



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
(dati al 31 dicembre 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 direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario alle Pari Opportunità.

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:

- 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

Tab. 1. Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

tab. 1.1 dipendenti per genere area e età

Livello	U inf30	U da31a40	U da41a50	U da51a60	U sup60	D inf30	D da31a40	D da41a50	D da51a60	D sup60	Totale
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
DIR T.D.	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
OPERATORE	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
ISTRUTTORE - DIFF. 1	0	0	2	2	0	0	0	0	2	1	7
ISTRUTTORE	1	0	3	1	5	1	3	5	6	1	26
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
FUNZIONARIO ED EQ	0	0	0	2	0	0	0	3	5	0	10
Totale	1	0	5	7	6	1	3	9	17	3	52
Percentuale	1,92	0,00	9,62	13,46	11,54	1,92	5,77	17,31	32,69	5,77	100,00

Nota: 1 posizione dirigenziale a tempo determinato è ricoperta da dipendente di ruolo di cat. D (donna)

Tab. 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo Presenza	U inf30	U_da31a40	U_da41a50	U_da51a60	U_sup60	D inf30	D_da31a40	D_da41a50	D_da51a60	D_sup60	Totale
0-FullTime	1	0	5	7	6	1	3	9	16	3	51
2-PartTime < 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale	1	0	5	7	6	1	3	9	17	3	52
Percentuali	1,92	0,00	9,62	13,46	11,54	1,92	5,77	17,31	32,69	5,77	100

Tab. 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere

Tipo posizione	uomini	donne	totale
spec resp. art 84 CCNL	3	10	13
Percentuali sul pers non dirigente n. 49 unità –	6,11	20,41	26,52
Elevata qualificazione	2	4	6
Percentuali sul pers non dirigente n. 49 unità –	4,08	8,16	12,24

Tab. 1.4 Anzianità nelle posizioni economiche non dirigenziali per età e genere

Anz.livello	MacroLiv.	U_inf30	U_da31a40	U_da41a50	U_da51a60	U_sup60	D_inf30	D_da31a40	D_da41a50	D_da51a60	D_sup60	Totale
0-Meno di 3 Anni	istr.	1	0	2	2	0	1	3	2	3	1	15
0-Meno di 3 Anni	funz. EQ	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
2-tra 5 e 10 Anni	istr.	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	3
2-tra 5 e 10 Anni	funz. EQ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
3-Piu di 10 Anni	operatore	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
3-Piu di 10 Anni	istr.	0	0	2	1	5	0	0	2	4	1	15
3-Piu di 10 Anni	funz. EQ	0	0	0	2	0	0	0	3	4	0	10
Totale		1	0	5	5	6	1	3	8	17	3	49
Percentuale		2,04	0,00	10,20	10,20	12,24	2,04	6,12	16,33	34,69	6,12	100

Tab. 1.5 Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere e categorie di inquadramento.

Livello	Media Uomini	Media Donne	Variaz. Assol	Percentuale
Dirigente	102802,47	94203,93	8598,54	9,13
operatore	24834,63	26405,06	-1570,43	-5,95
istruttore	29779,68	30441,25	-661,57	-2,17
funzionario EQ	43428,51	39139,03	4289,48	10,96
Sg	124349,26	0	124349,26	0
Totale Generale	40332,18	36196,88	4135,18	11,42
Percentuale	40	60		100

Tab. 1.6 Personale dirigenziali suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Tit.Studio	Tot_M	Perc_M	Tot_D	Perc_D	Tot_Gen	Perc_totale
SEGREARIO GENERALE	4-Laurea Magistrale	1	100	0	0	1	100
SEGREARIO GENERALE	8-Totale	1	100	0	0	1	100
SEGREARIO GENERALE	9-Perc.sul Totale	1	100	0	0	1	100
DIR T.D.	4-Laurea Magistrale	1	100	0	0	2	50
DIR T.D.	Laurea	0	0	1	100	2	50
DIR T.D.	8-Totale	1	100	0	0	2	100
DIR T.D.	9-Perc.sul Totale	1	50	0	0	3	50

Tab. 1.7 Personale non dirigenziali suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Tit.Studio	Tot_M	Perc_M	Tot_D	Perc_D	Tot_Gen	Perc_totale
OPERATORE	1-InfDipl	1	100	0	0	1	50
OPERATORE	2-Diploma	0	0	1	100	1	50
OPERATORE	8-Totale	1	50	1	50	2	100
OPERATORE	9-Perc.sul Totale	1	5,88	1	3,03	2	4
ISTRUTTORE - DIFF. 1	2-Diploma	0	0	3	100	3	42,86
ISTRUTTORE - DIFF. 1	4-Laurea Magistrale	4	100	0	0	4	57,14
ISTRUTTORE - DIFF. 1	8-Totale	4	57,14	3	42,86	7	100
ISTRUTTORE - DIFF. 1	9-Perc.sul Totale	4	23,53	3	9,09	7	14
ISTRUTTORE	0-Non Dich	0	0	2	100	2	7,69
ISTRUTTORE	1-InfDipl	5	83,33	1	16,67	6	23,08



ISTRUTTORE	2-Diploma	3	50	3	50	6	23,08
ISTRUTTORE	4-Laurea Magistrale	2	16,67	10	83,33	12	46,15
ISTRUTTORE	8-Totale	10	38,46	16	61,54	26	100
ISTRUTTORE	9-Perc.sul Totale	10	58,82	16	48,48	26	52
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	2-Diploma	0	0	1	100	1	25
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	4-Laurea Magistrale	0	0	3	100	3	75
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	8-Totale	0	0	4	100	4	100
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	9-Perc.sul Totale	0	0	4	12,12	4	8
FUNZIONARIO ED EQ	2-Diploma	1	33,33	2	66,67	3	27,27
FUNZIONARIO ED EQ	4-Laurea Magistrale	1	12,5	6	87,5	8	72,73
FUNZIONARIO ED EQ	8-Totale	2	18,18	8	81,82	10	100
FUNZIONARIO ED EQ	9-Perc.sul Totale	2	11,76	8	27,27	10	22

Tab. 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo Commissione	uomini	donne	totale
Commissione reclutamento n. 6 istruttori	2	1	3
percentuale	66,67	33,33	100

Tab. 9 – Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età (esclusi dirig)

formazione	U inf30	U da31a40	U da41a50	U da51a60	U sup60	D inf30	D da31a40	D da41a50	D da51a60	D sup60	Totale
Obbligatoria	12		36	40	44	21	32	82	158	27	452
Aggiornamento profile	14		15	188	4	14	50	159	369	81	894
Competenze manageriali											
Temì CUG											
Violenza di genere											
altro											
Totale	26		51	228	48	35	82	241	527	109	1346
Percentuale	1,93		3,78	16,92	3,55	2,60	6,09	17,90	39,15	8,08	100

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tab. 1.10 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età'

Genere	Livello	Part.time	Desc.Ptime/ore lav agile	nr unita	Eta
D	FUN EQ	33,33	PT 33,33% M	1	Da 51 a 60
D	FUNZ EQ	Lavoro agile	198 ore	1	Da 41 a 50
D	FUNZ EQ	Lavoro agile	48 ore	1	Da 51 a 60
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	126 ore	1	Da 31 A 40
D	ISTRUTTORE	Lavore agile	99 ore	2	Da 41 a 50
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	192 ore	3	da 51 a 60
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	120 ore	1	oltre 60
U	ISTRUTTORE	Lavoro agile	186 ore	2	Da 41 a 50
U	ISTRUTTORE	Lavoro agile	120 ore	1	Da 51 a 60

Le attività svolte in modalità di lavoro agile sono state disciplinate secondo le disposizioni ordinarie successive all'emergenza sanitaria

Tab. 11 – Fruizione dei congedi parentali e permessi legge 104/1992

Tipo	Tot M	Perc M	Tot D	Perc D	Tot Gen	Perc totale
1-permessi giornalieri L.104	92	65,71	48	34,29	140	21,31
2-permessi orari L.104(ore)	196	41,53	277	58,69	472	71,84
3-permessi giornalieri per congedi parentali	0	0	5	100	5	0,76
4-permessi orari per congedi parentali	0	0	40	100	40	6,09
5-Totale	288	43,84	370	56,32	657	100
6-Percentuale	5	25	6	17,65	11	20,37

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Camera di Commercio, con delibera di Giunta n. 19 del 28 marzo 2023 ha adottato il PIAO 2023/2025 (piano integrato di attività e organizzazione), aggiornato con delibera 52 del 18.09.223 - che ricomprende, tra l'altro la sezione dedicata al lavoro agile, alle pari opportunità e ai rischi corruttivi e trasparenza.

La sezione de documento dedicata alle pari opportunità è stata sottoposta al CUG prima dell'adozione.

Relativamente al lavoro agile è stata data attuazione al regolamento adottato in data 16/3/2023 prot. 4875 con atto del Segretario Generale con l'emanazione di specifico avviso per le posizioni che la dirigenza ha individuato come "smartabili" nell'anno 2023.

Rispetto alle pari opportunità, la Camera ha previsto azioni positive per facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'Ente s'impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro centrata sugli obiettivi

Rispetto alle misure di prevenzione della corruzione, tenuto conto delle recenti novità normative, l'Ente ha aggiornato il regolamento per la segnalazione degli illeciti e per la tutela del dipendente pubblico (atto di Consiglio n. 10 del 21.12.2023), ha dato la comunicazione al personale nelle forme previste dell'aggiornamento al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013 ad opera del DPR 81/2023),

nelle more dell' aggiornamento al Codice di comportamento dei dipendenti della CCIAA di Rieti Viterbo , ai sensi art. 54 c. 5 del Dlgs n. 165/2001.

Il personale ha ricevuto nel 2023 la formazione/aggiornamento sui temi della trasparenza e anticorruzione.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

I dati raccolti dall'RSPP e le visite svolte dal medico del lavoro non hanno evidenziato problematiche di natura generale, riferite anche ad aspetti di genere.

Deve essere realizzata una indagine di benessere

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Per gli obiettivi di pari opportunità si fa rinvio al PIAO, come riportato alla precedente sez. 3.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico Di Garanzia della CCIAA di Rieti Viterbo è stato costituito l'11 maggio 2022 con determinazione del Segretario generale n. 29. Dura in carica per il quadriennio 2022/2026

B. ATTIVITA'

Il Comitato, una volta costituito, si è dotato di un proprio Regolamento.

Ha evidenza sul sito camerale www.rivt.camcom.it in apposita sezione di Amministrazione trasparente (altri contenuti/dati ulteriori) ove sono pubblicati, oltre alla composizione ed ai contatti, i documenti di riferimento.

I verbali delle riunioni sono notificati all'amministrazione.

Nel 2023 il Comitato si è dotato di una propria casella di posta elettronica istituzionale, cug@rivt.camcom.it.

Il Comitato si è riunito il 31.01.2023 ed ha proposto l'adesione alla Rete nazionale dei Comitati Unici di garanzia e all'Amministrazione; ha poi sollecitato:

- 1) indagine sul benessere organizzativo con presentazione delle risultanze al personale;
- 2) valutazione dello stress da lavoro correlato, previo confronto con il responsabile del servizio salute e sicurezza;
- 3) promozione di iniziative a favore del benessere e prevenzione del disagio del personale quali attivazioni di convenzioni per esami clinici e diagnostici; convenzioni per iniziative culturali e formative.

Inoltre in data 20.3.2023 ha inviato all'Amministrazione proposte in merito agli "OBIETTIVI FUTURI – AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025" richiedendo in particolare:

- l'attivazione di un'apposita sezione nella intranet dell'Ente camerale dedicata al CUG
- la valorizzazione e partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni
- la promozione dell'organizzazione, d'intesa con l'Amministrazione, di attività formative e informative da parte del CUG rivolte ai dipendenti camerali, anche in collaborazione con altri Enti istituzionali, su pari opportunità, conciliazione del lavoro con la famiglia, benessere organizzativo e contro le discriminazioni.
- misure atte a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, con attenzione specifica verso chi si prende cura di familiari malati o ha necessità di assistere figli in età scolare.
- la previsione di riscontri periodici infrannuali sulla esecuzione del monitoraggio in corso d'anno e raccolta dei dati previsto dal sistema di valutazione.
- l'effettuazione della valutazione del rischio da stress da lavoro correlato in modo da verificare e risolvere eventuali situazioni critiche evidenziate in sede di analisi dei questionari compilati dai collaboratori;
- nell'ambito delle risorse disponibili per la formazione del personale, la previsione di attività di team building e di team working che coinvolgeranno tutto il personale in servizio, al fine di favorire una maggiore conoscenza tra colleghi, creare relazione, incrementare la collaborazione, aumentare il livello di fiducia nei compagni, motivare il gruppo di lavoro, creare coesione ed integrazione, facilitare la comunicazione, stimolare la creatività, educare alla delega ed al lavoro per obiettivi, sviluppare l'empatia e l'ascolto, valutare il potenziale e le attitudini.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG della CCIAA di Rieti Viterbo rileva che, ascoltato anche il personale camerale, solo una parte delle proposte presentate all'Amministrazione e delle azioni previste dal Piano per le Azioni positive 2023-2025 sono state realizzate nel 2023, impegnandosi a porre particolare attenzione agli sviluppi delle azioni che l'Amministrazione stessa realizzerà nel 2024.

In tal senso il CUG reputa ancor più necessario promuovere all'interno dell'Ente camerale iniziative di sensibilizzazione, sviluppo e diffusione della cultura delle pari opportunità, del benessere sul luogo di lavoro e della prevenzione del disagio del personale. A tal fine si rende ampiamente disponibile a raccogliere ulteriormente le istanze del personale da sottoporre all'Amministrazione, nell'ottica di una reciproca collaborazione che consenta di realizzare al meglio la conciliazione vita/lavoro.

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

(Dott. Luigi Pagliaro)

Firmato digitalmente da: PAGLIARO LUIGI
Data: 26/03/2024 11:18:29