



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

RELAZIONE ANNUALE DEL CUG

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.

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.

Vista l’imminente scadenza del mandato corrente del CUG, con Determinazione dirigenziale n. 109 del 24/02/2026 è stata avviata la procedura di rinnovo che si concluderà nelle prossime settimane.

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 2025, così come trasmessi dall'Amministrazione in data 23/02/2026 con prot.8605.

Dalla lettura dei dati contenuti nelle tabelle riferite alla data del 31/12/2025 emergono le seguenti osservazioni:

- presso la Camera di Commercio dell'Umbria alla data del 31.12.25 risultano in servizio complessivamente 70 dipendenti di cui 44 donne e 26 uomini; circa il 62% si colloca nella fascia di età tra 51 e 60 anni, circa il 27% si colloca nella fascia di età maggiore di 60. Tra i 70 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 due unità causa pensionamenti.
- il consiglio è formato da 33 componenti di cui 8 donne (24%) e 25 uomini (76%), il numero dei consiglieri non ha subito modifiche. 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 39 persone (11 uomini e 28 donne), quello dell'area istruttori da 24 persone (10 uomini e 14 donne), quello dell'area operatori esperti da 3 persone (2 uomini e 1 donna) e area operatori da 1 persona (uomo). Nell'anno 2025 sono state attribuite con decorrenza 01.04.2025, 4 progressioni verticali dall'area istruttori all'area funzionari, e 1 dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti.
- 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 oltre il personale che ha beneficiato delle progressioni verticali da istruttore a funzionario (4 unità) e da operatore a operatore esperto (1 unità)
- Per quanto riguarda i titoli di studio, 43 tra dipendenti e dirigenti (60%) hanno titoli ricompresi tra laurea breve, laurea magistrale, master di 1 e 2 livello e abilitazioni post laurea, 25 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			1						1
DIRIGENTI			1					1	2
FUNZIONARIO ED EQ -			6	5			24	4	39
ISTRUTTORE	1	1	5	3		3	7	4	24
OPERATORE ESPERTO		1		1		1			3
OPERATORE				1					1
Totale	1	2	13	10	-	4	31	9	70
Percentuale	1,4	2,9	18,6	14,3	-	5,7	44,3	12,9	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	2	2	3	1	8		6	9	5	4	24	32
Totale complessivo	2	2	3	1	8	0	6	9	5	5	25	33
Percentuale	6,06%	6,06%	9,09%	3,03%	24,24%	0,00%	18,18%	27,27%	15,15%	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
Totale personale	4	44%	7	56%	11	100,00 %
% sul personale complessivo	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	< 3 anni			1		1			3		3	4
	> 10 anni			5	5	10			21	4	25	35
Istruttori	5-10 anni	1				1		1			1	2
	> 10 anni		1	5	3	9		2	7	4	13	22
Oper. esp.	< 3 anni				1	1		1			1	2
	> 10 anni		1			1					-	1
Operatori	> 10 anni				1	1					-	1
Totale		1	2	11	10	24	0	4	31	8	43	67

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%
TOTALE	TOTALE	2	100%	1	100%	3	100

TABELLA PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

AREA	UOMINI					DONNE					TOTALE
	Licenza media	Diploma	Laurea	Post Laurea	Totale Uomini	Diploma	Laurea breve	Laurea	Post Laurea	Totale Donne	
Funzionari		1	6	4	11	3		21	4	28	39
Istruttori		8	1	1	10	11	1	1	1	14	24
Operatori esperti	1	1			2	1				1	3
Operatori	1				1						1
Totale	2	10	7	5	24	15	1	22	5	43	67

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione si rileva che dei 67 dipendenti non dirigenti, tutti a tempo indeterminato, 64 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 nell'anno 2025 sono stati 35 i dipendenti che hanno diritto di fruire dei permessi per la legge 104/92, quindi il 50% del totale dei dipendenti. Il dato ha subito un forte aumento rispetto all'anno precedente. All'interno del dato sono inclusi sia coloro che beneficiano dei permessi per assistenza a disabili, sia chi fruisce dei permessi per sé stesso.

*Il lavoro agile previsto dalla Determinazione n. 15 del 15/01/2024 è stato prorogato con ordine di servizio n.6 del 20/06/2025 fino al 30/06/2026. Durante l'anno 2025 sono state effettuate complessivamente n. 1270 giornate di lavoro agile di cui 107 giornate secondo la modalità straordinaria attivata in situazioni di esigenze familiari o personali di carattere eccezionale e temporaneo che sono emerse durante l'anno. Le persone che hanno ricorso al lavoro in agile nel corso di tutto l'anno sono state 43.

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

Tipo	UOMINI	%UOMINI	DONNE	%DONNE	TOTALE	%TOTALE
1-permessi giornalieri L.104	75	22,59	257	77,41	332	12,01
2-permessi orari L.104(ore)	438	19,16	1848	80,84	2286	82,71
3-permessi giornalieri per congedi parentali	0	0	5	100	5	0,18
4-permessi orari per congedi parentali	141	100	0	0	141	5,1

TABELLA FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'													
Classi età	UOMINI						DONNE						Tot. Dipendenti
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. Uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. Donne	
Tipo Misura conciliazione													
Personale che fruisce di part time verticale										1			
Personale che fruisce del part time orizzontale										2		3	3
Personale che fruisce del lavoro agile*													
Personale che fruisce di orari flessibili**													
Totale										3		3	3

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le azioni positive individuate nel Piano 2025-2027 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 2024 in data 26/03/2025 e pubblicata sul sito della Cciaa lo stesso giorno

Obiettivo 2 Attuare una sinergia con il Comitato di Imprenditoria Femminile della Camera di commercio e/o altre istituzioni del territorio

- Azione 1 "Collaborare con le istituzioni del territorio sui temi inerenti al benessere nei luoghi di lavoro e/o sulla promozione della cultura della parità di genere": Realizzazione evento "La Rete dei CUG e la fondazione Rigel per l'inclusione e la parità di genere nelle istituzioni" 17/10/2025 durante il Festival Internazionale per la Parità di Genere.

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": Data di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG prot 6455 del 27/02/2025
- Azione 2 "Consultazione del CUG nelle materie di competenza secondo le previsioni delle Direttive PCM applicabili e del regolamento di funzionamento": Data di trasmissione della relazione da parte del CUG prot.11217 del 27/03/2025
- Azione 3 "Predisposizione e aggiornamento annuale della proposta di Azioni Positive": Data di trasmissione della proposta 22/12/2025

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 "Completare l'attività formativa per la valorizzazione delle soft skill avviata nel 2024 per il personale che non ha partecipato alla prima fase": Nel 2025 hanno partecipato alla formazione sulle soft skills n.24 dipendenti su 30 che non avevano partecipato nel 2024. I 6 restanti non hanno partecipato in quanto assenti nelle date di svolgimento dei corsi.

- 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”: Il Piano formativo con inserimento della tematica della parità di genere nel PIAO è stato approvato dalla Giunta il 28.01.2025

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 2025 sono state effettuate n. 3729 ore di formazione suddivise su 340 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. 40 ore, rispetto alle 24 ore dell’anno precedente. Si percepisce inoltre una progressiva attenzione del personale a registrare sul programma delle presenze l’avvenuta fruizione dei corsi.

I principali argomenti dei corsi effettuati nell’anno 2025 sono di seguito riportati, si evidenzia che nell’anno 2025 c’è stato un incremento dei corsi che hanno avuto come tematica l’Intelligenza Artificiale, strumento ormai imprescindibile per le attività lavorative oltre i corsi che hanno avuto come tematica la parità di genere.

Tabella argomenti Formazione 2025	
Argomento	N. Corsi
AI	23
Ambiente	22
Anticorruzione	5
Appalti-Mepa	19
Commercio estero	6
Contabilità	19
Diritto annuale	1
Firma digitale	2
Gestione documentale (Gedoc-Gdel)	4
Informatica	17
Manageriale-Dirigenti	15
Manageriali	5
Mediazione	3
Metrico	13
Pari opportunità	3
Performance-Piao	2
Personale	24
Privacy	8
Promozione	40
Proprietà intellettuale	2
Protesti	4
Registro Imprese	48
Sanzioni	3
Servizio Civile	2
Soft skills	9
Statistica	4
Syllabus-AI	3
Syllabus-compet.digitali	2
Syllabus-Contratti	1
Syllabus-Cybersicurezza	1
Syllabus-pari opportunità	2
Urp-comunicazione	22
Varie	6
TOTALE	340

INIZIATIVA 3: 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., con eventuale intervento dei dipendenti dei diversi livelli funzionali o di soggetti esterni a seconda dei temi da trattare – per la condivisione dei valori, la diffusione delle informazioni sull’attività dell’Ente: Giunta, Consiglio, progetti in corso, prospettive, la condivisione di progetti/attività trasversali, la diffusione dei risultati e coinvolgimento propositivo del personale, l’adozione di iniziative di valorizzazione delle buone prassi e/o di correzione delle criticità”: n. 27 riunioni di staff realizzate al 30/11/2025

- 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”: n. 3 riunioni con il personale camerale al 31/12/2025

Obiettivo 2 “Individuazione di attività di socializzazione a favore del personale camerale”

- Azione 1 “Elaborazione del progetto di adeguamento dello spazio comune da adibire alla pausa pranzo presso la sede di Perugia e relativo budget”: Al momento non risulta elaborato un progetto di adeguamento dello spazio comune da adibire alla pausa pranzo presso la sede di Perugia

INIZIATIVA 4: MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA’ DELL’AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo 1 “Mettere in atto azioni dirette alla cura della salute a favore del personale dipendente”

- Azione 1 Analisi di fattibilità per l’installazione di purificatori di acqua presso le sedi camerali: Lo studio è stato effettuato e si è ritenuto di sopassedere anche alla luce delle esperienze pregresse
- Azione 2 Graduale rinnovo delle sedute in ottica ergonomica: In data 26/02/2025 sono state ordinate n. 100 sedute ergonomiche per le sedi di Perugia e Terni

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

Nel 2025 sono state costituite quattro commissioni di concorso di cui due per le progressioni, una per gli incarichi di elevata qualificazione e una per la selezione del Segretario generale, e tutte hanno rispettato la parità di genere nella loro composizione.

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	Variaz.Assol
SEGRETARIO GENERALE	148.802,52 €	- €	148.802,52 €
DIRIGENTI	108.502,28 €	107.569,27 €	933,01 €
FUNZIONARI	42.076,52 €	42.136,84 €	- 60,32 €
ISTRUTTORI	31.059,39 €	32.208,71 €	- 1.149,32 €
OPERATORI ESPERTI	29.218,34 €	26.166,21 €	3.052,13 €
OPERATORI ESPERTI	27.699,53 €	- €	27.699,53 €
Totale Generale	42.956,79 €	40.437,43 €	2.519,79 €
Percentuale	39%	61%	

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Al di fuori delle azioni previste, nel corso dell'anno sono non sono state realizzate altre iniziative

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 2026 dalla Camera di commercio sono dettagliate nell'area "Pari opportunità" del PIAO deliberato dalla Giunta il 30/01/2026, e pubblicato sul sito camerale.

Le azioni con valenza ultrannuale o ricorrente sono state riproposte, tenendo conto di quelle avviate nel Piano delle azioni Positive 2025-2027 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, che concluderà il suo mandato a febbraio 2026, 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:

- **Riunione 25 marzo 2025** riunione per l’approvazione della relazione CUG per l’anno precedente;
- **Riunione 17 dicembre 2025** sono state effettuate Valutazioni in merito allo stato di attuazione del Piano delle azioni positive 2025-2027 inserito all’interno del PIAO e le Proposte su pari opportunità e l’equilibrio di genere per il PIAO 2026-2028.
- **Evento 17 ottobre 2025** Realizzazione evento “La Rete dei CUG e la fondazione Rigel per l’inclusione e la parità di genere nelle istituzioni” durante il Festival Internazionale per la Parità di Genere in collaborazione con il CIF e con l’associazione Intersezioni
- Sono state diffuse le iniziative webinar promosse dalla Commissione Benessere della Rete dei Cug.

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.

È attiva la casella di posta elettronica **cug@umbria.camcom.it** in caso di segnalazioni o osservazioni, si rileva che non sono pervenute segnalazioni nel corso dell’anno.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L’analisi complessiva dei dati relativi all’anno 2025 non evidenzia mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all’anno precedente, né in riferimento alla composizione del personale, né sotto il profilo delle posizioni di responsabilità e dei trattamenti retributivi. I dati confermano, nel complesso, una situazione di sostanziale equilibrio tra i generi nei diversi ambiti osservati, nonché l’assenza di elementi riconducibili a fenomeni di discriminazione o a situazioni diffuse di disagio lavorativo.

Il progressivo ridimensionamento dell’organico, già rilevato negli anni precedenti, risulta tuttavia un elemento strutturale che incide sull’organizzazione del lavoro, richiedendo al personale in servizio una crescente capacità

di adattamento, flessibilità e aggiornamento delle competenze, spesso in relazione allo svolgimento di mansioni trasversali e afferenti a più ambiti operativi. In tale contesto, assumono particolare rilievo le politiche di formazione e valorizzazione delle risorse umane attuate dall'Amministrazione.

Un elemento positivo emerso nel corso dell'anno è rappresentato dal rafforzamento della cultura organizzativa orientata al rispetto delle differenze e alla parità di genere, anche grazie all'attività di sensibilizzazione e di promozione svolta dal CUG. La partecipazione del personale alle iniziative formative e agli eventi tematici testimonia una crescente attenzione verso tali tematiche, che contribuisce al miglioramento del clima interno e al consolidamento di buone prassi.

Con riferimento alle misure di conciliazione vita-lavoro, il ricorso al lavoro agile si conferma uno strumento efficace per il miglioramento della qualità della vita lavorativa e per il sostegno all'equilibrio tra sfera professionale e personale. L'esperienza maturata nel periodo di riferimento evidenzia un impatto positivo di tale modalità organizzativa, auspicandone pertanto il mantenimento e il progressivo consolidamento quale strumento strutturale dell'organizzazione del lavoro.

Nel 2026 si prevede uno sviluppo significativo della collaborazione con la Rete nazionale dei CUG e il suo braccio operativo (la fondazione Rigel) che offrono spunti di riflessione ulteriori e opportunità di affrontare le tematiche relative all'inclusione e alla parità in maniera organica e costruttiva.

Un passaggio cruciale per il nuovo anno sarà la procedura per la costituzione del nuovo CUG, prevista entro il 30 giugno 2026. È fondamentale che il nuovo organismo possa operare in piena continuità con l'attuale mandato, capitalizzando l'esperienza maturata sia all'interno dell'ente che nella Rete Nazionale dei CUG e portando a compimento obiettivi previsti.

In prospettiva, il CUG auspica che anche per l'anno 2026 venga garantita la continuità nell'attuazione delle azioni previste nel PIAO, con particolare attenzione allo sviluppo di percorsi formativi mirati, al rafforzamento delle competenze trasversali e alla diffusione della cultura della parità di genere. Tali interventi rappresentano un investimento strategico per la valorizzazione del personale e per la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, sostenibile e orientato al benessere organizzativo.