



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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

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 2023

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 presente direttiva.

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:

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

- 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

Il personale della Camera di commercio Irpinia Sannio al 31 dicembre 2023 è composto complessivamente da 49 unità, di cui 46 non dirigenti e 3 dirigenti di cui 1 a tempo indeterminato e 1 Dirigente ed il Segretario Generale in regime di convenzione con la Camera di Commercio di Salerno, con una ripartizione di genere che vede gli uomini (27) prevalere sulle donne (22).

Sul piano anagrafico, la classe d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra gli over 60 anni (44,8%), seguita dalla fascia 51 -60 anni (36,8%), mentre la componente 41 – 50 si attesta al 19,36%, non è presente in servizio personale under 40. Negli ultimi anni la media di età del personale in servizio delle due Camere di Avellino e Benevento accorpatesi nel luglio del 2022 ha sempre registrato un incremento determinato dalla mancanza di procedure di reclutamento di nuovo personale se si fa eccezione per poche assunzioni a seguito di mobilità da altri enti. Per quanto concerne la tipologia contrattuale, la quasi totalità del personale presta servizio con modalità full time, essendoci un'unica unità (uomo) che presta servizio in modalità part-time (50%);

Rispetto al livello di inquadramento in una prospettiva di genere, per gli uomini sono in servizio 1 operatore, 6 operatori esperti, 3 istruttori, 10 funzionari e 3 dirigenti. All'interno della componente femminile, invece, risultano in servizio 1 operatrice, 5 operatrici esperte, 9 istruttrici e 6 funzionarie.

A livello retributivo, il confronto tra la media dei compensi percepiti evidenzia la presenza di un divario di genere a favore degli uomini più marcato tra i dipendenti appartenenti alla categoria degli Operatori esperti, l'unica categoria in cui la media dei compensi delle donne è più alta degli uomini risulta quella delle

operatrici.

Le 3 posizioni di responsabilità organizzativa al 31 dicembre 2023 sono ricoperte da 2 donne ed un uomo, mentre in servizio non risultano essere presenti dirigenti femminili.

Per quanto concerne il grado d'istruzione, l'intero corpo dirigenziale è laureato, il 61% dei Funzionari è laureato e il 39% diplomato, il 40% degli istruttori è laureato e il 60% diplomato, il 18% degli operatori esperti è laureato, il 63% è diplomato e il 19% ha la licenza di terza media, il 100% degli operatori è diplomato.

In materia di formazione professionale, nel 2023 sono state erogate complessivamente 1103 ore di lezione, di cui il 70% fruito da donne.

Da ultimo, l'unica commissione di concorso insediata nel 2023 e relativa alla selezione del Segretario Generale registra la presenza di 2 uomini sui 3 componenti previsti.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'amministrazione ha fatto ricorso allo smart working fin tanto che è stata imposto dai provvedimenti legislativi emergenziali legati alla pandemia. Non appena la fase emergenziale si è conclusa e lo smart working da imposizione normativa è divenuto una possibile opzione organizzativa dell'attività lavorativa, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno non ricorrervi facendo rientrare tutti i dipendenti in servizio. Per quanto concerne l'orario lavorativo oltre alla già citata unità in part – time, solo una funzionaria è stata autorizzata ad un orario flessibile. Nel 2023 sono stati concessi per il personale maschile 423 tra permessi L. 104/92 (sia orari che giornalieri) e permessi per congedi parentali (sia orari che giornalieri), mentre per il personale femminile sono stati autorizzati 652 permessi per le stesse motivazioni.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Attesa le difficoltà di funzionamento degli Organi camerali e il conseguente Commissariamento dell'Ente, il Piano di Azioni Positive dell'Ente per l'annualità 2023, è stato inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, che è stato approvato nell'agosto del 2023.

Le azioni positive scelte per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente camerale, per il triennio 2023-2025, sono state le seguenti:

- 1) garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), già istituito presso la Camera di Commercio, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia;
- 2) supporto all'attività del C.U.G., in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- 3) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- 4) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- 5) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive;
- 6) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.
- 7) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Camera si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

8) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari. Inoltre, pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento e dall'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione di tutti i lavoratori, e di quelli svantaggiati, in modo particolare;

9) prevedere incontri con ciascun Responsabile di U.O., al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da valutare, successivamente, in sede di predisposizione delle singole iniziative;

10) Impegno della Camera a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. Il principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali, comportamenti indesiderati o inappropriati a connotazione sessuale, è oggetto della raccomandazione 92/131/C, adottata dalla Commissione europea il 27.11.91 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

Data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione l'Amministrazione ha inteso realizzarli sul medio lungo periodo, identificabile con il triennio 2023-2025.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In data 11 gennaio 2024 veniva inviato via posta elettronica ai 44 colleghi in servizio il questionario sull'indagine del benessere organizzativo del personale. Hanno fornito risposta n. 38 colleghi, un numero sicuramente rappresentativo del personale in servizio (oltre l'86%). Il questionario era articolato in 10 sezioni come di seguito illustrato:

- A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato);
- B (Le discriminazioni);
- C (Carriera e sviluppo professionale);
- D (Il mio lavoro);
- E (I miei colleghi);
- F (Il contesto del mio lavoro);
- G (Il senso di appartenenza);
- H (L'immagine della mia amministrazione);
- I (WELFARE);
- L (PREVIDENZA COMPLEMENTARE).

Per quanto concerne il primo punto oggetto dell'indagine composto da 6 domande, il risultato non è soddisfacente per il quesito riguardante la sicurezza sul luogo di lavoro ed anche sull'ultimo quesito (Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...) dove 16 colleghi hanno palesato situazioni di malessere.

Nel secondo blocco di quesiti che riguardava le discriminazioni non si evidenziano situazioni particolarmente problematiche da segnalare.

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

Il terzo punto dell'indagine, concernente la Carriera e lo Sviluppo al contrario, evidenzia un risultato che merita una riflessione. In tutti i quesiti proposti, come si evince dai report grafici, appare abbastanza chiara una insoddisfazione della maggioranza del personale rispetto al percorso professionale realizzato.

Il quarto blocco di domande (Il mio lavoro) delinea un quadro complessivamente positivo tranne che per il quesito che riguarda il senso di realizzazione personale, dove quasi il 40% dei colleghi ha fornito un dato sicuramente negativo.

Per la quinta sezione del questionario, incentrata sui rapporti con i colleghi, nei quesiti relativi al lavoro di gruppo, alla condivisione delle informazioni e alla incentivazione alla collaborazione reciproca, il risultato emerso non è sicuramente soddisfacente.

Anche nella sesta sezione (il contesto del mio lavoro) per la domanda riguardante la circolazione delle informazioni e per quella relativa all'adozione di misure di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, il risultato appare sicuramente da migliorare.

Sul settimo blocco di quesiti (Il senso di appartenenza), è il risultato di una domanda che a parere del Comitato necessita una riflessione da parte dell'Amministrazione: la metà del personale se ne avesse la possibilità cambierebbe Ente.

Sulla sezione (L'immagine della mia amministrazione) non ci sono particolari situazioni critiche da segnalare.

Le ultime due sezioni del questionario (Welfare – Previdenza Complementare) - sostanzialmente esprimono quello che i dipendenti si aspettano l'amministrazione possa mettere in campo sulle tematiche del Welfare e della Previdenza Complementare.

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

Sulla base delle risultanze emerse dall'analisi dell'indagine condotta all'inizio di gennaio 2024 il Comitato oltre ad inviare all'Amministrazione i report specifici ha redatto una relazione con una serie di proposte.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano integrato per il triennio 2023 – 2025 l'Amministrazione ha inserito un unico obiettivo, tra quelli di specifica competenza del CUG, direttamente collegato e condizionante il raggiungimento della performance organizzativa dell'Ente: un aumento della percentuale di copertura delle attività formative del personale. Il Comitato auspica per il futuro un incremento degli obiettivi operativi e strategici afferenti a tutte le materie di sua specifica competenza.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 8 del 17/02/2023 e dura in carica per 4 anni. Non è prevista una dotazione di budget annuale per le attività dello stesso; dispone di una sezione dedicata del sito camerale in cui vengono pubblicati tutti gli atti di propria competenza, autorizzata dal Segretario Generale con proprio ordine di servizio.

B. ATTIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia subito dopo l'insediamento si è iscritto al Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica. E' uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA". La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

Nel corso dell'anno il Comitato si è riunito presso la sede di Benevento per l'approvazione del proprio regolamento. Nella stessa seduta ha provveduto, altresì, a inoltrare all'Ente una richiesta di pubblicazione degli atti del comitato su apposito spazio dedicato sul sito internet dell'ente camerale e ad approvare, previa intesa con gli Uffici dell'Ente, un questionario per l'indagine sul benessere organizzativo.

A seguito della somministrazione del questionario in modalità da remoto, grazie all'utilizzo dei moduli google, il Comitato si è riunito per analizzare i risultati dell'indagine e redigere una relazione inviata all'Amministrazione contenente una serie di proposte elaborate proprio in ragione di quanto emerso dalle risposte fornite dal personale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti dalle risposte al questionario che si ricorda faceva riferimento proprio alla annualità 2023, il Comitato ritiene di evidenziare quanto segue. In relazione alla sensazione di malessere avvertita dalla maggioranza dei colleghi, potrebbe essere prevista nel piano delle azioni positive la presenza di psicologi professionisti, esperti nell'ascolto e nel supporto dei dipendenti e degli

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

amministratori degli Enti, per favorire la gestione delle difficoltà legate a stress, disagio, problematiche relazionali, conciliazione vita-lavoro e, in generale, sfera lavorativa e personale. Molte amministrazioni pubbliche hanno già avviato iniziative in tal senso anche attraverso un servizio telematico e/o telefonico. Sul punto della sicurezza sul luogo di lavoro si invita a fare una generale verifica delle postazioni di lavoro con particolare riferimento alla presenza di fili pendenti.

Per quanto concerne l'insoddisfazione dei colleghi rispetto al proprio percorso professionale, si propone di avviare, ad inizio di ogni anno, i colloqui individuali con il personale dipendente. Il colloquio tra il dirigente, responsabile di Area/Ufficio ed i propri collaboratori sarebbe sicuramente un'occasione utile a chiarire, ad esempio, gli obiettivi di performance da realizzare nel corso dell'anno e per far emergere eventuali difficoltà. In questo modo tutti i colleghi potrebbero avere un'idea più chiara di quello che l'Amministrazione si attende e, quindi, delineare un percorso professionale più condiviso e chiaro.

Un altro punto, a parere del Comitato che merita una riflessione sicuramente è la mancanza di condivisione delle informazioni all'interno dell'Amministrazione e alla scarsa sensazione dei colleghi di far parte di un gruppo. A tal riguardo, potrebbe essere utile che i dirigenti/responsabili di Area/Ufficio pianifichino delle riunioni periodiche con il proprio personale dove poter verificare lo stato di avanzamento delle varie attività di competenza, confrontarsi con le problematiche presentate dai colleghi e cercare insieme delle soluzioni. In questo modo, sicuramente sarebbe meglio veicolata la circolazione delle informazioni lavorative ed aumenterebbe la sensazione di lavorare in un team.

Per quanto concerne il Welfare e la Previdenza complementare, alla luce di quanto segnalato dai colleghi, sarebbe auspicabile che l'Amministrazione - nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni - preveda degli strumenti di supporto ai

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

percorsi di studio dei figli dei dipendenti, si renda promotrice, ad esempio, di convenzioni con enti teatrali, musei ed altri enti culturali presenti sul territorio delle due province che prevedano costi agevolati per l'acquisto dei biglietti di ingresso. Sulla previdenza complementare, si potrebbe pensare di organizzare con i referenti del Fondo Perseo degli incontri informativi ad hoc che possano chiarire ai dipendenti le caratteristiche del fondo integrativo dei dipendenti pubblici e i vantaggi di un eventuale sottoscrizione.

Un'ultima considerazione infine sulla carenza del personale in organico che sicuramente ha un risvolto sul benessere organizzativo avvertito dai colleghi in servizio. Negli ultimi dieci anni, le Camere di Avellino e Benevento prima e Irpinia Sannio dopo, hanno registrato solo uscite di personale; nei prossimi quattro anni è prevista l'uscita di altri 16 colleghi. Per anni purtroppo l'Amministrazione, attesa la vigenza del blocco delle assunzioni prima imposto dalla legge e successivamente connesso al lungo percorso di definizione della procedura di accorpamento, non ha avuto margini di manovra. Dal 2022, però, qualcosa sul punto poteva essere fatto. L'invito che il Comitato rivolge ai vertici politici ed amministrativi è di mettere in programma procedure di reclutamento del personale che possano dare una prospettiva futura ad un ente che ha un'età media di personale in servizio molto alta (58,4 anni).

Il Presidente del C.U.G.
Gian Luca Bianco