



Camera di Commercio
Avellino

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 2020

PREMESSA

Tra gli adempimenti previsti 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 2/2019 è previsto che il Comitato Unico di Garanzia rediga una relazione sulla condizione del personale.

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. Detta relazione deve compendiarsi di due parti.

La prima parte deve essere dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti che possono essere

- gli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- altri organismi operanti nell’amministrazione.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale della Camera alla data del 31.12.2019 è costituito da 35 dipendenti - oltre il Segretario Generale unico Dirigente - così suddivisi per categoria:

Personale di categoria D n. **14 unità di cui 8 donne e 6 uomini;**

Personale di categoria C n. **8 unità di cui 4 donne e 4 uomini;**

Personale di categoria B n. **9 unità di cui 3 donne e 6 uomini;**

Personale di categoria A n. **3 unità di cui 1 donna e 2 uomini.**

Il titolo di studio associato al genere presenta la seguente situazione:

Scuola dell'obbligo **2 uomini ed 1 donna;**

Media Superiore **10 uomini e 14 donne;**

Laurea **6 uomini e 8 donne.**

Il personale femminile, pertanto, presenta in media un livello di istruzione più elevato in linea con i trend nazionali.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quanto concerne l'adozione di misure di conciliazione vita/lavoro si segnala che l'Amministrazione ha inserito per la prima volta nel piano triennale delle azioni positive l'introduzione dello smart working per un approccio, nell'organizzazione del lavoro, finalizzato ad aumentare l'autonomia, la flessibilità, la responsabilizzazione, la valorizzazione e la fiducia nei dipendenti. Pertanto per il 2019 dati relativi a misure di conciliazione vita – lavoro non sono presenti.

La Camera di Commercio di Avellino, condividendo le tutele riconosciute dall'ordinamento, concede i congedi e i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, consentendo ai lavoratori e alle lavoratrici, compatibilmente con le esigenze di servizio, di fruire delle ferie spettanti in maniera dilazionata o concentrata in determinati periodi dell'anno, in ordine alle varie esigenze familiari.

Negli anni sono state adottate misure per favorire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro per andare incontro ai bisogni familiari dei dipendenti.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

I percorsi che regolano l'assunzione e lo sviluppo di carriera sono basati unicamente sulle competenze, sull'esperienza e sul merito, ispirandosi a principi di pari opportunità e concorsualità, che garantiscono la selezione dei più capaci, nel pieno rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

L'Ente ha individuato nella formazione il metodo principale per lo sviluppo e la crescita professionale delle proprie risorse umane. In questo senso ed in ragione delle varie strutture organizzative, garantendo uguali possibilità per i dipendenti, sia donne che uomini, di frequentare i corsi individuati, favorendo la formazione in sede o in videoconferenza anche per agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede per ragioni familiari.

Le politiche di genere sono state inserite nei Piani della Performance approvati dall'Ente, in particolare al fine di realizzare l'obiettivo strategico del benessere organizzativo interno e dello sviluppo professionale del personale, con l'intento di promuovere l'eliminazione delle disparità di trattamento nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa e favorire la diversificazione delle scelte professionali attraverso la formazione.

Le ultime procedure di mobilità volontaria condotte dall'Ente hanno visto assumere su un totale di n. 6 dipendenti, n. 4 donne. La Camera ha realizzato un'iniziativa per incentivare un uso non sessista della lingua italiana riconoscendo al linguaggio un ruolo importante nella costruzione della realtà sociale, e di conseguenza dell'identità di genere maschile e femminile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dati recenti sulla percezione del benessere organizzativo del personale non sono disponibili, difatti l'ultima indagine è stata condotta nel 2013. Nel piano triennale delle azioni positive 2020 – 2022 per il corrente anno l'Amministrazione ha previsto di formulare un questionario per raccogliere le proposte del personale dell'Ente in tema di welfare, benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di attivare l'assistenza psicologica del personale nella convinzione che andare in ufficio con uno spirito sereno o sapere che è disponibile una figura professionale che dà supporto nell'affrontare le difficoltà e funge da filtro con i vertici aziendali, rende l'ambiente-lavoro un contesto sicuro e di scambio proficuo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Da quest'anno, in linea con le indicazioni della direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica il piano della performance anno 2020 – 2022 reca in allegato il piano delle azioni positive. In particolare, sono stati previsti alcuni obiettivi di performance che si riferiscono in maniera diretta al tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo quali l'attivazione dello smart working e una formazione del personale in linea con le esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

La Camera di Commercio di Avellino, in ossequio alle disposizioni legislative vigenti, ha provveduto a costituire il Comitato unico di garanzia con determinazione dirigenziale n. 330 del 12 dicembre 2012. Il CUG nel mese di marzo 2013 ha approvato il Regolamento recante le modalità del suo funzionamento; alla nomina del segretario del Comitato Unico si è provveduto con determinazione n. 99 del 27 marzo 2013. Nel mese di maggio del 2017 il CUG è stato rinnovato; attualmente si compone di otto

membri effettivi in maggioranza donne. Dall'anno di costituzione ad oggi il CUG non ha segnalato l'esistenza di problematiche nelle materie di competenza.

Ad inizio anno il CUG si è riunito e in quell'occasione è stato informato sui contenuti nel piano delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022. I componenti del comitato hanno espresso parere favorevole sulle iniziative 2020, riservandosi di analizzare le iniziative per gli anni successivi, chiedendo peraltro all'Amministrazione di riunirsi nella seconda metà dell'anno sia per verificare le iniziative 2020 sia per presentare proposte migliorative per gli anni successivi.