CAMERA DI COMMERCIO
DEL MOLISE

Al Presidente della CCIAA del Molise
Dott. Paolo Spina

Al Segretario Generale della CCIAA del Molise
Dott. Antonio Russo

All'OIV della CCIAA del Molise
Dott. Franco D'Abate

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 2019

Premessa

Si sottolinea che la relazione 2019 del CUG è stata presentata tardivamente a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, determinante sia per lo slittamento dei termini che per il divieto di riunioni.

Riferimento normativo

La presente relazione sulla condizione del personale è effettuata dal Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio del Molise, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", integrata dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Finalità

Il documento ha un duplice obiettivo: fornire il quadro della situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le future azioni di benessere organizzativo, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive relativo all'anno 2018-2020 adottato dall'Ente.

L'obiettivo di tale relazione non si esaurisce dunque nel compito di analisi dei dati, ma si propone di analizzare e presentare le azioni realizzate o già presenti nel 'Piano delle azioni positive della Camera di Commercio del Molise 2018-2020' e future azioni da promuovere. Lo studio sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica concernente 'l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei

luoghi di lavoro permette infatti al Comitato Unico di Garanza di espletare correttamente le sue funzioni così come previste dalla legge 183/2010.

Struttura della relazione

Nella prima parte della relazione si riportano e si analizzano i dati relativi al personale, trasmessi dall'Amministrazione:

- dati sulla distribuzione del personale camerale al 31/12/2019 per età, tipo di servizio, anzianità di servizio, titolo di studio
- dati sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro quali congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.
- piano di azioni positive, dati sulla formazione
- 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, adozioni di codici
- Piano della Performance

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. ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE

L'analisi è basata sui dati forniti dall'Amministrazione al Comitato Unico di Garanzia in data 27 febbraio 2020, in linea e secondo il format della direttiva n. 2 sulle 'linee di indirizzo in materia di promozione della parità e pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 198/2016.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.1 - PERSONALE DI LIVELLO DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
% sul personale	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%

La Camera di Commercio del Molise presenta un Segretario generale, uomo, di età superiore ai 60 anni e un dirigente, donna, tra i 51 e 60 anni.

TABELLA 1.2 - PERSONALE DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CATEGORIA "D"	0	0	1	1	0	0	1	5	4	1
CATEGORIA "C"	0	0	3	10	2	0	1	4	7	0
CATEGORIA "B"	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
CATEGORIA "A"	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Totale personale	0	0	4	12	4	0	2	10	13	2
% sul personale complessivo	0%	0%	20%	60%	20%	0%	7,41%	37,04%	48,14%	7,41%

Per quanto concerne il totale del personale non dirigenziale, si contano 20 uomini e 27 donne, con 2 uomini e 11 donne nella categoria D. Nessuno all'interno del personale risulta di età inferiore ai 30 anni, mostrando invece una prevalenza di età tra i 51 e i 60 anni sia per gli uomini che per le donne.

TABELLA 1.3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tempo Pieno	0	0	4	12	4	20	100%	0	2	10	13	2	27	100%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	0	4	12	4	20		0	2	10	13	2	27	
Totale %	0%	0%	20%	60%	20%		100%	0%	7,41%	37,04 %	48,14%	7,41%		100%

All'interno della Camera di Commercio del Molise non vi è personale con contratto part-time. Il 100% del personale usufruisce dunque di una posizione lavorativa a tempo pieno.

TABELLA 1.4 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	50%	2	50%	4	100%
RESPONSABILI DI U.O.	1	9,09%	10	90,09%	11	100%
Totale personale	3		12		15	
% sul personale complessivo	6,12%		24,48%		30,61%	

Tra le posizioni di responsabilità remunerate 2 uomini e 2 donne occupano ruoli organizzativi, mentre il 90,09% dei ruoli di responsabilità di U.O. sono stati assegnati a donne. In totale le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono 15, 3 uomini e 12 donne.

TABELLA 1.5 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<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	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	10%	0	2	2	1	0	5	18,51%
Superiore a 10 anni	0	0	3	11	4	18	90%	0	0	8	12	2	22	81,49%
Totale	0	0	4	12	4	20			2	10	13	2	27	
Totale %	0%	0%	20%	60%	20%		100%		7,4%	37,05 %	48,15 %	7,4%		100%

Quasi il totale del personale maschile (90%) e femminile (81,49%) presenta un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

TABELLA 1.6 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CATEGORIA "D"	€ 30.663,86	€ 26.122,74	€ 4.541,12	64,48%
CATEGORIA "C"	€ 21.813,60	€ 20.351,12	€ 1.462,48	20,76%
CATEGORIA "B"	€ 21.907,51	€ 21.972,44	€ 64,93	0,92%
CATEGORIA "A"	€ 17.250,96	€ 16.276,33	€ 974,63	13,84%
Totale personale	20	27		
% sul personale complessivo	51,96%	48,04%		100%

Fatta eccezione per la categoria B, dove la retribuzione netta media per le donne risulta all'incirca di 65 euro superiore a quella degli uomini, le restanti categorie presentano un significativo divario economico. Quest'ultimo risulta particolarmente evidente nella Categoria D, considerando una retribuzione netta media per gli uomini di 4.541,12 superiore a quella delle donne. (**Questo risulta essere il primo dato di non parità di genere nell'analisi sin qui svolta**)

TABELLA 1.7 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	50%	1	50%	2	100%
Laurea magistrale	0	0%	0	0%	0	0%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	1	50%	1	50%	2	100%
% sul personale complessivo	1	50%	1	50%	2	100%

Il 100% del personale dirigenziale (1 uomo e 1 donna) presenta la laurea come titolo di studio.

TABELLA 1.8 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	5%	1	3,7%	2	4,25%
Diploma di scuola superiore	9	45%	10	37,05%	19	40,43%
Laurea	10	50%	16	59,25%	26	55,32%
Laurea magistrale	0	0%	0	0%	0	0%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	20		27		47	
% sul personale complessivo	42,55%	100%	57,45%	100%		100,00%

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, il 50% degli uomini e il 59,25% delle donne possiedono una laurea, **sottolineando ulteriormente il non giustificato divario di retribuzione netta media precedentemente analizzato.**

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati del personale sono stati analizzati direttamente in calce alle tabelle inoltrate

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

	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	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	1	0	0	3,7%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	0	0	0	10%	0	0	0	1	0	0	3,7%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	0	2	0	0	0		0	0	0	2	0	0	
Totale %	0%	0%	50%	0%	0%	0%		0	0	0	15,38%	0	0	

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

In totale 2 uomini e 2 donne fruiscono delle misure di conciliazione; i primi, entrambi tra i 41 e i 50 anni, beneficiano di orari flessibili, mentre delle seconde, appartenenti alla stessa fascia di età, una usufruisce del telelavoro e l'altra di orari flessibili.

Nessun dipendente fruisce del lavoro agile e dello smart working, anche se nelle precedenti relazioni il CUG ha fatto richiesta di sperimetare tali strumenti.

TABELLA 1.10 - 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	142	49,31%	97	33,68%	237	82,89%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	281	16,26%	693	37,52%	970	53,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	17	100%	17	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	146	100%	53	100%	199	100%
Totale						
% sul personale complessivo						

Mentre il numero di permessi giornalieri usufruiti risulta essere per gli uomini del 15,63% superiore al numero di permessi richiesti dalle donne, la situazione risulta essere ribaltata analizzando il numero di permessi orari, contando 281 ore per gli uomini e 693 per le donne. 17 risultano invece i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dalle donne e 0 quelli utilizzati dagli uomini del personale. Per quanto concerne i permessi orari per la stessa motivazione, 146 sono quelli fruiti dagli uomini, 53 quelli fruiti dalle donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Ente, con deliberazione di Giunta Camerale n. 23 del 10/04/2018 ha adottato il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2018-2020 con l'obiettivo prioritario di intervenire sulle cause principali della disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di adottare azioni correttive al fine di eliminarle. Le azioni realizzate hanno coinvolto iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita/lavoro.

La Camera di Commercio del Molise si è impegnata a portare avanti le corrispondenti misure, come di seguito indicate.

Azione 1: concessione di forme di flessibilità oraria con personalizzazione dell'orario di lavoro tenendo conto delle particolari esigenze personali/familiari (utilizzo della forma flessibile del telelavoro a domicilio)

Obiettivi:

1. Favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro con azioni volte a considerare sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante strumenti di flessibilità oraria.
2. Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e al sostegno dei familiari e a sostegno dell'handicap.

Attori coinvolti: i dipendenti coinvolti sono n.2 unità di genere femminile e n.2 unità di genere maschile.

Misurazione: il target di riferimento è il personale in servizio nell'anno 2019. La fonte dei dati è interna.

Beneficiari: il beneficio è stato concesso al 10% del personale di genere maschile, con esclusione del personale di livello dirigenziale ed al 7,4% del personale di genere femminile, con esclusione del personale di livello dirigenziale.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Formazione	<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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale				6						36	12			
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore				6						36	12			
Totale ore %				100 %						100%	100%			

Per quanto riguardo la fruizione della formazione, vi è un significativo divario tra uomini e donne; 6 ore per i primi e 48 ore per le seconde.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e i risultati di tali misure sono riportati nel Piano Triennale di Azioni Positive approvato il 10/04/2018 e pubblicato sul sito istituzionale:

Azione 1: evento informativo 'Destinazione Donna verso Impresa 4.0' e organizzazione del Premio Impresa Femminile della Camera di Commercio del Molise.

Il 31 Maggio 2019 si è tenuta, in collaborazione con il CIF, la premiazione delle imprese vincitrici dell'edizione 2018 del Premio Impresa Femminile della Camera di Commercio del Molise al fine di promuovere, sostenere e valorizzare la cultura di impresa al femminile nel territorio molisano, attribuendo un riconoscimento pubblico al lavoro svolto dalle imprese femminili che abbiano raggiunto importanti obiettivi, apportando significative innovazioni e competenze e che abbiano dato particolare lustro e prestigio al mondo femminile nel campo dell'imprenditoria. Dopo la premiazione è stato organizzato un evento di informazione e approfondimento sulle tematiche della digitalizzazione e di impresa 4.0, in collaborazione con il Punto Impresa Digitale. In particolare, le imprenditrici hanno focalizzato l'attenzione sull'importanza e l'utilizzo dei social media, sulle modalità di creazione di engagement degli utenti e sugli aspetti di promozione e comunicazione aziendale.

Attori coinvolti: n.2 unità di personale camerale

Misurazione: n.28 partecipanti di genere femminile

Beneficiari: imprese femminili molisane

Ulteriori azioni da realizzare nel 2020

Oltre alle iniziative già realizzate nel corso dell'anno 2020 il Piano della Performance 2020/2022 dell'Ente prevede le seguenti ulteriori iniziative.

Iniziativa n. 1: attuazione di interventi di efficientamento organizzativo che impattino sugli uffici perseguendo dei miglioramenti misurabili in termini di procedure semplificate, tempi procedimentali ridotti, maggiore qualità percepita dei servizi.

Obiettivo: assicurare efficacia, efficienza ed economicità all'azione amministrativa e favorire un maggior benessere organizzativo presso il personale.

Azione: sarà realizzato un vademecum per il personale che sintetizzi alcuni aspetti collegati alle modalità di lavoro (es. orari, fruizione dei permessi, utilizzo dei giustificativi, regime delle ferie...) anche alla luce delle novità previste dal nuovo CCNL

Attori coinvolti: unità organizzativa gestione del personale

Misurazione

- **Indicatore:** vademecum pubblicato su Intranet e presentato al personale durante un incontro
- **Target:** SI al 31/12/2020
- **Fonte del dato:** nuovo CCNL e gestione applicativo informatico

Beneficiari: tutto il personale in servizio (n. dipendenti in servizio distinto per genere)

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere

Iniziativa n.2: Aggiornamento del Codice di Comportamento

Obiettivo: migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPCT (obiettivo individuato nel Piano della Performance 2020/2022 e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – PTPCT 2020/2022)

Azione: aggiornamento del Codice di Comportamento sulla base delle nuove linee guida emanate dall'ANAC nel corso del 2020.

Attori coinvolti: UO 'Gestione del Personale' e UO 'Affari Generali'

Misurazione

- **Indicatore:** aggiornamento codice di comportamento entro il 31/12/2020
- **Target:** SI al 31/12/2020
- **Fonte del dato:** Dpr. 62/2013 e Linee guida ANAC 2020

Beneficiari: tutto il personale in servizio (n. dipendenti in servizio distinto per genere), il personale Azienda SERM e tutti coloro che sono indicati nel codice stesso.

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere.

Iniziativa n.3: assunzione di un piano di chiusura dell'ente con congruo anticipo

Obiettivo: promuovere un'iniziativa di benessere organizzativo del personale (richiesta del CUG 2018/2019 e della RSU 2020).

Azioni: assunzione di un piano di chiusura dell'ente con congruo anticipo al fine di consentire la programmazione delle giornate di chiusura, la conciliazione dei tempi di vita/lavoro del personale, garantendo ed assicurando l'erogazione dei principali servizi attraverso i canali telematici. L'iniziativa risponde ad una logica di contenimento dei costi di gestione amministrativa.

Attori coinvolti: gli uffici di entrambe le sedi camerali

Beneficiari: tutto il personale in servizio (n. dipendenti in servizio distinto per genere)

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Tra le principali azioni positive realizzate (2019):

Azione 1: Realizzazione indagine di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale

L'ultima indagine, relativa all'anno 2018, è stata realizzata nel periodo dal 3 al 7 giugno 2019. Per la rilevazione dei risultati relativi è stato utilizzato il modello diffuso dall'ANAC. Nel questionario somministrato, a tutela della privacy, è stata eliminata la scheda anagrafica della rilevazione dei dati inerenti il tipo di contratto, la fascia di età, l'anzianità di servizio e la qualifica di appartenenza, lasciando la sola rilevazione del dato di genere.

Il documento è allegato alla Relazione sulla Performance 2018 approvata dalla Giunta con deliberazione n.42/2019. Sono stati distribuiti complessivamente n.50 questionari di cui n.36 sono stati restituiti (72%). Di questi, n.31 sono stati restituiti compilati e n.4 non compilati. Nonostante l'indagine non sia soggetta a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 97/2016, l'Ente ha ritenuto importante proseguire con tale rilevazione. Questa rappresenta infatti un punto di partenza per mettere in atto gli interventi di miglioramento delle eventuali criticità emerse e offrire l'opportunità di analizzare tutti i risultati per trarne elementi utili in una prospettiva di crescita e di sviluppo a favore del personale.

Attori coinvolti: n.50 dipendenti

Misurazione: n.50 questionari di cui restituiti n.36 (72%)

Beneficiari: il personale in servizio

Dall'analisi dei risultati dell'Indagine sul benessere organizzativo per l'anno 2018, in particolare quelli riferiti alle sezioni C: "l'equità nella mia amministrazione" - D: " Carriera e sviluppo professionale"– L: " La mia organizzazione" - N: " Il funzionamento del sistema", è emerso un grado di soddisfazione molto basso da parte del personale intervistato. E' evidente una non positiva percezione dell'equità all'interno dell'amministrazione di appartenenza nonché delle dinamiche afferenti alle possibilità di carriera e di sviluppo di capacità ed attitudini professionali. Si profila, altresì, un basso livello di condivisione del sistema di valutazione dell'Ente, soprattutto in termini di conoscenza e compartecipazione, sia degli obiettivi strategici, che dei risultati ottenuti dall'amministrazione. Preoccupazione desta la percezione del personale riguardo al funzionamento del sistema, contraddistinta da valori medi inferiori alla sufficienza. Ciò si evidenzia con particolare riferimento al grado di coinvolgimento nell'illustrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, alla definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro, alla misura in cui i risultati della valutazione possano davvero aiutare a migliorare la propria performance e a quanto l'Amministrazione premi le persone capaci e che si impegnano.

Questo CUG ritiene che un tale scarso livello di benessere interno debba essere risolto. Anche nell'interesse dell'Amministrazione stessa che potrebbe subire importanti perdite di professionalità per la probabile scelta di buona parte dei dipendenti di trasferirsi presso altre amministrazioni tramite mobilità.

Per il tutto il personale camerale è attiva una casella di posta elettronica utile per chiedere informazioni o per comunicare suggerimenti o segnalazioni correlate ai compiti e alle finalità del comitato.

Ad oggi non risultano pervenute segnalazioni.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Piano della performance 2020-2022

Così come da indicazioni contenute nella Direttiva n. 2-2019 il piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 è stato inserito come allegato al piano della performance.

Il CUG preso atto che a fronte dei risultati non pienamente soddisfacenti emersi dall'indagine sul benessere organizzativo, invita l'Amministrazione ad effettuare opportune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale sulla base delle criticità emerse.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

La Camera di Commercio del Molise, con determinazione dirigenziale n.49 del 1° giugno 2017, ha provveduto alla nomina dei componenti del CUG. Il comitato è costituito da 8 membri effettivi e 8 supplenti, di cui 8 uomini e 8 donne, perfettamente in linea con il principio paritetico, di cui la metà nominata dall'Amministrazione e l'altra metà dalle organizzazioni sindacali. Il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina del suo funzionamento e di una sezione dedicata all'interno del sito istituzionale.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG in base alla direttiva n. 2 /2019 dovrebbe operare in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, al fine di consentire una stretta collaborazione nell'individuazione delle azioni positive, nella loro realizzazione e nel loro costante monitoraggio.

La richiesta di collaborazione tra il CUG e l'Amministrazione era stata già auspicata nelle precedenti relazioni 2017 e 2018.

B. ATTIVITA'

Il CUG propone di realizzare annualmente iniziative e attività di formazione/ informazione rivolte a tutti i dipendenti camerali sulle tematiche delle pari opportunità e sulla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Si precisa che l'Amministrazione non ha preso in considerazione le richieste già avanzate dal CUG nella relazione precedente riguardanti le prestazioni lavorative tramite lavoro agile e smart working, la modifica del sistema di valutazione, la gestione dei buoni pasti prevista dalla disposizione di servizio n. 9 del 20/03/2017 e con ordine di servizio n. 6 del 01/03/2017 ed eliminazione, con riferimento alla disposizione di servizio n. 9 del 20/03/2017, della dicitura: "reiterati comportamenti di inosservanza saranno sanzionati e costituiranno elementi di valutazione in ordine ai comportamenti di cui al sistema di premialità". Ha invece realizzato un'estensione della fascia di flessibilità oraria in uscita nelle giornate del martedì e venerdì, al fine di contemperare le esigenze del personale con la funzionalità degli uffici ottimizzandone le prestazioni, con l'adozione della disposizione di servizio n. 1 del 11/01/2019.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2019 al CUG non ha ricevuto segnalazioni relative a situazioni di discriminazione e di mobbing.

Lo studio svolto nella prima parte della relazione ha messo in luce un'analisi complessivamente positiva considerati i dati raccolti. Tuttavia è emerso un elemento di disparità da tenere in considerazione relativamente al divario di retribuzioni medie tra personale non dirigenziale maschile e femminile facente parte delle medesime categorie. Sarebbe dunque necessario approfondire le motivazioni di tale differenza ed individuare eventuali soluzioni correttive al fine di risolvere il dato di non parità.

Il CUG propone di portare a termine le azioni da realizzare entro la fine del 2020 così come previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive e come presentate alla sezione 3 "Parità/Pari opportunità'" della presente relazione.

Segnala altresì che anche per il 2019 ci sono stati dei malcontenti nella rendicontazione della performance del 2018 espressi in forma scritta, sintomatici di una percezione di

non parzialità nella valutazione da parte dell'amministrazione, circostanza che si evince anche dall'indagine sul benessere organizzativo.

Ad essi si aggiungano anche situazioni di stress e di nervosismo diffuso correlate ai carichi di lavoro divenuti eccessivi, che si riflettono in un peggioramento del clima lavorativo e in situazioni di tensione che si generano nei rapporti tra i dipendenti. Il CUG auspica che tali malcontenti possano essere azzerati.

Il CUG

Giovanna D'Agata - Presidente
Mariaconcetta Caterina – componente dell'amministrazione
Annalisa Maselli – componente dell'amministrazione
Davide Foschini – componente sindacale
Teresa Fuoco – componente sindacale
Sonia Perla Santone – componente sindacale