



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 2024



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 2024
(dati al 31 dicembre 2024)

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	0	1	0	2
OPERATORE - DIFF. 1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
OPERATORE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
ISTRUTTORE - DIFF. 1	0	0	2	2	2	0	0	2	3	2	13
ISTRUTTORE	1	0	1	1	3	1	3	3	4	1	18
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	8
FUNZIONARIO ED EQ	0	0	0	1	0	0	0	2	3	0	6
Totale	1	0	3	7	6	1	3	8	16	5	50
Percentuale	2	0	6	14	12	2	6	16	32	10	100

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	3	7	6	1	3	8	15	5	49
2-PartTime < 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale	1	0	3	7	6	1	3	8	16	5	50
Percentuali	2	0	6	14	12	2	6	16	32	10	100

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

Tipo posizione	uomini	donne	Totale e perc. sul totale
spec resp. art 84 CCNL	2	13	15
Percentuali sul pers non dirigente n. 47 unità – 17U 33D	11,76	39,39	31,91
Elevata qualificazione	2	4	6
Percentuali sul pers non dirigente n. 47 unità – 17 U 33 D	11,76	23,53	12,76

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	E	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
0-Meno di 3 Anni	G	1	0	2	2	2	1	3	3	4	2	20
0-Meno di 3 Anni	H	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	8
2-tra 5 e 10 Anni	G	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
3-Piu di 10 Anni	E	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
3-Piu di 10 Anni	G	0	0	1	1	3	0	0	1	3	1	10
3-Piu di 10 Anni	H	0	0	0	1	0	0	0	2	3	0	6
Totale		1	0	3	5	6	1	3	8	15	5	47
Percentuale		2,13	0	6,38	10,64	12,76	2,13	6,38	17,02	31,92	10,64	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
D	106205,14	98884,64	7320,5	7,4
E	26978,81	28411,15	-1432,34	-5,04
G	32414,91	32194,95	219,96	0,68
H	48276,99	45394,56	2882,43	6,35
S	128800,33	0	128800,33	0
TotaleGenerale	43971,6	38698,12	5273,6	13,63
Percentuale	34,69	65,31		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
SEGRETARIO GENERALE	4-Laurea Magistrale	1	100	0	0	1	100
SEGRETARIO GENERALE	8-Totale	1	100	0	0	1	100
SEGRETARIO 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 - DIFF. 1	2-Diploma	0	0	1	100	1	100
OPERATORE - DIFF. 1	8-Totale	0	0	1	100	1	100
OPERATORE - DIFF. 1	9-Perc.sul Totale	0	0	1	3,03	1	2,08
OPERATORE	1-InfDipl	1	100	0	0	1	100
OPERATORE	8-Totale	1	100	0	0	1	100
OPERATORE	9-Perc.sul Totale	1	6,67	0	0	1	2,08
ISTRUTTORE - DIFF. 1	0-Non Dich	0	0	1	100	1	7,69
ISTRUTTORE - DIFF. 1	1-InfDipl	1	100	0	0	1	7,69

ISTRUTTORE - DIFF. 1	2-Diploma	1	25	3	75	4	30,77
ISTRUTTORE - DIFF. 1	4-Laurea Magistrale	4	57,14	3	42,86	7	53,85
ISTRUTTORE - DIFF. 1	8-Totale	6	46,15	7	53,85	13	100
ISTRUTTORE - DIFF. 1	9-Perc.sul Totale	6	40	7	21,21	13	27,08
ISTRUTTORE	0-Non Dich	0	0	1	100	1	5,56
ISTRUTTORE	1-InfDipl	4	80	1	20	5	27,78
ISTRUTTORE	2-Diploma	1	25	3	75	4	22,22
ISTRUTTORE	4-Laurea Magistrale	1	12,5	7	87,5	8	44,44
ISTRUTTORE	8-Totale	6	33,33	12	66,67	18	100
ISTRUTTORE	9-Perc.sul Totale	6	40	12	36,36	18	37,5
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	2-Diploma	1	33,33	2	66,67	3	37,5
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	4-Laurea Magistrale	0	0	5	100	5	62,5
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	8-Totale	1	12,5	7	87,5	8	100
FUNZIONARIO ED EQ - DIFF. 1	9-Perc.sul Totale	1	6,67	7	21,21	8	16,67
FUNZIONARIO ED EQ	2-Diploma	0	0	1	100	1	14,29
FUNZIONARIO ED EQ	4-Laurea Magistrale	1	16,67	5	83,33	6	85,71
FUNZIONARIO ED EQ	8-Totale	1	14,29	6	85,71	6	100
FUNZIONARIO ED EQ	9-Perc.sul Totale	1	6,67	6	18,18	6	12,5

Tab. 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso*

Tipo Commissione	uomini	donne	totale
Commissione preposta alle progressioni verticali in deroga	2	1	3
percentuale	66,67	33,33	100

*si ritiene di includere tutte le commissioni di selezione del personale

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

formazione	U_inf30	U_da31a40	U_da41a50	U_da51a60	U_sup60	D_inf30	D_da31a40	D_da41a50	D_da51a60	D_sup60	Totale
Obbligatoria	4		7	31	25	4	9	19	58	36	193
Aggiornamento profile	41		6	209	67	28	127	310	512	227	1527
Competenze manageriali											
Temi CUG											
Violenza di genere											
altro											
Totale	45		13	240	92	32	136	329	570	263	1720
Percentuale	2,62		0,76	13,95	5,35	1,86	7,90	19,13	33,14	15,29	100

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	243 ore	1	Da 41 a 50
D	FUNZ EQ	Lavoro agile	84 ore	1	Da 51 a 60
D	FUNZ EQ	Lavoro agile	135 ore	1	Da 41 a 50
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	162 ore	1	Da 31 A 40
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	390 ore	2	Da 41 a 50
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	282 ore	2	da 51 a 60
D	ISTRUTTORE	Lavoro agile	156 ore	2	oltre 60
U	ISTRUTTORE	Lavoro agile	174 ore	1	Inf 30
U	ISTRUTTORE	Lavoro agile	138 ore	1	oltre 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	114	60,32	75	39,68	189	26,58
2-permessi orari L. 104(ore)	162	32,53	336	67,47	498	70,04
3-permessi giornalieri per congedi parentali	0	0	2	100	2	0,28
4-permessi orari per congedi parentali	0	0	22	100	22	3,09
5-Totale	276	38,82	435	61,18	711	100
6-Percentuale	6	33,33	9	26,47	15	28,85

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Camera di Commercio, con delibera di Giunta n. 1 del 30 gennaio 2024 ha adottato il PIAO 2024/2026 (piano integrato di attività e organizzazione), - 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 il 05.04.2024 n. 6685 per le posizioni che la dirigenza ha individuato come "smartabili" nell'anno 2024 (n. totale 11).

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, a seguito delle novità normative intervenute rispetto al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013 ad opera del DPR 81/2023), l'Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il Codice di comportamento dei dipendenti della CCIAA di Rieti Viterbo, ai sensi art. 54 c. 5 del Dlgs n. 165/2001. L'adozione, dopo l'espletamento della procedura aperta, è avvenuta con delibera di Giunta n. 17 del 28 marzo 2024.

Il codice è pubblicato sul sito camerale www.rivt.camcom.it, come previsto dalle norme.

Il personale ha ricevuto nel 2024 la formazione/aggiornamento sui temi della trasparenza e anticorruzione erogata il 10 dicembre 2024 mediante un webinar curato dal Segretario generale.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per il 2024 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.

Nel dicembre 2024 è stato somministrato al personale un questionario per la realizzazione di una indagine di benessere organizzativo.

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.

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

Il Comitato si è riunito il 07. 03.2024 per verificare i contenuti del piano pari opportunità di cui al PIAO del 2023-2025 e del successivo triennio 2024-2026 per esaminare le previsioni e lo stato di attuazione.

Ha ritenuto quindi di richiedere all'Amministrazione:

- la tempestiva emanazione dell'avviso per il lavoro agile 2024 (prevista dal PIAO per il mese di febbraio);
- di richiedere la realizzazione nel 2024 dell'indagine di clima e di stress da lavoro correlato e presentazione degli esiti;
- di valutare agevolazioni per la partecipazione dei dipendenti camerali ad attività formativa organizzate dall'Azienda speciale che risultassero di interesse.

L'avviso per il lavoro agile è stato emanato il 05 aprile 2024.

In data 02 settembre 2024, con prot. 16509, è stata comunicata al CUG dall'Amministrazione l'acquisizione dal RSPP il documento di valutazione rischio stress da lavoro correlato quale allegato DVR (prot. CCIAA 16304 del 28 agosto 2024). Da tale documento la valutazione, condotta secondo le previsioni normative, evidenzia un livello di rischio basso.



Il Comitato, per favorire la conoscenza delle proprie attività da parte del personale, ha previsto di strutturare una pagina dedicata al CUG sul sito camerale e di creare una sezione nella intranet camerale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG della CCIAA di Rieti Viterbo conferma l'impegno a porre particolare attenzione agli sviluppi delle azioni di competenza che l'Amministrazione ha previsto negli atti di programmazione stessa realizzerà nel 2025.

Il CUG reputa fondamentale 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 conferma la disponibilità a raccogliere le istanze del personale da sottoporre all'Amministrazione, nell'ottica di una reciproca collaborazione volta a prevenire ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro in un ambiente di lavoro improntato al benessere ed alla conciliazione con le esigenze di vita.

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.

(Dott. Luigi Pagliaro)

