



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 2021

Redatta secondo le indicazioni di cui alla Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche (allegato 2)"

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.

Il piano Triennale delle azioni positive dell’anno 2021-2023 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 89 del 26/07/2021 in allegato al piano della Performance.

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 2021, così come trasmessi dall'Amministrazione in data 18.03.2022.

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

- presso la Camera di Commercio dell'Umbria alla data del 31.12.21 risultano in servizio complessivamente 77 dipendenti a tempo indeterminato di cui 47 donne e 30 uomini e che quasi il 78% si colloca nella fascia di età tra 51 e 60 anni. Tra i 77 dipendenti ci sono il Segretario Generale (uomo) e i due dirigenti (un uomo e una donna). Rispetto alla somma dei dati delle due camere riferiti all'anno precedente il numero di personale ha subito una diminuzione causata da pensionamenti e da altri tipi di cessazioni nel corso dell'anno di n. 7 unità.
- il consiglio è composto da 33 componenti di cui 9 donne (27,27%) e 24 uomini (72,73%)
- le posizioni di responsabilità sono complessivamente 9 (5 donne e 4 uomini), a gennaio dell'anno 2021 è cessato per pensionamento un titolare di posizione organizzativa (uomo)
- il personale di categoria D (36 persone) costituisce circa il 49% del totale del personale non dirigenziale, quello di categoria C (34 persone) il 46%, quello di categoria B (2 persone) il 2% e categoria A (2 persone) il 2%
- Quasi tutto il personale appartiene alla stessa categoria giuridica da più di 10 anni, tranne due dipendenti di categoria C che sono stati assunti nel 2019.
Tuttavia anche nell'anno 2021 sono state effettuate complessivamente n. 19 progressioni economiche all'interno della categoria (di cui 8 donne e 11 uomini), nello specifico 10 all'interno della categoria D, 7 all'interno della categoria C e 2 all'interno della categoria B.
- Per quanto riguarda i titoli di studio, 46 tra dipendenti e dirigenti (60%) hanno titoli ricompresi tra laurea breve, laurea magistrale, master di 1 e 2 livello, abilitazioni post laurea, 28 hanno sono in possesso del diploma di scuola media secondaria 36% e 3 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

INQUADRAMENTO	DONNE					UOMINI					TOTALE
	31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. donne	31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. Uomini	
SG								1		1	1
Dir.			1		1			1		1	2
D7			8	1	9			5		5	14
D6			5		5						5
D5			9		9			2		2	11
D4			3		3			1		1	4
D3								2		2	2
C6		1	6	2	9		2	4	3	9	18
C5		1			1			2	1	3	4
C4		1	3		4			1		1	5
C3			1	2	3						3
C2				2	2						2
C1	1				1	1				1	2
B8							1		1	2	2
A6								2		2	2
Totale complessivo	1	4	39	3	47	1	3	21	5	30	77
Percentuale	1,30%	5,19%	50,65%	3,90%	61,04%	1,30%	3,90%	27,27%	6,49%	38,96%	100,00%

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	3	3		9		7	9	5	2	23	32
Totale complessivo	3	3	3	0	9	0	7	9	5	3	24	33
Percentuale	9,09%	9,09%	9,09%		27,27%		21,21%	27,27%	15,15%	9,09%	72,73%	100,00%

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Pozione organizzativa	4	44%	5	56%	9	100,00
Totale personale	4	44%	5	56%	9	100,00%
% sul personale complessivo		5%		6%		11%

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

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30		da 41 a 50		Tot	%	<30		da 51	> di 60	Tot	%

Permanenza nel profilo e livello		da 31 a 40		da 51 a 60	> di 60				da 31 a 40	da 41 a 50	a 60			
CATEGORIA D >10 anni				10		10	14%				25	1	26	36%
CATEGORIA C > 10 anni			2	7	4	13	18%			4	13	2	19	26%
CATEGORIA C < 10 anni		1				1	1%		1				1	1%
CATEGORIA B > 10 anni			2			2	2%							
CATEGORIA A >10 anni				2		2	2%							
Totale %		1	3	19	4	28	37%		1	4	38	3	46	63%

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	Abilitazione Post Laurea	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

Cat.Ec.	DONNE				Totale	UOMINI				TOTALE	Totale complessivo
	POST LAUREA	DIPLOMA	LAUREA	L. BREVE		POST LAUREA	DIPLOMA	LAUREA	OBBLIGO		
D7	2		7		9	3		2		5	14
D6	1		4		5						5
D5	1	2	6		9		1	1		2	11
D4		1	2		3			1		1	4
D3						1		1		2	2
C6		8	1		9		6	3		9	18
C5			1		1		3			3	4
C4	1	2	1		4		1			1	5
C3		2	1		3						3
C2		1	1		2						2
C1				1	1	1				1	2
B8									2	2	2
A6							1		1	2	2
Totale con	5	16	24	1	46	5	12	8	3	28	74

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione di rileva che dei 77 dipendenti, tutti a tempo indeterminato, 75 sono a tempo pieno e 2 a tempo parziale >50%. Fruisce del Part time solamente personale di sesso femminile di età compresa tra i 51 e i 60 anni.

Per quanto riguarda invece la fruizione dei benefici previsti dalla legge 104/92 la ripartizione è quasi paritaria (46% uomini e 54% donne). 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 2021, a causa dello stato emergenziale collegato al covid, quasi la totalità del personale ha effettuato lavoro agile per un totale complessivo tra le due sedi di 4600 giornate, garantendo il criterio di rotazione e prevalenza di presenza in sede.

Nel dato è incluso il personale dichiarato fragile dal medico competente. A partire dal 15 ottobre 2021 è stato disposto il rientro in servizio per tutti i dipendenti, tranne i fragili, il cui rientro è collegato al protrarsi dello stato emergenziale in atto.

Si evidenzia inoltre che a tutti i dipendenti è data la possibilità di avvalersi di orari flessibili, in base alle fasce previste nella sede di appartenenza, in attesa dell'istituzione di un orario di lavoro unico.

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

CCIAA UMBRIA											
Tipo Presenza	<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	TOTALE
Tempo Pieno	-	1	4	21	5	-	1	4	36	3	75
Part Time >50%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Totale	-	1	4	21	5	-	1	4	38	3	77
Percentuali	-	1%	5%	27%	6%	-	1%	5%	49%	4%	100%

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

UMBRIA						
TIPO	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
permessi giornalieri L.104	111,00	3%	245,00	6%	356,00	9%
permessi orari L.104(ore)	1.641,00	43%	1.831,00	48%	3.472,00	91%
Totale	1.752,00	46%	2.076,00	54%	3.828,00	100%

TABELLA FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	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
Personale che fruisce di part time a richiesta											2		2
Personale che fruisce di telelavoro													
Personale che fruisce del lavoro agile*													
Personale che fruisce di orari flessibili**													
Altro													
Totale											2		2

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) **Piano Triennale di Azioni Positive:** rispetto alle azioni previste dal Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, approvato con Delibera di Giunta n.89 del 26/07/2021 in allegato al piano della Performance, è stata realizzata la seguente azione:

Iniziativa 2: formazione e qualificazione del personale, anche con qualifica dirigenziale

L'iniziativa 2 è stata realizzata attraverso la partecipazione del personale di quasi tutte le categorie a numerosi corsi di formazione, prevalentemente frequentati on line a causa della pandemia, come visibile nella tabella 1.11, attivando anche delle convenzioni con istituti formativi (Villaumbra e Sicamera).

In totale nell'anno 2021 sono state effettuate n. 1493,80 ore di formazione. Il personale da formare è stato individuato in base alle richieste pervenute dagli uffici: il numero di persone che ha richiesto la partecipazione ad almeno un'iniziativa formativa: in tutto 62 dipendenti.

I principali temi trattati nella formazione sono stati: privacy, Anticorruzione, Digitale, Sicurezza sul lavoro, formazione specialistica inerente all'attività dell'ufficio secondo le esigenze evidenziate dai responsabili, Turismo e Promozione, informatica relativamente ai programmi in uso post accorpamento (Gedoc, Gsuite e VDI). Più nel dettaglio si evidenzia l'attivazione delle linee formative di Unioncamere, tra le quali

l'iniziativa di sistema 2021 "Sviluppo e potenziamento delle professionalità camerali" e la linea formativa 5 "Una PA rispettosa delle norme ed orientata ai risultati", che è stata realizzata attraverso la partecipazione del personale di quasi tutte le categorie a numerosi corsi di formazione, prevalentemente frequentati on line.

Per contenere al massimo i costi cercando di allargare il più possibile la formazione a tutti i dipendenti, è stata rinnovata la sottoscrizione di una convenzione con il Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica Villa Umbra, che fornisce una formazione continua rivolta al personale di Regione, Enti Locali e Enti Pubblici e che consente la partecipazione ad ogni iniziativa di n.6 unità di personale. Nell'anno 2021 sono state fruite n. 39 iniziative alle quali hanno partecipato 43 dipendenti. Altro settore di formazione nell'anno 2021 è stato quello relativo alla sicurezza per il quale è stata realizzata la formazione specifica annuale prevista per il rappresentante dei lavoratori.

Nell'anno 2021 è stato anche sottoscritto un abbonamento con Si.Camera per la fruizione di n. 10 pillole formative e n. 5 ASTRO oltre all'adesione ad ulteriori iniziative extra abbonamento per un totale di n. 33 iniziative.

L'iniziativa prosegue nel 2022, tenendo conto che gli obiettivi in tema di formazione del personale confluiscono nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), da adottare entro il 30/04/2022.

Le azioni previste che non hanno trovato attuazione nell'anno 2021, Vengono riproposte per l'anno 2022 e saranno quindi incluse nel Piano azioni positive 2022-2024. Alcune hanno in parte già trovato attuazione nei primi mesi del corrente anno. Si tratta in particolare dell'iniziativa n.1 (istituzione del CUG) e n. 3 (conciliazione tempi lavoro- famiglia).

Non ha trovato attuazione l'iniziativa n. 4: "Individuazione, sperimentazione e consolidamento buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo interno a seguito del processo di accorpamento", che era articolata in due obiettivi: analisi del clima lavorativo attraverso indagine del benessere organizzativo e definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente con riferimento alla nuova realtà dell'Ente accorpato. Ciò, secondo l'Amministrazione, perché si tratta di un tema che sarà possibile affrontare compiutamente dopo il consolidamento della nuova organizzazione camerale appena definita e ancora transitoria. Tuttavia, come si dirà anche nelle osservazioni finali, il CUG ritiene che l'obiettivo possa essere riproposto attraverso una rimodulazione.

- b) **Fruizione per genere della formazione:** come si evince dai dati riportati, la quasi totalità del personale, di ambedue i generi, delle diverse categorie giuridiche e delle differenti fasce di età hanno fruito della formazione

categ.	DONNE				F Totale	UOMINI				M Totale	Totale
	31-40	41-50	51-60	61-70		31-40	41-50	51-60	61-70		
B									8,00	8,00	8,00
C	16,00	125,67	176,35	25,00	343,02	3,75	22,50	84,50	70,50	181,25	524,27
D			622,73	61,50	684,23			196,80		196,80	881,03
Dir.			80,50		80,50						80,50
Totale	16,00	125,67	799,08	86,50	1.027,25	3,75	22,50	281,30	78,50	386,05	1.493,80

c) **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:**

Nell'anno 2021 è stata avviata con delibera n. 25 del 15 marzo 2021 la procedura di selezione del Segretario Generale, la cui commissione era formata da 5 componenti di cui 4 uomini e 1 donna come si evince dalla tabella sottostante

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione Segretario Generale	4	80%	1	20%	5	100%	U
Totale personale	4	80%	1	20%	5	100,00%	

d) **Differenziali retributivi uomo/donna:** L'amministrazione, per l'anno 2021 non ha fornito i dati della tabella relativa, stante l'impossibilità di estrarre i dati in maniera omogenea per le due sedi, a causa delle diverse procedure informatiche utilizzate.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non sono state realizzate indagini relative al benessere organizzativo nel 2021. Come detto, infatti, l'iniziativa del Piano denominata: "Individuazione, sperimentazione e consolidamento buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo interno a seguito del processo di accorpamento" non è stata attuata perché, secondo quanto riportato dall'Amministrazione, si tratta di un tema che potrà essere adeguatamente affrontato solo dopo il consolidamento della nuova organizzazione camerale appena definita. Sul punto si vedano il paragrafo delle considerazioni conclusive.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano delle azioni positive 2021-2024 è confluito nel Piano della Performance della Camera di commercio dell'Umbria per lo stesso triennio, di cui costituisce allegato. Nella specifica articolazione degli obiettivi, gli ambiti pertinenti al P.A.P. hanno trovato specifica evidenza nell'ambito dell'obiettivo strategico "Gestione delle risorse umane", con l'obiettivo operativo "Organizzazione e sviluppo competenze in rapporto alle funzioni post-riforma e fusione", definito dall'indicatore "Grado di copertura delle attività formative per il personale da formare". Va precisato che, nel 2021, in considerazione dell'accorpamento avvenuto in data 28 gennaio, il personale da formare non è stato individuato in un vero e proprio piano di formazione, ma ha coinciso con il numero di dipendenti che ha richiesto la partecipazione ad almeno un'iniziativa formativa.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

A seguito della costituzione della Camera di commercio dell’Umbria, si è avviato un complesso processo riorganizzativo, con il non semplice obiettivo di giungere all’integrazione di due strutture amministrative completamente distinte. Tale processo si è rivelato particolarmente difficoltoso e solo dopo la nomina del nuovo Segretario generale si è giunti alla ridefinizione della struttura organizzativa, a febbraio 2022, ed è stato istituito il nuovo CUG, con Determinazione del Segretario Generale n. 76 del 28/02/2022 e previa consultazione del personale sulle eventuali disponibilità a farne parte.

Le organizzazioni sindacali hanno sollecitamente indicato i loro rappresentanti (peraltro tutti dipendenti dell’Ente) e l’Amministrazione, in mancanza di candidature, ha provveduto a designare i restanti componenti. Si dà atto che la composizione del Comitato, nel complesso, risulta equilibrata sia sotto il profilo del genere che della provenienza geografica che dell’appartenenza alle diverse categorie funzionali.

B. ATTIVITA’

L’Ente ha trasmesso in data 18.03.2022 la relazione contenente i dati sulla struttura del personale e il resoconto delle azioni svolte nel 2021.

La riunione di insediamento si è tenuta in data 28 marzo 2022. Sono subito stati sottoposte all’ordine del giorno del CUG le deliberazioni relative a:

- regolamento di funzionamento;
- relazione annuale;
- proposta di Piano delle Azioni Positive 2022-2024

Per gli altri temi rilevanti in materia di pari opportunità, lotta alle discriminazioni, benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, le relazioni tra Camera di commercio e CUG sono in via di costruzione.

In merito all’attuazione del Piano delle Azioni Positive per il 2021, il CUG ha potuto verificare, sulla base della relazione dell’Amministrazione, l’attuazione delle iniziative di formazione e il rinvio all’anno 2022 di quelle relative all’istituzione del CUG e alla conciliazione tempi lavoro- famiglia.

Non è stato possibile realizzare l’azione prevista in relazione a “Individuazione, sperimentazione e consolidamento buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo interno a seguito del processo di accorpamento”. L’Amministrazione si è trovata infatti ad affrontare prioritariamente gli aspetti più tipicamente strutturali del processo di accorpamento. Tuttavia si auspica che l’iniziativa possa essere rimodulata per trovare progressiva attuazione nei prossimi anni, soprattutto con iniziative volte a migliorare il clima organizzativo interno.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In conclusione, in questa fase iniziale, non emergono indicazioni sulla presenza di fenomeni significativi di discriminazione, disagio lavorativo o compressione delle pari opportunità (come gli stessi dati riportati nella prima parte sembrano confermare); emerge anzi un sostanziale equilibrio dei generi nei diversi ambiti di indagine.

Si auspica per l'anno 2022 che l'Amministrazione si doti degli strumenti informatici necessari ad elaborare i dati sui differenziali retributivi uomo/donna e riproponga le azioni previste nel P.A.P. e non attuate nel corso del 2021, rimodulando quella relativa alla promozione del benessere organizzativo. A tal fine potrà essere utile realizzare iniziative di condivisione di valori e prassi e circolazione di informazioni all'interno dell'Ente, che consolidino nel personale la conoscenza e la coscienza dell'unitarietà della struttura organizzativa.