



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 2023

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 2023, così come trasmessi dall'Amministrazione in data 29/02/2024 con prot.7716.

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

- presso la Camera di Commercio dell'Umbria alla data del 31.12.23 risultano in servizio complessivamente 75 dipendenti a tempo indeterminato di cui 46 donne e 29 uomini; circa il 76% 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 è rimasto invariato, si rileva la cessazione di una unità per mobilità esterna e l'assunzione di una unità per avviamento numerico per la copertura della quota obbligatoria dei disabili.
- il consiglio è formato da 32 componenti di cui 9 donne (28%) e 23 uomini (72%), il numero dei consiglieri ha subito una diminuzione di una unità a causa delle dimissioni di un consigliere in via di sostituzione. La sua composizione in termini di genere è rimasta invariata rispetto all'anno precedente
- le posizioni di responsabilità sono complessivamente 11 (7 donne e 4 uomini), il dato è incrementato di 2 unità (donne) rispetto all'anno precedente.
- il personale dell'area funzionari è costituito da 35 persone (10 uomini e 25 donne), quello dell'area istruttori da 33 persone (14 uomini e 19 donne), quello dell'area operatori esperti da 2 persone (1uomo e 1 donna) e area operatori da 2 persone (uomini).
- 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.
- Per quanto riguarda i titoli di studio, 45 tra dipendenti e dirigenti (60%) hanno titoli ricompresi tra laurea breve, laurea magistrale, master di 1 e 2 livello e abilitazioni post laurea, 28 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	0	0	1	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTI	0	0	1	0	0	0	1	0	2
FUNZIONARIO ED EQ -	0	0	10	0	0	0	24	1	35
ISTRUTTORE	1	2	6	5	1	3	12	3	33
OPERATORE ESPERTO	0	1	0	0	0	1	0	0	2
OPERATORE	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Totale	1	3	20	5	1	4	37	4	75
Percentuale	1,33	4	26,68	6,67	1,33	5,33	49,33	5,33	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		7	7	5	3	22	31
Totale complessivo	3	2	4	0	9	0	7	7	5	4	23	32
Percentuale	9,38%	6,25%	12,50%		28,13%	0,00%	21,88%	21,88%	15,63%	12,50%	71,88%	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

F					F Totale	M				M Totale	Totale complessivo
Anz.livello	31-40	41-50	51-60	61-70		31-40	41-50	51-60	61-70		
Funz.			24	1	25			10		10	35
> 10 anni			24	1	25			10		10	35
Istr.	1	2	13	3	19	1	2	6	5	14	33
3-5 anni	1				1	1				1	2
> 10 anni		2	13	3	18		2	6	5	13	31
Op.esp.		1			1		1			1	2
< 3 anni		1			1						1
> 10 anni							1			1	1
Oper.								2		2	2
> 10 anni								2		2	2
Totale	1	3	37	4	45	1	3	18	5	27	72

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

	DONNE				F Totale	UOMINI				M Totale	Totale complessivo
Livello	Diploma	Laurea breve	Laurea	Post Laurea		Licenza Media	Diploma	Laurea	Post Laurea		
Funzionari	3		19	3	25		1	5	4	10	35
Istruttori	12	1	5	1	19		10	3	1	14	33
Operatori esperti	1				1	1				1	2
Operatori						1	1			2	2
Totale complessivo	16	1	24	4	45	2	12	8	5	27	72

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione si 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 2023 n. 3 dipendenti (donne) hanno fruito del congedo straordinario ai sensi dell'art. 42 c.5 del D. Lgs. 151/2001.

Nel corso dell'anno 2023 ha prestato la propria attività lavorativa in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana il personale fragile riconosciuto tale dal medico competente.

Inoltre sono stati concessi per casi particolari, su valutazione del Segretario Generale, dei periodi di lavoro agile ad alcuni dipendenti.

Nell'anno 2023 hanno fruito del lavoro agile 13 persone (tra fragili e casi particolari) per un totale di 425 giorni.

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

	UOMINI					DONNE					
Tipo Presenza	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
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

Tipo	UOMINI	% UOMINI	DONNE	% DONNE	TOTALE	% TOTALE
1-permessi giornalieri L.104	92	34,33	176	65,67	268	14,75
2-permessi orari L.104(ore)	351	25,38	1032	74,62	1383	76,11
3-permessi giornalieri per congedi parentali	0	0	4	100	4	0,22
4-permessi orari per congedi parentali	111	68,52	51	31,48	162	8,92
5-Totale	554	30,49	1263	69,51	1817	100
6-Percentuale	7	24,14	17	36,96	24	32

TABELLA FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI	DONNE
--	--------	-------

Classi età Tipo Misura conciliazione													
	<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 2023-2025 sono in continuità con quelle avviate nel Piano delle azioni Positive precedente, in quanto si è tenuto conto del processo di riorganizzazione dell'Ente.

INIZIATIVA 1: 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

- Inviata la Relazione annuale CUG 2022 e pubblicata sul sito della Cciaa lo stesso giorno

Obiettivo 2: Attuare una sinergia con il Comitato di Imprenditoria Femminile della Camera di commercio

- In data 23/11/2023 è stata realizzata, in collaborazione con il CIF, la seguente iniziativa: "Convegno sulla discriminazione di genere nei luoghi di lavoro: prevenire, riconoscere e contrastare"

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, come visibile nella tabella 1.11, attivando anche delle convenzioni con istituti formativi (Villaumbra e Sicamera).

In totale nell'anno 2023 sono state effettuate n. 2.555 ore di formazione suddivise su 123 attività formative: si evidenzia un forte incremento rispetto all'anno precedente, dovuto anche all'attivazione della formazione Syllabus per 26 dipendenti.

In aggiunta alle ore suddette sono da considerare anche le ore di formazione obbligatoria del Segretario generale, che ammontano a 40 ore (Sicamera).

Probabilmente c'è stata anche una maggiore attenzione del personale a registrare sul programma delle presenze l'avvenuta fruizione dei corsi.

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 secondo le esigenze evidenziate dai responsabili, Turismo e Promozione, informatica relativamente ai programmi in uso (Gdel, Gsuite), Personale e Appalti.

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.

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

Aree	UOMINI				U Totale	DONNE				D Totale	Totale complessivo
	31-40	41-50	51-60	61-70		31-40	41-50	51-60	61-70		
Dirigenti			8,00		8,00			76,00		76,00	84,00
Funzionari			411,02		411,02			1.041,10	28,00	1.069,10	1.480,12
Istruttori	6,00	33,92	168,17	161,28	369,37	35,57	75,00	405,78	53,00	569,35	938,72
Operatori esperti							44,33			44,33	44,33
Operatori			8,00		8,00						8,00
Totale ORE	6,00	33,92	595,18	161,28	796,38	35,57	119,33	1.522,88	81,00	1.758,78	2.555,17
Percentuale	0,23%	1,33%	23,29%	6,31%	31,17%	1,39%	4,67%	59,60%	3,17%	68,83%	100,00%

I principali argomenti dei corsi effettuati nell'anno 2023 sono di seguito riportati:

Tabella argomenti Formazione 2023	
Argomento	N. corsi
Ambiente	8
Anticorruzione	4
Appalti-Mepa	11
Commercio estero	2
Contabilità-Iconto	1
Diritto annuale	4
Gedoc	3
Informatica	14
Mediazione	1
Pari opportunità	2
Performance	1
Personale	14
Piao	1
Primo soccorso	1
Privacy	11
Promozione	21
Registro Imprese	12
Sicurezza	1
Syllabus	2
Urp-Comunicazione	4
varie	5
Totale	123
inseriti	123

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

Obiettivo 1 Introduzione e sviluppo delle modalità di lavoro agile nell'organizzazione camerale al fine di dare una veste stabile e progressivamente strutturata alla modalità sperimentata in fase emergenziale;

Inviata ai Dirigenti con mail del 28/11/2023 una proposta di mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile (derivata con alcuni adattamenti dal lavoro preparato da Unioncamere nel 2022 e condiviso nello stesso anno con le OO.SS) utile per delimitare l'ambito di applicazione del lavoro agile.

L'amministrazione ha predisposto una bozza delle Disposizioni operative in materia di lavoro agile.

INIZIATIVA 4: REGOLAMENTO WELFARE DELLA CCIAA DELL'UMBRIA

Per la disciplina del welfare si fa riferimento a:

- Art. 82 ccnl 16/11/2022
- Art. 22 CDI sottoscritto in data 18/07/2023
- Determinazione n. 2023000510 del 06/10/2023 (Borse di studio)
- Mail del 16 novembre a tutti i dipendenti sulle modalità di attivazione della piattaforma del welfare

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: si sono tenuti n. 4 incontri informativi con tutto il personale nei giorni 8 febbraio, 19 aprile, 8 giugno e 22 novembre 2023.

Le riunioni di staff effettuate dal Segretario generale sono state al 30.11.2023, n. 30

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:
nell'anno 2023 non sono state effettuate commissioni di concorso.

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	Percentuale
SEGRETARIO GENERALE	145489,86	0	145489,86	0
DIRIGENTI	93117,84	95878,17	-2760,33	-2,88
FUNZIONARI	42076,51	43155,38	-1078,87	-2,5
ISTRUTTORI	33138,18	32023,23	1114,95	3,48
OPERATORI ESPERTI	31453,51	0	31453,51	0
OPERATORI	29803,94	0	29803,94	0
Totale Generale	41874,79	39904,81	1969,79	4,94
Percentuale	40,85	59,15		100

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Al di fuori delle azioni previste, nel corso dell'anno non sono state realizzate altre attività rilevanti sul tema della parità di genere.

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 2024 dalla Camera di commercio sono dettagliate nell'area "Pari opportunità" del PIAO deliberato dalla Giunta il 31/01/2024, e pubblicato sul sito camerale.

Le azioni inserite nel PIAO, sono state individuate tenendo conto di quelle avviate nel Piano delle azioni Positive 2023-2025.

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 2023 (ad es. L'iniziativa n. 3, relativa alla conciliazione dei tempi vita-lavoro). 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 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:

Nella riunione del **24 marzo 2023** ha approvato la relazione CUG per l’anno precedente;

Nella riunione del **13 ottobre 2023** ha coinvolto i componenti del CUG nella realizzazione degli eventi:

- Prima tappa nazionale delle donne che fanno impresa (23 ottobre 2023)
- Convegno “La discriminazione di genere nei luoghi di lavoro: Riconoscerla, prevenirla e contrastarla” (23 novembre 2023)

In data **13 ottobre 2023** e **14 novembre 2023** sono state svolte due Riunioni preparatorie per l’organizzazione dell’evento del 23 novembre 2023 organizzato tra CIF e CUG sul tema della discriminazione di genere sui luoghi di lavoro;

Nella riunione dell’**11 dicembre 2023** sono state effettuate Valutazioni in merito allo stato di attuazione del Piano delle azioni positive 2023-2025 inserito all’interno del PIAO e le Proposte su pari opportunità e l’equilibrio di genere per il PIAO 2024-2026.

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

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.

Il sempre più ridotto numero di personale mette in evidenza invece il necessario adeguamento dei dipendenti in servizio a svolgere più mansioni con caratteristiche diverse, spesso anche di settori differenti, e che necessitano di competenze differenti e un buon grado di flessibilità.

Si auspica inoltre, che per l'anno 2024 sia data attuazione alle azioni previste nel PIAO, in particolare all'individuazione di percorsi formativi funzionali allo sviluppo del personale e all'introduzione della modalità di lavoro agile.