



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Consigliera di Parità Provinciale Avv. Nini Ferrari
consigliera@provincia.brescia.it

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 2020

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 2/2019.

FINALITÀ

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Ente 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;
- 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

In data 1 aprile 2021 l'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA" direttiva n 2/2019, di seguito riportati.

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

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Macroaree										
RUOLO	1	2	9	21	1	2	3	35	47	6
TELELAVORO								2		
FORMAZIONE LAVORO						2	2			
Totale personale	1	2	9	21	1	4	5	37	47	6
% sul personale complessivo	0,75%	1,50%	6,77%	15,79%	0,75%	3,00%	3,76%	27,82%	35,34%	4,51%

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	2	9	20	1	33	24,81%	4	4	23	30	5	66	49,62%
Part Time >50%				1		1	0,75%	1	14	17	1	33	24,81%	
Part Time <50%														
Totale personale	1	2	9	21	1	34	25,56%	4	5	37	47	6	99	74,43%
% sul personale complessivo	0,75%	1,50%	6,77%	15,79%	0,75%	25,56%		3,00%	3,76%	27,82%	35,34%	4,51%	74,44%	



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La drammatica pandemia da Covid-19 che ha caratterizzato l'anno 2020, e i decreti che nel corso dei mesi si sono succeduti, hanno comportato il ricorso emergenziale al lavoro agile per 90% dei dipendenti con l'obiettivo di salvaguardare la salute del personale e, nel contempo, garantire l'erogazione dei servizi e la continuità dell'attività amministrativa.

La situazione emergenziale ha reso necessaria l'introduzione di modalità semplificate di accesso allo smart working superando la necessità di un preventivo accordo individuale con i dipendenti.

Il contesto in continua evoluzione nel quale l'Ente si è trovato ad operare ha favorito la rimodulazione dei criteri per l'attuazione dell'istituto del lavoro agile che, in coerenza con le direttive nazionali, assurge a fattore qualificante del rapporto di lavoro ordinario smarcandosi pertanto dall'iniziale natura emergenziale.

Alla luce dei nuovi paradigmi l'Ente ha predisposto un nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile condividendone i contenuti con le OO.SS e con il CUG.

La proposta del nuovo regolamento è stata approvata dal Consiglio Camerale con delibera 4/C del 6/05/2021.

In questa sezione riportiamo inoltre alcuni dati in ottica di conciliazione vita/lavoro:

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	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta				1		1	0,75%		1	16	20	1	38	28,57%
Personale che fruisce di telelavoro										2			2	1,50%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	2	9	19	1	32	94,12%	4	4	36	44	4	92	92,93%
Personale che fruisce di orari flessibili	1	1	10	21	1	34	25,56%	4	5	37	47	6	99	74,44%
Personale che fruisce di orario personalizzato		1	4	4		9	6,77%		1	1	9	2	13	9,77%
Totale	1	4	23	45	2	75		8	11	92	120	13	244	
Totale %	1,33%	5,33%	30,67%	60,0%	2,67%	100%		3,28%	4,51%	37,7%	49,18%	5,33%	100%	



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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	54	8,84%	351	57,45%	405	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			149	24,39%	149	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			50	8,18%	50	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			7	1,15%	7	
Totale	54	8,84%	557	91,16%	611	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del 2020 le iniziative pianificate sono state condizionate dall'emergenza sanitaria per epidemia da coronavirus, che ha pesantemente interessato il nostro Paese, ed in particolare la Lombardia e la provincia di Brescia, che ha obbligato l'Ente a rivedere le scelte organizzative e ha costretto i dipendenti a lavorare parzialmente o completamente da remoto.

La pandemia ha determinato cambiamenti sostanziali nella gestione della vita personale e professionale dei dipendenti, introducendo nuove esigenze come una diversa organizzazione del lavoro in modo più flessibile e il diritto alla disconnessione.

Nonostante le difficoltà organizzative, l'Ente ha attuato, nel corso del 2020, le seguenti iniziative pianificate nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 54 del 25.5.2020, come di seguito dettagliate:

1. mantenimento dei livelli di flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato;
2. conferma del contingente dei posti part-time, in deroga alla disciplina contrattuale;
3. incremento della fruizione della modalità di lavoro agile, anche in deroga ai criteri fissati con gli atti regolamentari;
4. salvaguardia delle agevolazioni previste dalla Legge n. 104/92 per l'assistenza a persone con disabilità;
5. applicazione delle disposizioni relative ai congedi parentali, a giornata intera, mezza giornata o a ore, come previsto dalla normativa e dalla contrattazione decentrata dell'Ente.

Nell'anno 2020 sono state realizzate ulteriori iniziative, non previste nel Piano Triennale di Azioni Positive:

1. prosecuzione della Convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di abbonamenti per posto auto presso il Parcheggio "Palagiustizia" da proporre a tariffa agevolata ai dipendenti camerale che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro, con possibilità di pagamento rateale mediante trattenuta mensile dallo stipendio;



2. informativa ai dipendenti sulle misure di potenziamento e di sostegno economico per famiglie e lavoratori connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
3. organizzazione della presenza in sede dei dipendenti tenendo conto delle esigenze dei dipendenti con figli minori o in condizioni di particolare "fragilità";
4. possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale per tutti i dipendenti in servizio in sede durante il periodo di pandemia;
5. prosecuzione degli interventi di welfare integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali premi al merito scolastico per i figli dei dipendenti, erogazione di prestiti, rimborso spese per iniziative con finalità sociali o culturali.

In questa sezione riportiamo inoltre alcuni dati in ottica di genere:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
DIRIGENTI				1				2		
CATEGORIA D			1	7				4	7	1
CATEGORIA C	1		3	10		2	1	24	23	3
CATEGORIA B		2	5	3	1		1	7	16	
CATEGORIA A							1		1	2
CFL						2	2			
Totale personale	1	2	9	21	1	4	5	37	47	6
% sul personale complessivo	0,75%	1,50%	6,77%	15,79%	0,75%	3,00%	3,76%	27,82%	35,34%	4,51%

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1					1	0,75%	4	2	2	1		9	6,77%
Tra 3 e 5 anni		1		1		2	1,50%							
Tra 5 e 10 anni		1				1	0,75%		2	12	2		16	12,03%
Superiore 10anni			9	20	1	30	22,56%		1	22	46	5	78	58,65%
Totale	1	2	9	21	1	34	25,56%	4	5	36	49	5	99	74,44%
Totale %	0,75%	1,50%	6,77%	15,79%	0,75%	25,56%		3,01%	3,76%	27,07%	36,84%	3,76%	74,44%	



PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI					DONNE					TOTALE	
	Valori assoluti				%	Valori assoluti				%	Tot	%
Categoria	A	B	C	D		A	B	C	D			
< Diploma scuola superiore		3			2,26%	3	4	2		6,77%	12	9,02%
Diploma scuola superiore		5	8	2	11,28	1	14	31	5	38,35%	66	49,62%
Laurea breve								4	2	4,51%	6	4,51%
Laurea magistrale		3	6	5	10,53%		6	19	4	21,8%	43	32,33%
Master di I livello				1	0,75%						1	0,75%
Master di II livello								1	1	1,50%	2	1,50%
Dottorato di ricerca												
Totale personale		11	14	8	24,81%	4	24	57	12	72,93%	130	97,74%
% sul personale complessivo		8,27%	10,53%	6,02%		3,00%	18,05%	42,86%	9,02%		97,74%	

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea breve						
Laurea magistrale	1	0,73%	2	1,46%	3	2,19%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo		0,73%		1,46%		2,19%



POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	OMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	2,25%	6	4,51%	9	6,76%
RESPONSABILI UFFICIO/SERVIZIO	7	5,26%	8	6,02%	15	11,28%
ISPETTORE METRICO	1	0,75%			1	0,75%
SPECIFICHE POSIZIONI DI LAVORO	6	4,51%	6	4,51%	12	9,02%
Totale personale	17		20		37	
% sul personale complessivo		12,78%		15,04%		27,82%

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)			6	48		54	2,88%			28	40	6	74	3,94%
Aggiornamen to professionale		5,75	89,75	357,5	1,75	454,75	24,22%	2	8	475,5	543	166,25	1194,75	63,64 %
Competenze Manageriali Relazionali				66		66	3,52%			10	18	6	34	1,81%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Totale ore		5,75	95,75	471,5	1,75	574,75	30,62%	2	8	513,5	601	178,25	1302,75	69,39 %
Totale ore %		0,31%	5,10%	25,11%	0,09%	30,62%		0,11%	0,43%	27,35%	32,01%	9,49%	69,39%	

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	SELEZIONE
SELEZIONE CFL	2	40%	3	60%	5	100%	U
Totale personale	2		3		133		
% sul personale complessivo		40%		60%		100%	

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione si analizzano i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo.

Nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Camera di commercio di Brescia è l'indagine svolta nell'anno 2020.

L'analisi di clima organizzativo della CCIAA di Brescia rappresenta una fotografia sintetica dello «stato di salute» dell'organizzazione. Le dimensioni di analisi considerate nella recente indagine fanno riferimento a due macro-categorie: il benessere organizzativo e le percezioni sullo smart working, sia alla luce dell'esperienza legata all'emergenza sanitaria da Covid-19 che in prospettiva futura.

Scopo dell'indagine sul benessere organizzativo è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e, attraverso l'analisi dei risultati, individuare i punti di forza sui quali investire e le criticità sulle quali intervenire.

I dati sono stati raccolti in forma anonima ed elaborati da un team di lavoro dell'Università Bocconi al quale è stato affidato l'incarico nell'ambito di un progetto di sviluppo organizzativo dell'Ente.

Di seguito si riporta lo schema di analisi SWOT che evidenzia, in sintesi, punti di forza e criticità emerse.

I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: UNA SINTESI



PUNTI DI FORZA

- Competenze e specializzazione del personale
- Dotazione strumentale della Camera (infrastrutture, tecnologie, etc.)
- Collaborazione e coesione interna ai gruppi di lavoro
- Senso di appartenenza del personale alla Camera
- Consapevolezza del personale degli impatti del proprio lavoro sull'utenza esterna



AMBITI DI MIGLIORAMENTO

- Chiarezza e trasparenza della comunicazione interna
- Efficacia del coordinamento orizzontale (tra Aree)
- Equità percepita e trasparenza dei processi di valutazione
- Autonomia professionale e responsabilizzazione del personale sui risultati conseguiti
- Aggiornamento delle competenze e sviluppo di nuove professionalità



OPPORTUNITA'

- Disponibilità del personale ad assumere maggiori responsabilità a fronte di opportunità di crescita e sviluppo professionale
- Disponibilità del personale a investire sulle proprie competenze
- Importanza attribuita ai riconoscimenti non monetari
- *Smart working*: consolidamento di forme di lavoro ibrido e rafforzamento del lavoro per obiettivi



RISCHI

- Consolidamento "statico" delle competenze e delle professionalità disponibili all'interno dell'organizzazione
- Verticalizzazione delle modalità di lavoro e "ingessamento" delle prassi organizzative
- *Smart working*: perdita di contatto con i colleghi e senso di isolamento

SEZIONE 5. PERFORMANCE

A partire dal Piano della performance 2018, la Camera di Commercio ha inserito tra gli obiettivi operativi le Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti .

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in acronimo CUG, è stato istituito presso la Camera di Commercio di Brescia con determinazione del Segretario Generale n. 23 dell' 8.3.2011.

Il Comitato Unico di Garanzia attualmente in carica, per il triennio 2019-2023, è stato nominato con determinazione n. 30/sg del 13/03/2019 ed è così composto:

- dr.ssa Mariabeatrice Testoni - in rappresentanza dell'Ente - Presidente
- dr Antonio Apparato - in rappresentanza dell'Ente
- dr.ssa Antonella Tinti - in rappresentanza sindacale
- sig. Mariano di Mattia - in rappresentanza sindacale

La durata del CUG è quadriennale.

B. ATTIVITA’

La sinergia con la rete territoriale si è intensificata nonostante le limitazioni poste dall’emergenza sanitaria, pertanto il percorso di confronto e di progettazione condivisa sta procedendo in modo soddisfacente.

Sono state inoltre approfondite tematiche di interesse nel percorso formativo per i componenti dei CUG, proposto dalla Consigliera di parità, strutturato in tre incontri formativi.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La proposta del Cug, in relazione alle ulteriori azioni positive che l’Ente può porre in essere, prende come riferimento imprescindibile il Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato il 10 marzo 2021 tra il Governo e le OO.SS.

Il rilancio e l’innovazione della Pubblica Amministrazione richiedono un importante investimento in termini di risorse umane e di azioni di empowerment tese a valorizzare le professionalità, anche attraverso percorsi di crescita e di reskilling. L’avvio di un’adeguata ricognizione dei titoli e delle competenze è la chiave di svolta verso l’innovazione e la sostenibilità delle future azioni di governance.

La Pubblica amministrazione sarà chiamata, anche per il futuro, ad adattarsi con estrema flessibilità a scenari complessi e mutevoli e tale capacità di adattamento si svilupperà su tre driver: professionalità, organizzazione e tecnologia che, ancora una volta, hanno un denominatore comune, ovvero la centralità e la valorizzazione della risorsa umana.

Criticità riscontrate:

Mancanza fondi

Mancanza anche visiva di un posto dedicato al cug@