aggiornamenti annuali <i>(fonte: Rilevazione camerale)</i>	≥ 1	≥ 1	≥ 1
Obiettivo strategico		OS CONSOLIDARE LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO		
Descrizione	Creare un ambiente lavorativo in grado di far emergere eventuali situazioni di disagio e di approntare le misure idonee a ristabilire un clima sereno, anche con riferimento alle disparità di genere.			
Indicatore	Algoritmo	Target		
		Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027

Indagine di benessere organizzativo	Analisi dei risultati dell'indagine di benessere organizzativo per intraprendere azioni di miglioramento (fonte: Rilevazione camerale)	Entro il 31 12 2025	Entro il 31 12 026	Entro il 31 12 2027
-------------------------------------	---	----------------------------	---------------------------	----------------------------

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L’art. 21 della legge 183/2010 ha modificato l’art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituendo il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

I compiti del C.U.G. in base alla normativa vigente sono propositivi, consultivi e di verifica nei confronti dell’Ente, al fine di ottimizzarne la produttività attraverso:

- la garanzia di un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità;
- la realizzazione del benessere organizzativo;
- il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua;
- l’impegno alla rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo parità nell’accesso al lavoro, al trattamento economico, alla formazione professionale.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce, quindi, nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l’efficienza dell’Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell’esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto contatto con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Nella Camera di Commercio di Catanzaro Crotone e Vibo Valentia il CUG è stato ricostituito con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 612 del 09/12/2024 e dura in carica 4 anni decorrenti dalla data del provvedimento di nomina.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) esprime una valutazione complessivamente positiva della situazione del personale sulla base dei dati raccolti, evidenziando elementi di equilibrio ed equità nell'organizzazione.

In relazione alle posizioni di responsabilità, gli incarichi di elevata qualificazione risultano conferiti in modo equo e trasparente. Le responsabilità specifiche sono assegnate a tutto il personale che gestisce procedimenti complessi, senza alcuna presenza di divari di genere.

Relativamente all'attività formativa, nel corso del 2026 sarà definita la programmazione degli interventi formativi, tenendo conto dei fabbisogni specifici dei singoli Servizi. L'obiettivo è garantire una formazione mirata e continuativa, in grado di favorire lo sviluppo delle competenze professionali e il miglioramento complessivo dei processi organizzativi.

Sul piano del clima organizzativo, i dati indicano che nel corso del 2025 non sono state rilevate situazioni di discriminazione o mobbing, confermando la presenza di un ambiente lavorativo rispettoso, inclusivo e attento al benessere del personale. Questi risultati rappresentano un indicatore positivo della cultura organizzativa, in cui il rispetto delle persone e la tutela dei diritti sono considerati prioritari.

Per quanto riguarda l'identità organizzativa, emerge che il senso di appartenenza è presente, ma ancora fragile. È quindi necessario intervenire con iniziative mirate a rafforzare l'orgoglio dei collaboratori, al fine di consolidare un legame più stabile e duraturo. In questo senso, diventa importante favorire strumenti, pratiche e occasioni di cooperazione intersettoriale, che possano incrementare l'integrazione tra i diversi Servizi e promuovere una maggiore collaborazione tra le Aree dell'organizzazione.

Infine, il CUG sottolinea l'importanza di interventi mirati su percorsi di sviluppo chiari, criteri di valutazione trasparenti e meccanismi di riconoscimento meritocratici. Tali azioni rappresentano leve strategiche per rafforzare la motivazione, sostenere la retention del personale e valorizzare il contributo di ciascun collaboratore, favorendo al contempo una cultura basata sul merito e sull'equità.

In sintesi, pur evidenziando alcuni aspetti critici da monitorare – come la necessità di rafforzare l'identità organizzativa e le opportunità di crescita – l'analisi del CUG conferma che l'amministrazione dispone di solide basi per promuovere un ambiente di lavoro equilibrato, inclusivo e orientato allo sviluppo professionale.