



Al Presidente della Camera di Commercio della
Maremma e del Tirreno

Al Segretario Generale della Camera di Commercio della
Maremma e del Tirreno

All'OIV della Camera di Commercio della Maremma e
del Tirreno

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
(Direttiva n.2 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

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.2/2019.

Finalità

La relazione annuale 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:

- 1) attuazione dei principi di parità e pari opportunità;
- 2) benessere organizzativo;
- 3) 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 dall’ufficio 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.

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

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dall'Ufficio Gestione RR.UU. e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati, che si riferiscono all'anno 2025, riguardano:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età



SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Presentiamo una sintesi sulla composizione, per genere, categoria (inquadramento) e classi di età, del personale della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, aggiornato al 31 dicembre 2025. L'Amministrazione è composta da 64 unità, di cui 2 dirigenti e un Segretario Generale.

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 69% del totale, fatta eccezione per il personale inquadrato in categoria A e la qualifica dirigenziale a totale appannaggio del genere maschile. L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: l'età media supera i 54 anni (i dipendenti con meno di 40 anni sono 4 unità, ovvero il 6% del totale, mentre la maggioranza del personale si concentra tra i 51 e i 59 anni con un'incidenza percentuale pari al 42%, mentre la percentuale dei dipendenti che supera i 60 anni è del 26%).

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

PERSONALE NON DIRIGENTE

INQUADRAMENTO PERSONALE NON DIRIGENTE	UOMINI					DONNE					TOTALI
	CLASSI ETA'					CLASSI ETA'					
	<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	
EQ					1			1	1	2	5
FUNZIONARIO				4	2			3	4	3	16
ISTRUTTORE		1	4	3		2	1	5	11	4	31
OPERATORE ESPERTO				2	1			3	2		8
OPERATORE					1						1
TOTALE PERSONALE	0	1	4	9	5	2	1	12	18	9	61
% SUL TOTALE		1,64%	6,56%	14,75%	8,20%	3,28%	1,64%	19,67%	29,51%	14,75%	100,00%

PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

INQUADRAMENTO PERSONALE DIRIGENTE	UOMINI					DONNE					TOTALI
	CLASSI ETA'					CLASSI ETA'					
	<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					1						1
DIRIGENTE					2						2
TOTALE PERSONALE	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
% SUL TOTALE					100,00%						100,00%



Per quanto riguarda il tipo di presenza, notiamo che il part time è un istituto contrattuale richiesto maggiormente dalle donne: si tratta del 14% del personale femminile (rispetto al totale del personale, con esclusione della dirigenza) contro il 3% di quello maschile, per un totale di 11 unità.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TIPO PRESENZA	UOMINI					DONNE					
	CLASSI ETA'					CLASSI ETA'					
	<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	Tot
TEMPO PIENO	0	1	4	9	6	2	1	8	16	6	53
PART TIME <50%											
PART TIME >50%				1	1			5	2	2	11
TOTALE PERSONALE	0	1	4	10	7	2	1	13	18	8	64
% SUL TOTALE		1,56%	6,25%	15,63%	10,94%	3,13%	1,56%	20,31%	28,13%	12,50%	100,00%

Analizzando le remunerazioni dei profili non dirigenziali con responsabilità, si nota che l'80% delle posizioni di responsabilità remunerate è appannaggio delle donne.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TIPO DI POSIZIONE O RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Valori assoluti	Percentuale	Valori assoluti	Percentuale	Valori assoluti	Percentuale
FUNZIONARI ELEVATA QUALIF.NE	1	20%	4	80%	5	100%
TOTALE PERSONALE					64	
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		1,56%		6,25%		7,81%



Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa, si nota come la permanenza nel livello economico sia inferiore a tre anni per la maggioranza del personale ed in misura maggiore nel genere femminile, a rappresentare una elevata percentuale di crescita del livello economico.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

PERMANENZA NEL PROFILO E NEL LIVELLO	UOMINI					DONNE					
	CLASSI DI ETA'					CLASSI DI ETA'					
	>30	31-40	41-50	51-60	>60	>30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Inferiore a 3 anni	0		2	5	3	2	0	4	8	6	30
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	4	1	0	1	8	7	3	27
Tra 5 e 10 anni								1	1	1	3
Superiore a 10 anni					1						1
TOTALE PERSONALE	0	1	4	9	5	2	1	13	16	10	61
%LE SUL TOTALE	0,00	1,64	6,56	14,75	8,20	3,28	1,64	21,31	26,23	16,39	100,00

Dando uno sguardo alla retribuzione media netta, si ha la conferma di un differenziale retributivo di segno positivo tra uomini e donne per Operatori esperti e Operatori (appartiene a questa Area di inquadramento una sola unità), mentre per EQ, Funzionari e Istruttori la retribuzione delle donne risulta maggiore di quella degli uomini. La significatività di tali dati è influenzata dalla consistenza numerica del personale inquadrato nelle singole aree contrattuali e dall'utilizzo dell'istituto del part time in misura prevalente da parte del genere femminile.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI ONNICOMPRESIVE 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	%
SEGRETARIO GENERALE	215.564,01		215.564,01	100,00
DIRIGENTI	122.031,67		122.031,67	100,00
EQ LIV 1	51.118,63	52.617,63	-1.499,00	-2,85
EQ		51.265,79	-51.265,79	-100,00
FUNZIONARI LIV 1	38.036,31	39.686,26	-1.649,95	-4,16
FUNZIONARI	34.100,37	38.762,36	-4.661,99	-12,03
ISTRUTTORI LIV 1	30.475,57	31.566,89	-1.091,32	-3,46
ISTRUTTORI	27.952,50	28.926,44	-973,94	-3,37
OPERATORI ESPERTI	29.683,42	27.202,82	2.480,60	9,12
OPERATORI ESPERTI LIV 1	28.943,14	29.774,87	-831,73	-2,79
OPERATORI	20.692,38		20.692,38	100,00
Totale personale	22,00	42,00		64,00
% sul personale complessivo	34,38%	65,63%		



Tutti i dirigenti hanno conseguito un titolo universitario

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLI DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
Inferiore a lic. superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma scuola su.		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea Magistrale	3	100,00%		0,00%	3	100,00%
Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTALE PERSONALE	3	100,00%	0	0	3	100,00%
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		100,00%		0,00%		100,00%

Il personale non dirigenziale possiede la laurea (54%) in una percentuale superiore al diploma di scuola superiore (36%).

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLI DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
Inferiore a lic. superiore	1	5,26%	2	4,76%	3	4,92%
Diploma scuola su.	9	47,37%	13	30,95%	22	36,07%
Laurea		0,00%	2	4,76%	2	3,28%
Laurea Magistrale	9	47,37%	22	52,38%	31	50,82%
Master di I livello		0,00%	2	4,76%	2	3,28%
Master di II livello		0,00%	1	2,38%	1	1,64%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTALE PERSONALE	19	100,00%	42	100,00%	61	100,00%
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		31,15%		68,85%		100,00%

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2025 sono 11 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne (n.9) con una età media di 54 anni. Nel corso del 2025 si assiste al ricorso al lavoro agile, tanto che nel complesso 46 dipendenti hanno beneficiato di tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa (la prevalenza è per il genere femminile: 69%). E' da notare che ci sono dipendenti che usufruiscono di più misure di conciliazione, ad esempio, part time e lavoro agile.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

	UOMINI					DONNE				
PERSONALE CHE	CLASSI DI ETA'					CLASSI DI ETA'				
USUFRUISCE DI:	>30	31-40	41-50	51-60	>60	>30	31-40	41-50	51-60	>60
Part time				1	1			5	2	2
Telelavoro										
Lavoro agile				8	6			9	13	10
Lavoro flessibile				1				1		1
TOTALE PERSONALE	0	0	0	10	7	0	0	15	15	13
%LE SUL TOTALE	0,00	0,00	0,00	16,39	11,48	0,00	0,00	24,59	24,59	21,31

Per quanto riguarda i permessi si nota, anche in questo caso, una predominanza femminile, con particolare riferimento ai congedi parentali (nessun beneficiario uomo ne ha usufruito).

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLI DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
N. permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	35	184,21%	132	314,29%	167	273,77%
N. permessi giornalieri orari L.104/1992 fruiti	14	73,68%	278	661,90%	292	478,69%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00%	14	33,33%	14	22,95%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTALE PERSONALE	2	257,89%	10	10,0952		775,41%
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		3,13%		15,63%		18,75%



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Con deliberazione della Giunta camerale n. 3 del 29 Gennaio 2025 è stato approvato all'interno del P.I.A.O. il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 e con deliberazione della giunta camerale n. 2 del 28 Gennaio 2026 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028. Tra gli obiettivi annuali del Piano delle Azioni Positive 2025-2027 le principali direttrici di intervento sono:

Iniziativa n. 1

Obiettivo: promuovere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, secondo le indicazioni fornite dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Interventi da realizzare: supportare le attività del CUG, mettendo a disposizione spazi e strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti; favorire la circolazione delle informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e di genere attraverso i diversi canali di comunicazione.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: sviluppo di iniziative di formazione rivolte a tutti i dipendenti, con particolare attenzione alla partecipazione della componente femminile, per assicurare al personale uguali opportunità di crescita professionale, ivi compreso il personale delle categorie più basse, e all'inserimento di tematiche inerenti la parità di genere.

Interventi da realizzare: approvazione del piano annuale della formazione, con attenzione allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, nonché organizzazione prioritariamente di corsi di formazione in loco, con docenti sia esterni che interni; possibilità di partecipare a corsi di formazione con modalità web conference, in modo da ridurre le necessità di allontanamento dalla propria abitazione/sede; organizzazione di corsi di formazione sulla parità di genere, per la promozione di una cultura inclusiva.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: individuare le soluzioni possibili per consentire la conciliazione degli orari di lavoro con gli impegni di famiglia e di vita.

Interventi da realizzare: gestione flessibile dell'orario di lavoro, tenendo conto di eventuali specificità delle situazioni rappresentate dal singolo; favorire il reinserimento delle/dei dipendenti in caso di congedi ed aspettative di lunga durata; introduzione a regime delle varie forme di lavoro a distanza (lavoro agile/remoto). – (Disciplina politiche orario di lavoro e regolamento Lavoro agile).

Iniziativa n. 4

Obiettivo: ricognizione sull'attuale livello di benessere organizzativo per individuare eventuali interventi migliorativi; survey anonima rivolta al personale sulle tematiche della parità di genere e inclusione.

Interventi da realizzare: realizzazione di indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente ed individuazione di un piano di miglioramento, con il coinvolgimento dei vertici gestionali dell'amministrazione ed il CUG.



Iniziativa n. 5

Obiettivo: consolidamento del modello del lavoro agile.

Interventi da realizzare: individuazione delle misure di revisione dell'organizzazione e delle modalità di erogazione dei servizi improntate alla nuova modalità del lavoro agile, quale strumento non più emergenziale ma a regime.

Iniziativa n. 6

Obiettivo: favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello di amministrazione e quindi migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita.

Interventi da realizzare: implementazione del sistema per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

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

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Sono state realizzate n. 4048 ore di formazione, con una media di 61,80 ore di formazione pro capite. E' stata realizzata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, privacy, trasparenza e prevenzione della corruzione. Sono stati realizzati interventi formativi sulle tematiche della parità di genere, per sensibilizzare sulla cultura della diversità.

TIPO DI	UOMINI					DONNE				
	CLASSI DI ETA'					CLASSI DI ETA'				
FORMAZIONE:	>30	31-40	41-50	51-60	>60	>30	31-40	41-50	51-60	>60
Obbligatoria (sicurezza)			23,5	6	16	8		14,5	50,5	5
Aggiornamento prof.le		51	244	269,5	224	99,5	50	459	514	377,5
Competenze manageriali		18	45	96	155	12	12	166	208	170
Tematiche CUG					3			8	2	
Violenza di genere		1	3	9	6	2	2	12	47	21
Competenze digitali		8	33,5	109	54	27,5	8	146,5	136,5	115
TOTALE ORE	0	78	349	489,5	458	149	72	806	958	688,5
TOTALE ORE %LE	0,00	1,93	8,62	12,09	11,31	3,68	1,78	19,91	23,67	17,01

c) Adozione bilancio di genere

Nell'anno 2025 l'Amministrazione ha ottenuto la certificazione di genere UNI PdR 125:2022, che prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni, nella logica di sviluppare politiche inclusive e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

All'interno della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno opera il Comitato Guida per la Parità di genere, istituito con Determinazione del Segretario Generale n.39/2024, per l'efficace adozione e la continua applicazione della parità di genere e, in generale, del Sistema di Gestione della Parità di Genere e che collabora fattivamente con il CUG. La principale funzione del CGPG è quella



di coadiuvare il Segretario Generale nella definizione della Politica per la Parità di Genere e nell'adozione del Piano strategico per la Parità di genere.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nelle procedure di reclutamento svolte nel 2025 (n.1 procedura per progressione fra Aree e n.2 procedure di mobilità) la percentuale complessiva di rappresentanza del genere femminile è stata del 54%, contro il 46% di quella maschile.

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
Progressione Verticale	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Mobilità Servizi Anagrafici	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Mobilità Processi Organizzativi di Supporto	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
TOTALE PERSONALE	6	46,15%	7	53,85%	13	100,00%
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		9,38%		10,94%		

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di elevata qualificazione)

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori	%
			assoluti	
FUNZIONARI Elevata Qualificazione	51.118,63	52.279,67	-1.161,04	-2,22%
Totale personale	1	4		100,00%
% sul personale complessivo	20,00%	80,00%		

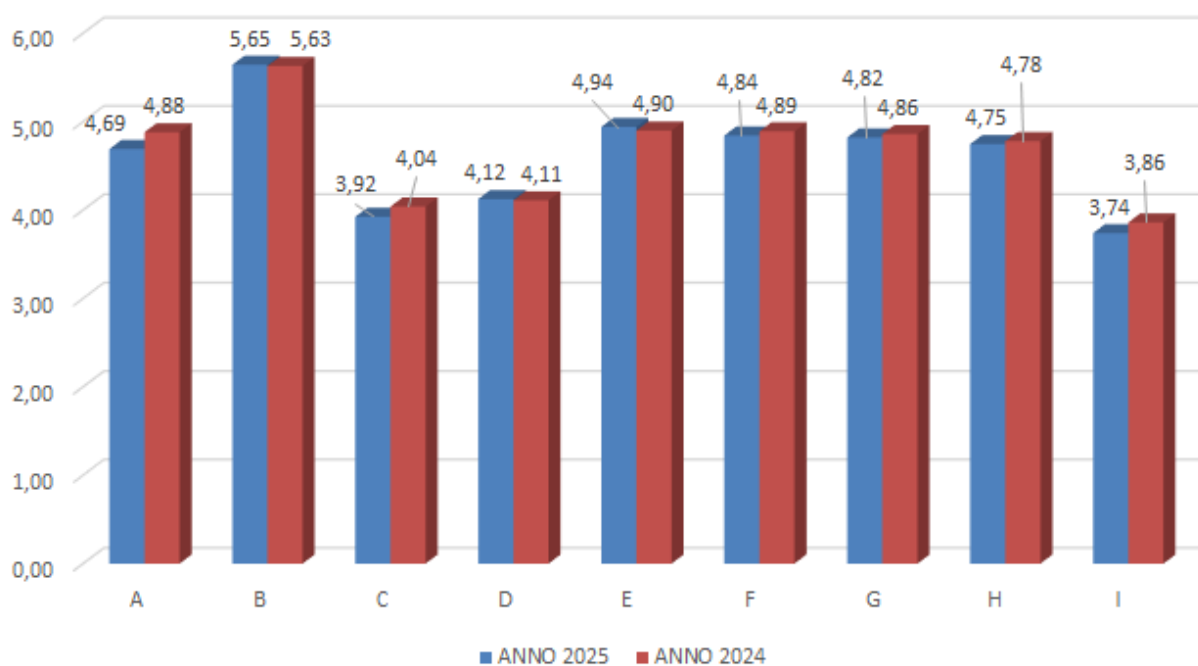


SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

1. Nel periodo 21 novembre 16 dicembre 2025 la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno ha proposto a tutto il personale, anche per l'anno 2025, la partecipazione all'indagine conoscitiva sul livello di benessere organizzativo mediante compilazione di un questionario on line. Il consueto questionario è stato implementato con una sezione dedicata ad alcune domande in tema di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro. I risultati ottenuti dall'analisi dei dati forniranno quindi suggerimenti utili nella prospettiva di miglioramento del benessere lavorativo in tutti i suoi aspetti. Il grado di copertura dell'indagine per l'anno 2025 è pari al 60% (n. 37 partecipanti su n.61 questionari).

Nel mese di gennaio 2026 è stata ripetuta un'indagine di benessere organizzativo con un focus sulle tematiche di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro.

Valore medio per ambiti (fonte rilevazione benessere organizzativo 2025 CC Maremma e Tirreno)



A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

B – Le discriminazioni

C – L'equità nella mia amministrazione

D – Carriera e sviluppo professionale

E – Il mio lavoro

F – I miei colleghi

G – Il contesto del mio lavoro

H – Il senso di appartenenza

I – L'immagine della mia amministrazione

2. La Camera procede poi ad effettuare sistematicamente una specifica valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione (D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81 art. 28). Dall'analisi non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro, con un



profilo di pericolo basso. A proposito di valutazione di rischi, si rileva anche la formazione specifica, all'interno dell'Ente delle figure della sicurezza, come previsto dalla vigente normativa, nonché lo svolgimento di corsi di formazione in materia per tutto il personale. Dal 2024 il Documento di Valutazione dei Rischi è stato integrato con l'introduzione della metodologia per la valutazione del rischio da molestie sui luoghi di lavoro, il cui valore è risultato "basso".

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Per il miglioramento del clima organizzativo interno e per la rimozione di eventuali ostacoli alla piena attuazione delle pari opportunità, sono individuate nel programma dell'Ente e realizzate significative azioni migliorative del clima interno ed una concreta politica volta a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena realizzazione delle Pari Opportunità, anche mediante il rafforzamento del ruolo del CUG, e a diffondere una cultura manageriale di genere.

Fin dal 2013 la Camera di Commercio di Livorno, a cui è subentrata mediante accorpamento dal 1/9/2016 la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, ha sottoscritto **la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione. Attraverso la sottoscrizione della Carta la camera di Commercio della maremma e del Tirreno si impegna a contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Definire e attuare politiche che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- Individuare funzioni alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità dell'Amministrazione e delle persone, anche con adeguate politiche contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati, assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;



- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno dell'Amministrazione, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Con deliberazione della Giunta camerale n.28 del 28/05/2024 è stata approvata la **“Politica per la Parità di Genere della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno”**, documento di pianificazione, che contiene in modo trasparente la dichiarazione della volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Successivamente per l'anno 2025 con Determinazione del Segretario Generale n.70 del 31/07/2025 è stato adottato il **Piano strategico per la Parità di Genere**”, con lo scopo di definire obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione per la piena realizzazione di una cultura inclusiva.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Con determinazione del Segretario Generale n.74 del 17/09/2025 è stato rinnovato per un quadriennio il CUG della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, che rispecchia la composizione paritetica richiesta dalla norma. Sul sito web istituzionale è presente un'apposita sezione, dedicata, che ne illustra i componenti, i compiti e le principali attività (<https://www.lg.camcom.gov.it/camera/cug>).

Il Cug si è dotato di un proprio canale di contatto, portato a conoscenza di tutto il personale, mediante il quale può ricevere segnalazioni: casella di posta elettronica (cug@lg.camcom.it).

E' reso poi disponibile un form elettronico sulla intranet camerale, dedicato alle segnalazioni contro le molestie sul luogo di lavoro (<https://intranet.lg.camcom.it/risorse-umane/politiche-di-genere/segnalazioni-molestie-al-cug>). Quest'ultimo strumento, a differenza della casella mail, consente di garantire l'anonimato del segnalante.

Nessuna comunicazione e/o segnalazione è pervenuta nel corso dell'anno 2025.

B. ATTIVITA'

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001, collaborando con i vari interlocutori interni ed esterni (l'organo politico, il vertice dell'Amministrazione, la Consigliera di parità, l'OIV, il RSPP, l'ufficio gestione risorse umane).

Nel corso dell'anno 2025:



- prendendo atto che non sono pervenute segnalazioni tramite i canali dedicati, che garantiscono adeguata riservatezza di anonimato, ha esaminato i risultati dell'indagine di benessere organizzativo analizzando le residuali criticità rilevate;
- ha partecipato, anche per il tramite dei componenti rappresentanti dell'Amministrazione, alla rilevazione della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, il cui rischio è risultato basso e da cui non risulta alcuna segnalazione;
- ha collaborato all'individuazione dei documenti di programmazione dell'ente, con particolare riferimento alle tematiche di competenza, e, per il tramite dei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione, alle linee guida per la programmazione delle esigenze formative del personale, al cui interno sono stati inseriti anche percorsi formativi sulla parità di genere;
- con determinazione del Segretario Generale n.75 del 25/10/2024 è stata approvata la "Disciplina per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro", per contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale e creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte. In questo ambito è stato attribuito un ruolo di primo piano al C.U.G., individuato quale soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, garantendone l'anonimato, coinvolgendo il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- è stato informato periodicamente dalla Responsabile del SGPG dell'andamento delle attività inerenti il mantenimento della certificazione di genere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

E' intenzione di questo Comitato proseguire nel rafforzamento del proprio ruolo all'interno della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, collaborando con gli altri attori interni ed esterni, per una completa realizzazione della parità di genere e di un clima lavorativo che garantisca il benessere del personale ed il giusto bilanciamento tra esigenze di vita familiare e di vita lavorativa. Il CUG continuerà a monitorare il clima interno, proponendo interventi informativi e formativi sul ruolo svolto e sui vari canali a disposizione del personale per segnalare fenomeni che possono incidere sul benessere organizzativo.

Livorno, 23 Marzo 2026

IL CUG

della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

F.to Il Presidente

Dr. Alessandro Gennari