



CAMERA DI COMMERCIO  
DELL'UMBRIA



COMITATO UNICO  
DI GARANZIA  
CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

---

## RELAZIONE ANNUALE DEL CUG

---

ANNO 2024

---

## 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.

Nella Camera di commercio dell’Umbria, costituitasi a seguito dell’accorpamento delle preesistenti Camere di commercio di Perugia e Terni, il CUG è stato costituito formalmente con determinazione del Segretario generale n. 76 del 28.02.2022.

### *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, forniti dall’Amministrazione, suddiviso per genere e aree funzionali di appartenenza.

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

I dati sul personale sono stati raccolti dall'Ufficio Risorse Umane e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati che si riferiscono all'anno 2024, così come trasmessi dall'Amministrazione in data 27/02/2025 con prot.6455/U

Dalla lettura dei dati contenuti nelle Tabelle che si riportano di seguito emergono le seguenti osservazioni:

- presso la Camera di Commercio dell'Umbria alla data del 31.12.24 risultano in servizio complessivamente 72 dipendenti di cui 44 donne e 28 uomini; circa il 76% si colloca nella fascia di età tra 51 e 60 anni, circa il 10% si colloca nella fascia di età maggiore di 60. Tra i 72 dipendenti ci sono il Segretario Generale (uomo) e i due dirigenti (un uomo e una donna). Rispetto all'anno precedente il numero di personale è diminuito di tre unità causa pensionamenti.
- il consiglio è formato da 33 componenti di cui 8 donne (24%) e 25 uomini (76%), il numero dei consiglieri ha subito un aumento di una unità a causa del subentro di un consigliere. La sua composizione in termini di genere è rimasta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente.
- le posizioni di responsabilità sono complessivamente 11 (7 donne e 4 uomini), il dato è rimasto invariato rispetto all'anno precedente.
- il personale dell'area funzionari è costituito da 35 persone (10 uomini e 25 donne), quello dell'area istruttori da 30 persone (13 uomini e 17 donne), quello dell'area operatori esperti da 2 persone (1 uomo e 1 donna) e area operatori da 2 persone (uomini).
- Quasi tutto il personale appartiene alla stessa categoria giuridica da più di 10 anni, tranne due dipendenti di categoria istruttori che sono stati assunti nel 2019 e un operatore esperto assunto nel 2023.
- Per quanto riguarda i titoli di studio, 45 tra dipendenti e dirigenti (60%) hanno titoli ricompresi tra laurea breve, laurea magistrale, master di 1 e 2 livello e abilitazioni post laurea, 28 sono in possesso del diploma di scuola media secondaria e 2 scuola dell'obbligo.

Si riportano di seguito le tabelle analitiche che descrivono lo stato del personale sotto i profili sopra evidenziati.

**TABELLA RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

**A) Personale dipendente e dirigente**

Livello	UOMINI				DONNE				Totale
	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	
SEGRETARIO GENERALE	0	0	1	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTI	0	0	1	0	0	0	1	0	2
FUNZIONARIO ED EQ -	0	0	10	0	0	0	24	1	35
ISTRUTTORE	1	2	6	4	1	3	11	2	30
OPERATORE ESPERTO	0	1	0	0	0	1	0	0	2
OPERATORE	0	0	2	0	0	0	0	0	2
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>72</b>
Percentuale	1,33	4	26,68	6,67	1,33	5,33	49,33	5,33	100

**B) Composizione del Consiglio**

Consiglio	31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. donne	31-40	41-50	51-60	61-70	oltre 70	Tot. Uomini	TOTALE
Presidente					0					1	1	1
Componenti	3	1	3	1	8	7	9	4	4	4	24	32
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>33</b>
Percentuale	9,09%	3,03%	9,09%		24,24%	0,00%	21,21%	27,27%	12,12%	15,15%	75,76%	100,00%

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Elevate qualificazioni	4	44%	7	56%	11	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>44%</b>	<b>7</b>	<b>56%</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		5%		9%		14%

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

	Anz. Area	UOMINI					DONNE					TOTALE
		31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. uomini	31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. donne	
Funzionari	> 10 anni			8	2	10			23	2	25	35
Istruttori	5-10 anni	1				1	1				1	2
	> 10 anni		1	6	5	12		2	10	4	16	28
Oper. esp.	< 3 anni					-		1			1	1
	> 10 anni		1			1					-	1
Operatori	> 10 anni			1	1	2					-	2
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>43</b>	<b>69</b>

**TABELLA PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

UMBRIA							
LIVELLO	TITOLO	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
SEGRETARIO GENERALE	Master di I livello	1	50%	0	0	1	33,3%
DIRIGENTE	Laurea Magistrale	1	50%	0	0	1	33,3%
DIRIGENTE	Master di II livello	0	0	1	100%	1	33,3%
<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**TABELLA PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

AREA	UOMINI				Totale Uomini	DONNE				Totale Donne	TOTALE
	Licenza media	Diploma	Laurea	Post Laurea		Diploma	Laurea breve	Laurea	Post Laurea		
Funzionari		1	5	4	10	3		19	3	25	35
Istruttori		10	2	1	13	11	1	4	1	17	30
Operatori esperti	1				1	1				1	2
Operatori	1	1			2						2
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>69</b>

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione si rileva che dei 69 dipendenti non dirigenti, tutti a tempo indeterminato, 66 sono a tempo pieno e 3 a tempo parziale >50%. Fruisce del part time solamente personale di sesso femminile di età compresa tra i 41 e i 60 anni.

Per quanto riguarda invece la fruizione dei benefici previsti dalla legge 104/92 si evidenzia che 26 dipendenti (di entrambi i generi) hanno diritto di fruire dei permessi, pertanto quindi circa il 36% del personale. All'interno del dato sono inclusi sia coloro che beneficiano dei permessi per assistenza a disabili, sia chi fruisce dei permessi per sé stesso.

Nel 2024 con determinazione n.15 del 15/01/2024 sono state attuate le disposizioni operative in materia di lavoro agile stipulando n. 40 accordi individuali che prevedono lo svolgimento del lavoro agile un giorno a settimana e n. 8 accordi individuali straordinari per esigenze familiari o personali particolari durante l'anno.

Durante l'anno 2024 sono state effettuate complessivamente n. 832 giornate di lavoro agile

Si evidenzia inoltre che continua ad essere in vigore l'ods n 6 del 2022 con il quale è data la possibilità di avvalersi di orari flessibili.

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

Tipo Presenza	UOMINI				DONNE				Totale
	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	
0-FullTime	1	2	17	8	1	2	32	6	69
1-PartTime >= 50%	0	0	0	0	0	1	2	0	3
Totale	1	2	17	8	1	3	34	6	72
Percentuali	1,39	2,78	23,61	11,11	1,39	4,17	47,22	8,33	100

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

Tipo	UOMINI	%UOMINI	DONNE	% DONNE	TOTALE	%TOTALE
1-permessi giornalieri L.104 giorni	106	34,4	202	65,6	308	14,75
2-permessi orari L.104(ore)	527	22,78	1787	77,22	2314	76,11
3-permessi giornalieri per congedi parentali	0	0	4	100	4	0,22
4-permessi orari per congedi parentali	111	68,52	51	31,48	162	8,92

### TABELLA FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

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 Misura conciliazione													
Personale che fruisce di part time a richiesta										1	2		3
Personale che fruisce di telelavoro													

Personale che fruisce del lavoro agile*													
Personale che fruisce di orari flessibili**													
Altro													
<b>Totale</b>										1	2		3

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Le azioni positive individuate nel Piano 2024-2026 sono in continuità con quelle avviate nel Piano delle azioni Positive precedente.

#### **INIZIATIVA 1: VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NELL'AMBITO DELLA CAMERA DI COMMERCIO**

**Obiettivo 1 Supportare l'attività del Comitato mettendo a disposizione gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti:**

- Azione 1 "Aggiornamento, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito camerale, della pagina dedicata al CUG": Inviata la Relazione annuale CUG 2023 in data 25/03/2024 e pubblicata sul sito della Cciao lo stesso giorno
- Azione 2 "Partecipazione del CUG alla rete nazionale CUG": in data 21 febbraio 2024 con mail di conferma il Cug della Camera di Commercio dell'Umbria ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG
- Azione 3" Candidatura al premio "Future Female" della Regione Umbria": La Camera di commercio ha presentato tempestivamente la candidatura ed ha ottenuto il riconoscimento; il CUG ha ritirato il premio in data 17/04/2024

**Obiettivo 2 Attuare una sinergia con il Comitato di Imprenditoria Femminile della Camera di commercio:**

- Azione 1 "Realizzazione di un evento informativo/formativo sulle possibili situazioni di discriminazione nei luoghi di lavoro": In data 21 novembre 2024 realizzato un laboratorio di Movie World Cafè dal titolo "Parole oltre...gli stereotipi e la discriminazione" presso la Sede di Perugia

**Obiettivo 3 Realizzare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nell'ambito della Direttiva PCM del 4 marzo 2011, integrata dalla Direttiva PCM n. 2/2019**

- Azione 1 "Adempimento degli obblighi informativi e di rendicontazione previsti dalle Direttive PCM applicabili": Dati anno 2023 trasmessi dall'Amministrazione camerale al CUG con PEC in data 29/02/2024
- Azione 2 "Consultazione del CUG nelle materie di competenza secondo le previsioni delle Direttive PCM applicabili e del regolamento di funzionamento": Trasmissione della relazione del CUG all'Amministrazione prot. 12707 del 25/03/2024
- Azione 3 "Predisposizione e aggiornamento annuale della proposta di Azioni Positive": Riunione per l'aggiornamento annuale PAP 2025 effettuata in data 02/12/2024

#### **INIZIATIVA 2: FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE, ANCHE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**Obiettivo 1 "Sviluppare competenze al fine di dare piena attuazione ai profili professionali previsti dal CCNL 2019/2021"**

- Azione 1 “Coinvolgimento del personale sulla scelta delle attività formative ritenute prioritarie in base al profilo professionale di competenza assegnato”: Invio ai dipendenti con mail del 15/01/2024 di un questionario di indagine sui fabbisogni formativi
- Azione 2 “Assicurare nel corso dell’anno la partecipazione dei dipendenti/delle dipendenti ad almeno una attività formativa anche interna (on the job) secondo quanto sarà previsto nel piano formativo all’interno del PIAO”: nell’anno 2024 il 100% del personale ha seguito almeno un’attività formativa
- Azione 3 “Inserire nel piano formativo la tematica della parità di genere”: E’ stato inserito nella scheda della formazione notificata ai dipendenti tramite mail in data 8/04/2024 il corso sulla parità di genere “Riforma mentis”

## Obiettivo 2 “Conclusione del Progetto europeo Erasmus “Up E Past” per adulti e partecipazione al progetto Erasmus InplusSERV”

- Azione 1 Partecipazione progetto up&past: 10 Dipendenti coinvolti hanno effettuato l’esperienza prevista dal progetto Erasmus Up e Past in Irlanda dall’8 al 15 marzo 2024;
- Azione 2 Partecipazione dirigenza alla formazione prevista dal progetto InplusSERV coordinato da ANCI Umbria per lo sviluppo di competenze trasversali: 1 Dirigente ha partecipato alla formazione prevista dal progetto Inpluserv che si è concluso il 20 maggio 2024 (rilasciato attestato di partecipazione)

In conclusione si può affermare che l’iniziativa 2 che concerne la formazione è stata realizzata attraverso la partecipazione del personale di tutte le categorie a numerosi corsi di formazione, come visibile nella tabella 1.11, attivando anche delle convenzioni con istituti formativi (Villaumbra e Sicamera) e l’utilizzo della piattaforma Syllabus.

In totale nell’anno 2024 sono state effettuate n. 2.847 ore di formazione suddivise su 199 attività formative: si evidenzia un forte incremento rispetto all’anno precedente effetto che è dovuto all’assegnazione del piano individuale a tutti i dipendenti che prevedeva un periodo minimo di formazione pro capite di n. 24 ore. Si percepisce un aumento dell’attenzione del personale a registrare sul programma delle presenze l’avvenuta fruizione dei corsi.

L’utilizzo della piattaforma Syllabus ha inoltre permesso di diffondere a tutti i dipendenti il corso sulla parità di genere “Riforma mentis”.

Aree	UOMINI				U Totale	DONNE				D Totale	Totale complessivo
	31-40	41-50	51-60	61-70		31-40	41-50	51-60	61-70		
Dir.			112,50		112,50			91,50		91,50	204,00
Funz.			387,63	58,58	446,22			926,55	74,50	1.001,05	1.447,27
Istr.	26,50	25,50	230,25	183,38	465,63	29,20	103,58	374,85	137,47	645,10	1.110,73
Op. esp.		12,83			12,83		26,00			26,00	38,83
Oper.			13,50	33,50	47,00					-	47,00
<b>Totale ORE</b>	<b>26,50</b>	<b>38,33</b>	<b>743,88</b>	<b>275,47</b>	<b>1.084,18</b>	<b>29,20</b>	<b>129,58</b>	<b>1.392,90</b>	<b>211,97</b>	<b>1.763,65</b>	<b>2.847,83</b>
Percentuale	0,93%	1,35%	26,12%	9,67%	38,07%	1,03%	4,55%	48,91%	7,44%	61,93%	100,00%

I principali argomenti dei corsi effettuati nell'anno 2024 sono di seguito riportati:

<b>Tabella argomenti Formazione 2024</b>	
<b>Argomento</b>	<b>N. corsi</b>
Ambiente	11
Anticorruzione	6
Appalti-Mepa	5
Commercio Estero	4
Compliance	3
Contabilità	8
diritto annuale	1
Firma digitale	1
Gedoc	3
Informatica	13
Lingue	1
Manageriale	8
Mediazione	16
Metrico	9
Pari opportunità	3
Performance-Piao	4
Personale	17
Privacy	2
Promozione	17
Proveditorato	1
Registro Imprese	25
Servizio Civile	3
Sicurezza	3
soft skills	5
Syllabus	1
Syllabus-Cybersicurezza	1
Syllabus-Riforma mentis	1
Transizione digitale	7
Urp-Comunicazione	9
varie	11
<b>Totale</b>	<b>199</b>

### **INIZIATIVA 3: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA E CURA DELLA FAMIGLIA**

**Obiettivo 1** Introduzione e sviluppo delle modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale al fine di dare una veste stabile e progressivamente strutturata alla modalità sperimentata in fase emergenziale

- Azione 1 Definizione della disciplina stabile del Lavoro agile alla luce dell'esperienza maturate fino ad oggi: Determinazione del S.G. n. 15 del 15/01/2024 (allegato B - Disposizioni operative) + accordi individuali firmati a partire dal mese di maggio 2024 con scadenza 31/12.

### **INIZIATIVA 4: MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO; INDIVIDUAZIONE, SPERIMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI**

**Obiettivo 1** "Favorire la circolazione delle informazioni sull'attività dell'Ente per il coinvolgimento propositivo del personale e la valorizzazione di buone prassi"

- Azione 1 Realizzazione di riunioni periodiche di “staff” - con il coinvolgimento dei vertici amministrativi (SG e dirigenti) e dei responsabili di E.Q.: Riunioni di staff al 30/11 n. 32
- Azione 2 Realizzazione di incontri periodici tra Segretario generale e i dipendenti, per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e per diffusione delle attività in essere nell’Ente: Incontri periodici con dipendenti n. 3 al 13/11

## **Obiettivo 2 Individuazione di attività di socializzazione a favore del personale camerale**

- Azione 1 Analisi di fattibilità di uno spazio comune presso la sede di Perugia per la pausa pranzo: nel corso del 2024 Il Segretario generale ha accolto l’esigenza, individuando un possibile spazio al piano 4S e comunicandolo al Provveditore è stata pertanto effettuata un’analisi di fattibilità e nel corso del 2025 questo spazio dovrebbe essere adibito per il consumo del pasto nelle giornate di rientro.

### *COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE:*

Nell’anno 2024 non sono state effettuate commissioni di concorso.

### *DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA:*

Dall’analisi dei dati forniti dall’amministrazione si evince che nelle categorie dove sono presenti entrambi i generi non c’è un divario rilevante di retribuzione.

Livello	Media Uomini	Media Donne	Variab.Assol	Percentuale
SEGREARIO GENERALE	148.229,86 €	0,00 €	148.229,86 €	0,0%
DIRIGENTI	104.623,20 €	103.690,21 €	932,99 €	0,9%
FUNZIONARI	43.139,95 €	43.241,30 €	-101,35 €	-0,2%
ISTRUTTORI	33.689,75 €	33.804,23 €	-114,48 €	-0,3%
OPERATORI ESPERTI	32.041,90 €	26.707,44 €	5.334,46 €	16,6%
OPERATORI	31.309,67 €	0,00 €	31.309,67 €	0,0%
TotaleGenerale	43.460,02	40.859,81	2.600,02	6,0%

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Al di fuori delle azioni previste, nel corso dell'anno sono state realizzati diversi eventi, in collaborazione con il CIF, in tema di parità di genere, come meglio dettagliato nella parte seconda del presente documento.

#### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro previste per l'anno 2024 dalla Camera di commercio sono dettagliate nell'area "Pari opportunità" del PIAO deliberato dalla Giunta il 25/01/2025, e pubblicato sul sito camerale.

Le azioni inserite nel PIAO, sono state individuate tenendo conto di quelle avviate nel Piano delle azioni Positive 2024-2026.

Le azioni con valenza ultrannuale o ricorrente sono state riproposte, integrandole, se necessario con le specificità, derivanti dalla programmazione del nuovo anno ed elementi innovativi (come la sensibilizzazione sul tema della discriminazione. Per il dettaglio delle azioni si rimanda al documento completo.

## SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITA’

Il CUG della Camera di Commercio dell’Umbria, fin dal suo insediamento nel 2022 ha dimostrato una partecipazione attiva e una spiccata sensibilità sui temi della discriminazione di genere nei posti di lavoro. Il sempre più ridotto numero di personale mette in evidenza invece il necessario adeguamento dei dipendenti in servizio a svolgere sempre più mansioni, spesso anche di settori differenti.

### B. ATTIVITA’

Il CUG nel corso dell’anno ha svolto le seguenti attività:

- **21 febbraio 2024** Adesione alla rete nazionale dei Cug
- **11 aprile 2024** sottoscrizione Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza con la fondazione Solidalitas
- **Riunione 22 marzo 2024** riunione per l’approvazione della relazione CUG per l’anno precedente;
- **17 aprile 2024** Ritiro del premio Future Female della Regione Umbria
- **3 giugno 2024** - Compilazione questionario di autovalutazione dell’organizzazione sui temi della Diversità e dell’Inclusione della Carta Nazionale Pari Opportunità
- **02 luglio 2024** Diffusione a tutto il personale con mail del 02/07/2024 delle attività svolte dal Cug nel primo semestre 2024
- **Riunione 18 settembre 2024** riunione del Cug ha coinvolto i componenti del CUG nella realizzazione degli eventi:
  - Evento “Future Female what else” (08 ottobre 2024)
  - Evento laboratorio “parole oltre le discriminazioni” (21 novembre 2024)
- **Riunione 30 ottobre 2024** si è tenuta una riunione del Cug per l’approvazione del logo
- **Riunione 2 dicembre 2024** sono state effettuate Valutazioni in merito allo stato di attuazione del Piano delle azioni positive 2024-2026 inserito all’interno del PIAO e le Proposte su pari opportunità e l’equilibrio di genere per il PIAO 2025-2027.

All’interno del sito della Camera di commercio dell’Umbria, al link: <https://www.umbria.camcom.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/comitato-unico-di-garanzia-cug> sono pubblicati tutti i documenti approvati.

E’ attiva la casella di posta elettronica [cug@umbria.camcom.it](mailto:cug@umbria.camcom.it) in caso di segnalazioni o osservazioni, si rileva che non sono pervenute segnalazioni nel corso dell’anno.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel 2024 non si rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità e delle retribuzioni.

Non emergono indicazioni sulla presenza di fenomeni significativi di discriminazione, disagio lavorativo come gli stessi dati riportati nella prima parte sembrano confermare; emerge anzi un sostanziale equilibrio dei generi nei diversi ambiti di indagine.

Il ridotto numero di personale mette in evidenza, ancora di più rispetto all'anno precedente il necessario adeguamento dei dipendenti in servizio a svolgere più mansioni con caratteristiche diverse, spesso anche di settori differenti, e che necessitano di competenze differenti e un buon grado di flessibilità.

Un aspetto rilevante, anche grazie all'attività del Cug, è il coinvolgimento maggiore di tutto il personale su temi riguardanti la Cultura del rispetto di genere, sia attraverso la formazione che la partecipazione ad eventi e la circolazione delle informazioni.

Si auspica inoltre, che per l'anno 2025 si continui a dare attuazione alle azioni previste nel PIAO, in particolare all'individuazione di percorsi formativi funzionali allo sviluppo del personale grazie anche ai corsi di potenziamento delle soft skills dei dipendenti al fine di creare un ambiente di lavoro in cui si sentano valorizzati e l'inserimento nel piano formativo della tematica sulla parità di genere, al fine di sensibilizzare sempre di più il personale, oltre che la realizzazione interventi mirati di natura sociale e assistenziale per il benessere psico-fisico del personale.

Si ritiene inoltre che il ricorso al lavoro agile abbia avuto un impatto positivo sulla qualità della vita lavorativa e sull'equilibrio tra vita privata e professionale e ci si augura quindi che questo venga mantenuto e reso strutturale, superando la fase sperimentale e trasformandolo in una modalità organizzativa stabile.