



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 2022

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.

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 2022, così come trasmessi dall'Amministrazione in data 20.02.2023 con nota prot. 12965.

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 31.12.22 risultano in servizio complessivamente 75 dipendenti a tempo indeterminato di cui 46 donne e 29 uomini e che quasi il 78% si colloca nella fascia di età tra 51 e 60 anni. Tra i 75 dipendenti ci sono il Segretario Generale (uomo) e i due dirigenti (un uomo e una donna). Rispetto all'anno precedente il numero di personale ha subito una diminuzione causata da pensionamenti di n. 2 unità.
- il consiglio è composto da 33 componenti di cui 9 donne (27,27%) e 24 uomini (72,73%), la sua composizione in termini di genere è rimasta invariata rispetto all'anno precedente.
- le posizioni di responsabilità sono complessivamente 9 (5 donne e 4 uomini), il dato è rimasto invariato rispetto all'anno precedente.
- il personale di categoria D è costituito da 36 persone, quello di categoria C da 33 persone, quello di categoria B da 1 persona e categoria A da 2 persone.
- 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.
- 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, 27 sono in possesso del diploma di scuola media secondaria 36% 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
	31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. Uomini	31-40	41-50	51-60	61-70	Tot. Donne	
SEGRETIARIO GENERALE	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
DIR	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	2
D7	0	0	5	0	5	0	0	8	1	9	14
D6	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	5
D5	0	0	2	0	2	0	0	9	0	9	11
D4	0	0	1	0	1	0	0	3	0	3	4
D3	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2
C6	0	2	4	3	9	0	1	6	2	9	18
C5	0	0	2	1	3	0	1	0	0	1	4
C4	0	0	1	0	1	0	1	3	0	4	5
C3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2
C2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
C1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2
B8	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
A6	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2
Totale	1	3	21	4	29	1	4	38	3	46	75
Percentuale	1,33%	4%	28,01%	5,33%	39%	1,33%	5,33%	50,67%	4%	61%	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	2	4		9		8	7	5	3	23	32
Totale complessivo	3	2	4	0	9	0	8	7	5	4	24	33
Percentuale	9,09%	6,06%	12,12%		27,27%	0,00%	24,24%	21,21%	15,15%	12,12%	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 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	%
Permanenza profilo e livello														
CATEGORIA D >10 anni				10		10	14%				25	1	26	36%

CATEGORIA C > 10 anni			2	7	4	13	18%			4	11	3	18	26%
CATEGORIA C < 10 anni		1				1	1%		1				1	1%
CATEGORIA B > 10 anni			1			1	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	%
SEGREARIO 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

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		1	1		2						2
C2		1	1		2						2
C1				1	1	1				1	2
B8									1	1	1
A6							1		1	2	2
Totale complessivo	5	15	24	1	45	5	12	8	2	27	72

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione di rileva che dei 75 dipendenti, tutti a tempo indeterminato, 72 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 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. Si rileva inoltre che nel corso dell'anno 2022 n. 3 dipendenti (donna) hanno fruito del congedo straordinario ai sensi dell'art. 42 c.5 del D. Lgs. 151/2001.

Da evidenziare inoltre che il D.Lgs. 105/2022 ha modificato l'art. 34 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151, ha esteso il periodo di fruizione del congedo parentale retribuito al 30% fino al compimento del dodicesimo anno del bambino.

Nel 2022, a causa dello stato emergenziale collegato al covid, è stato possibile per la maggioranza del personale di fruire del lavoro agile, garantendo la prevalenza dello svolgimento del lavoro in presenza e a rotazione, fino al 28 febbraio 2022. Dopodiché è stata garantita questa possibilità quasi esclusivamente al personale dichiarato fragile dal medico competente per un totale complessivo tra le due sedi di 782 giornate. Si evidenzia inoltre che a partire dal mese di maggio a tutti i dipendenti è data la possibilità di avvalersi di orari flessibili, in base alle fasce previste nella sede di appartenenza, tramite l'istituzione di un orario di lavoro unico tra le due sedi.

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

Tipo Presenza	UOMINI					DONNE					Totale
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
FullTime	0	1	3	21	4	0	1	3	36	3	72
PartTime >= 50%	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3
Totale	0	1	3	21	4	0	1	4	38	3	75
Percentuali	0	1,33%	4%	28%	5,33%	0%	1,33%	5,33%	50,67%	4%	100

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

Tabella 1.10: Congedi parentali						
Tipo	Tot.Uomini	% M	Tot.Donne	% D	Tot.Gen	% totale
1-permessi giornalieri L.104 (giorni)	67	25,97	191	74,03	258	12,79
2-permessi orari L.104 (ore)	871	49,62	884	50,38	1755	87,05
3-permessi giornalieri per congedi parentali	3	100	0	0	3	0,16
5-Totale	941	46,67	1075	53,33	2016	100
6-Percentuale genere/tot. Dip.	7	24,14	18	39,13	25	33,33

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										1	2		3
Personale che fruisce di telelavoro													
Personale che fruisce del lavoro agile*													
Personale che fruisce di orari flessibili**													
Altro													
Totale										1	2		3

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le azioni positive individuate nel Piano 2022-2024 sono in continuità con quelle avviate nel Piano delle azioni Positive 2021-2023, in quanto si è tenuto conto del processo di riorganizzazione dell'Ente.

INIZIATIVA 1: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NELL'AMBITO DELLA NUOVA CAMERA DI COMMERCIO ACCORPATA

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

- CUG costituito con determinazione del Segretario generale n. 76 del 28.02.2022
- Predisposta e aggiornata, nella sezione Amministrazione Trasparente del nuovo sito camerale, una pagina dedicata al CUG

Obiettivo 2: 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

- Trasmissione al CUG delle informazioni previste dalla Direttiva PCM n. 2/2019 (dati sul personale 2021) con mail del 18.03.22
- Trasmissione all'Amministrazione da parte del CUG della relazione prevista dalla Direttiva PCM n. 2/2019 (Relazione 2021) con mail del 28.03.22
- Adozione nuovo regolamento di funzionamento del CUG nella seduta del 28.03.22
- Trasmissione all'Amministrazione del parere sulla proposta di aggiornamento del P.A.P. 2022 con mail del 28.03.22.

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 2022 sono state effettuate n. 797,27 ore di formazione: si evidenzia una diminuzione di quasi il 50% rispetto all'anno precedente, il dato è coerente con la diminuzione delle giornate di lavoro agile che nel periodo pandemico erano state occasione, tra l'altro, per incentivare le attività formative.

Il personale da formare è stato individuato in base alle richieste pervenute dagli uffici, quasi la totalità dei dipendenti ha partecipato ad almeno un'attività formativa.

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). 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 2022 sono state fruite n. 34 iniziative alle quali hanno partecipato 20 dipendenti.

Nell'ambito del PTPC 2022-2024 sono stati fruiti i seguenti corsi obbligatori: "Il procedimento amministrativo, la trasparenza ed il diritto di accesso civico generalizzato" al quale hanno partecipato tutti i responsabili dei servizi e "Il conflitto di interessi: dovere di segnalazione e obbligo di astensione" al quale ha partecipato tutto il personale di categoria D.

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

Tab. 1.11 FORMAZIONE											
	DONNE				D Totale	UOMINI				U Totale	Totale
categ.	31-40	41-50	51-60	61-70		31-40	41-50	51-60	61-70		
A					-			1,50		1,50	1,50
B					-		1,5			1,50	1,50
C	1,50	97,75	106,87	3,00	209,12	1,50	9,00	42,37	31,42	84,29	293,41
D			344,83	13,00	357,83			122,53		122,53	480,36
Dir.			17,50		17,50			1,50		1,50	19,00
SG					-			1,50		1,50	1,50
Totale	1,50	97,75	469,20	16,00	584,45	1,50	10,50	169,40	31,42	212,82	797,27

I principali argomenti dei corsi effettuati nell'anno 2022 sono di seguito riportati:

Argomento	N. corsi	N. partecipanti
Ambiente	12	3
Anticorruzione	9	22
Appalti-Mepa	19	5
Commercio estero	1	1
Contabilità-Iconto	3	7
Conto annuale	1	2
Informatica	6	8
Metrici	6	3
Pari opportunità	3	4
Performance	2	2
Personale	12	10
Piao	5	4
Privacy	12	70
Procedimento amministrativo	4	10
Promozione	24	5
Registro Imprese	12	8
Sanzioni	2	3
Sicurezza	1	10
Statistica	2	1
Urp-comunicazione	2	2
Valore PA	6	1
Totale complessivo	144	181

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

Obiettivo 1: adozione nuova disciplina dell'orario di lavoro: adottato nel mese di maggio 2022;

Obiettivo 2: adozione di un modello strutturato di definizione, introduzione e sviluppo delle modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale al fine di dare una veste stabile e progressivamente strutturata alla modalità di lavoro agile sperimentata in fase emergenziale

Tale obiettivo nel PIAO è stato rimodulato, per consentire un più graduale approccio all'introduzione di tale modalità lavorativa anche in ragione della fase di riorganizzazione dell'Ente e del protrarsi della fase programmatoria del 2022, dovuta alla mancanza dei provvedimenti attuativi dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021,

n. 80, che ha introdotto il PIAO. Per il 2022 si è provveduto all'analisi delle possibilità di remotizzazione delle attività sulla base del format di Unioncamere trasmesso alle organizzazioni sindacali in data 04.10.2022.

INIZIATIVA 4: REGOLAMENTO WELFARE DELLA CCIAA DELL'UMBRIA

La disciplina del welfare è stato previsto nella preintesa del Contratto integrativo decentrato (art. 25) sottoscritto in data 04.11.2022 e con Determinazione dirigenziale n. 491 del 02.11.2022 sono state stabiliti i criteri di erogazione.

INIZIATIVA 5: MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO A SEGUITO DEL PROCESSO DI ACCORPAMENTO; 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: sono state svolte 23 riunioni

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

Nell'anno 2022 è stata avviata procedura di avviamento numerico a selezione di 1 soggetto disabile tramite Arpal. La cui commissione era formata da 3 componenti di cui 2 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	%	
Procedura di avviamento numerico a selezione di n. 1 soggetto disabile, per la copertura a tempo indeterminato e pieno di un posto di categoria B, profilo professionale "Agente servizi tecnico amministrativi"	2	66,66%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	

Differenziali retributivi uomo/donna: si riportano di seguito dati forniti dall'amministrazione .

Livello	Media Uomini	Media Donne	Variab.Assol	Percentuale
A	26.165,15 €	0,00 €	26.165,15 €	0
B	29.825,63 €	0,00 €	29.825,63 €	0
C	31.584,97 €	30.430,73 €	1.154,24 €	3,79
D	40.066,86 €	40.149,50 €	-82,64 €	-0,21
DIR	131.286,49 €	123.140,12 €	8.146,37 €	6,62
S	106.587,84 €	0,00 €	106.587,84 €	0
TotaleGenerale	40.099,60 €	38.237,21 €	1.862,60 €	4,87
Percentuale	40,28%	59,72%		100%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Al di fuori delle azioni previste, nel corso dell'anno sono state realizzate:

- una Indagine di Customer interna per valutare il grado di soddisfazione relativamente ai servizi strumentali e di supporto offerti dalla Camera di Commercio attraverso l'opinione del personale camerale sui rapporti con la struttura e sui servizi erogati,
- un questionario rivolto a tutti i dipendenti con il quale si è chiesto un contributo all'attività di programmazione della Camera di commercio per la definizione degli obiettivi strategici e le possibili azioni prioritarie da intraprendere funzionali al loro raggiungimento.

Non sono state realizzate indagini relative al benessere organizzativo nel 2022.

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 dalla Camera di commercio previste per l'anno 2023 sono dettagliate nell'area "Pari opportunità" del PIAO approvato con delibera di Giunta n.5 del 27 gennaio 2023, trasmesso a tutto il personale e pubblicato sul sito in data 7 febbraio 2023.

Le azioni inserite nel PIAO, sono state individuate tenendo conto di quelle avviate nel Piano delle azioni Positive 2022-2024.

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). Vengono anche rimodulate le azioni non completamente realizzate nel corso del 2022 (ad es. L'iniziativa n. 3, relativa alla conciliazione dei tempi vita-lavoro). Dal nuovo Contratto collettivo, firmato a novembre 2022, derivano iniziative le iniziative 4 "REGOLAMENTO WELFARE DELLA CCIAA DELL'UMBRIA" e 6 "MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO; INDIVIDUAZIONE, SPERIMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI"

Per il dettaglio delle azioni si rimanda al documento completo.

Alcune delle azioni previste nel documento suddetto hanno trovato specifica evidenza anche nell'ambito degli obiettivi strategici del PIAO, in particolare:

Obiettivo strategico 3.2 Assicurare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane

Obiettivi operativi 3.2.1 "Sviluppo delle competenze del personale" e 3.2.2 "favorire le pari opportunità come strumento per promuovere una corretta azione amministrativa".

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’

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

Nella riunione del 28 marzo 2022 ha approvato:

- il proprio Regolamento di funzionamento;
- la relazione CUG per l’anno precedente;
- la Proposta Piano delle azioni positive 2022-2024,.

Nella riunione del 1 dicembre 2022 ha effettuato:

- Valutazioni in merito allo stato di attuazione del Piano delle azioni positive 2022-2024;
- Proposte su pari opportunità e l’equilibrio di genere per il PIAO 2023-2025.

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 in caso di segnalazioni o osservazioni, si rileva che non sono pervenute segnalazioni nel corso dell’anno.

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 2023 sia data attuazione alle azioni previste nel PIAO, in particolare all'individuazione di percorsi formativi funzionali allo sviluppo delle competenze del personale delle diverse aree e all'introduzione della modalità di lavoro agile.

Al fine di favorire ulteriormente la circolazione delle informazioni all'interno dei singoli servizi, nonché lo spirito di gruppo dei dipendenti, sarebbe auspicabile l'effettuazione di riunioni di area, anche a distanza, come già avviene per alcuni servizi.