



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 2022



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Consigliera di Parità Provinciale Avv. Nini Ferrari  
[consiglieraparita@provincia.brescia.it](mailto:consiglieraparita@provincia.brescia.it)

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



## **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 presente direttiva.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e, nel contempo, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando altresì lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere e analizzare i dati provenienti dai vari attori interni alla propria organizzazione al fine di trarre conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di 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

In data 16 marzo 2022 l'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva direttiva n 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA", di seguito riportati.

**TABELLA 1.1. A - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' E TIPO DI CONTRATTO**

Classi età Macroaree	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
RUOLO	1		8	24	1	2	4	27	45	14
TELELAVORO								2	1	1
FORMAZIONE LAVORO						1				
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>8</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>15</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,00%</b>	<b>6,11%</b>	<b>18,32%</b>	<b>0,76%</b>	<b>2,29%</b>	<b>3,05%</b>	<b>22,14%</b>	<b>35,11%</b>	<b>11,45%</b>

**TABELLA 1.1 B - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' E INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	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				8				3	5	4
CATEGORIA C	1		2	11		2	3	19	24	6
CATEGORIA B			6	4	1		1	6	14	3
CATEGORIA A								1	1	2
CFL						1				
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>8</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>15</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,00%</b>	<b>6,11%</b>	<b>18,32%</b>	<b>0,76%</b>	<b>2,29%</b>	<b>3,05%</b>	<b>22,14%</b>	<b>35,11%</b>	<b>11,45%</b>

**TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	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		8	23	1	33	25,19%	3	4	20	30	13	70	53,43%
Part Time >50%				1		1	0,76%			9	16	2	27	20,61%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	<b>1</b>		<b>8</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>25,95%</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>97</b>	<b>74,04%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,76%</b>		<b>6,11%</b>	<b>18,32%</b>	<b>0,76%</b>	<b>25,95%</b>		<b>2,29%</b>	<b>3,05%</b>	<b>22,14%</b>	<b>35,11%</b>	<b>11,45%</b>	<b>74,04%</b>	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	2,29%	6	4,58%	9	6,87%
RESPONSABILI UFFICIO/SERVIZIO	7	5,34%	9	6,87%	16	12,21%
ISPETTORE METRICO	1	0,76%			1	0,76%
SPECIFICHE POSIZIONI DI LAVORO	6	4,58%	7	5,34%	13	9,92%
<b>Totale personale</b>	<b>17</b>		<b>22</b>		<b>39</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>12,98%</b>		<b>16,79%</b>		<b>29,77%</b>

**TABELLA 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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		5	14	1	<b>21</b>	16,03%	3	3	19	25	12	<b>62</b>	47,33%
Tra 3 e 5 anni			2	6		<b>8</b>	6,11%		1	6	15	1	<b>23</b>	17,56%
Tra 5 e 10 anni				1		<b>1</b>	0,76%			1	2		<b>3</b>	2,29%
Superiore a 10 anni			1	3		<b>4</b>	3,05%			3	4	2	<b>9</b>	6,87%
<b>Totale</b>	<b>1</b>		<b>8</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	25,95%	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>97</b>	74,05%
<b>Totale %</b>	0,76%		6,11%	18,32%	0,76%	25,95%		2,29%	3,05%	22,14%	35,11%	11,45%	74,05%	

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'emergenza sanitaria che ha caratterizzato l'anno 2020 ha fortemente condizionato anche il 2021.

Il ricorso al lavoro agile ha assicurato la tutela della salute del personale e, nel contempo, ha garantito la continuità dell'attività amministrativa, mantenendo inalterati i livelli di qualità ed efficienza nell'erogazione dei servizi.

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

In tale prospettiva 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:

**TABELLA 1.5 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part-time a richiesta				1		1	1,53%			9	14	2	25	19,08%
Personale che fruisce di telelavoro										2	1	1	4	3,05%
Personale che fruisce del lavoro agile	1		7	23	1	32	24,43%	3	3	26	41	9	82	62,59%
Personale che fruisce di orari flessibili	1		8	24	1	34	25,95%	3	4	29	46	15	97	74,05%
Personale che fruisce di orario personalizzato			3	6		9	6,87%			2	8		10	7,63%
<b>Totale</b>	<b>2</b>		<b>18</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>76</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>68</b>	<b>110</b>	<b>27</b>	<b>218</b>	
<b>Totale %</b>	<b>2,63%</b>		<b>23,68%</b>	<b>71,05%</b>	<b>2,63%</b>	<b>100%</b>		<b>2,75%</b>	<b>3,21%</b>	<b>31,19%</b>	<b>50,46%</b>	<b>12,38%</b>	<b>100%</b>	

**TABELLA 1.6 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI LEGGE 104/92 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	12	2,96%	257	63,46%	269	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			74	18,27%	74	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			61	15,06%	61	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			1	0,25%	1	
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>2,96%</b>	<b>393</b>	<b>97,04%</b>	<b>405</b>	
% sul personale complessivo						



### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

L'emergenza sanitaria ha avuto inevitabili ripercussioni anche in ambito sociale ed economico determinando cambiamenti sostanziali nella gestione della vita personale e professionale dei dipendenti e facendo emergere nuove esigenze, correlate sia a un'organizzazione del lavoro più flessibile che al diritto alla disconnessione.

Nonostante le difficoltà organizzative, l'Ente ha mantenuto gli ambiti di intervento definiti negli ultimi anni e, nel corso del 2021, li ha integrati con le iniziative pianificate nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021 – 2023, approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 65 del 27.5.2021, come di seguito dettagliate:

1. mantenimento dei livelli di flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato;
2. fruizione della modalità di lavoro agile, anche in deroga ai criteri fissati con gli atti regolamentari;
3. estensione a 4 giorni o 20 ore a settimana della prestazione in smart-working per i genitori con figli fino a 14 anni di età, per i dipendenti con comprovate gravi esigenze di salute propria o di familiari, oppure che percorrono un tragitto casa-lavoro maggiore ai 40 km;
4. incremento del numero dei dipendenti che fruiscono del telelavoro;
5. salvaguardia delle agevolazioni previste dalla Legge n. 104/92 per l'assistenza a persone con disabilità;
6. applicazione delle disposizioni relative ai congedi parentali, a giornata intera, mezza giornata o a ore, previste dalla normativa e dalla contrattazione decentrata dell'Ente;
7. 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 camerali che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro, con possibilità di pagamento rateale mediante trattenuta mensile dallo stipendio;



8. 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 elaborati in un'ottica di genere:

**TABELLA 1.7 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER GENERE 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%

**TABELLA 1.8 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER GENERE, 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			2,29%	3	4	2		6,87%	12	9,16%
Diploma scuola superiore		5	8	2	11,45%	1	14	31	5	38,93%	66	50,38%
Laurea breve								1	2	2,29%	3	2,29%
Laurea magistrale		3	6	5	10,69%		6	20	4	22,90%	44	33,59%
Master di I livello				1	0,76%						1	0,76%
Master di II livello								1	1	1,53%	2	1,53%
Dottorato di ricerca												
Totale personale		11	14	8	25,19%	4	24	55	12	72,52%	128	97,71%
% sul personale complessivo		8,40%	10,69%	6,11%		3,05%	18,32%	41,98%	9,16%		97,71%	

**TABELLA 1.9 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U) SELEZIONE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
SELEZIONE DIRIGENTE							
SELEZIONE MOBILITA'							
SELEZIONE INTERNA							
SELEZIONE ESTERNA	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
SELEZIONE CFL	1	25,00%	3	75,00%	4	100%	U
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>		<b>4</b>		<b>131</b>		
% sul personale complessivo						100%	

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA 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)			40			40	1,81%			34	70		104	4,69%
Aggiornamento professionale	8		123	325,5	14,5	471	21,26%	45	38	354,5	716,5	131	1285	58,00%
Competenze Manageriali Relazionali			144,5			144,5	6,52%			47	96	16	159	7,18%
Tematiche CUG														
Violenza di genere										12			12	0,54%
<b>Totale ore</b>	<b>8</b>		<b>123</b>	<b>510</b>	<b>14,5</b>	<b>655,5</b>	<b>29,59%</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>447,5</b>	<b>882,5</b>	<b>147</b>	<b>1560</b>	<b>70,41%</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0,36%</b>		<b>5,55%</b>	<b>23,02%</b>	<b>0,65%</b>	<b>29,59%</b>		<b>2,03%</b>	<b>1,71%</b>	<b>20,20%</b>	<b>39,83%</b>	<b>6,63%</b>	<b>70,41%</b>	

#### **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 pubblicato l'esito dell'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.

Il progetto è stato avviato nel corso del 2021, ha coinvolto tutto il personale ed è caratterizzato da un importante investimento in termini di formazione delle risorse umane.

Per funzionari che ricoprono incarichi di responsabilità di ufficio/servizio è stato definito uno specifico percorso di formazione manageriale.

## **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 spazio-temporali 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 e i contatti con la rete territoriale sono stati mantenuti, nonostante le limitazioni poste dall’emergenza sanitaria, pertanto il percorso di confronto e di progettazione condivisa sta procedendo in modo soddisfacente.

Il presidente del Comitato ha presenziato agli incontri e alle iniziative che, in tema di pari opportunità, si sono tenute in ambito locale nel corso dell'anno 2021.

Le azioni positive previste dal Piano sono finalizzate sia al conseguimento di una reale parità di genere che alla valorizzazione delle diversità mirando, altresì, a un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro e a un conseguente miglioramento della qualità dei servizi offerti.

E' bene sottolineare come le azioni positive non coinvolgano solo le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare – gravano tendenzialmente sul genere femminile.



Nell'ambito delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità sono state individuate le seguenti linee di intervento:

- sviluppo del modello di smart-working come attività ordinaria;
- programmazione di percorsi di formazione sulle nuove competenze digitali;
- predisposizione di strumenti per facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici.

### ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Le linee di intervento sulle quali si svilupperanno le iniziative e le azioni future sono fortemente connesse ai progetti di rilancio e innovazione della Pubblica Amministrazione.

Tali progettualità richiedono un importante investimento, sia in termini di risorse umane che di azioni di empowerment, tese a valorizzare e diversificare le professionalità, anche attraverso percorsi 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.

Il processo di cambiamento è agli albori, pertanto la Pubblica amministrazione è chiamata ad adattarsi con estrema flessibilità a scenari complessi e mutevoli.

L'evoluzione della governance pubblica si svilupperà su tre driver: professionalità, organizzazione e tecnologia, ma non potrà e non dovrà prescindere dalla valorizzazione delle risorse umane.