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 ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

ANNO 2020

Premessa

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 2020/2022 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 2020/2022 e future azioni da promuovere previste nel piano 2021/2023. 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.

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi è basata sui dati forniti dall'Amministrazione al Comitato Unico di Garanzia in data 24 febbraio 2021, 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 ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ORGANI DI VERTICE POLITICO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PRESIDENTE					1					
Totale personale					1					
% sul personale complessivo					100%					

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 complessivo	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%

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	3	1
CATEGORIA "C"	0	0	3	10	3	0	1	4	6	1
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	5	0	2	10	11	3
% sul personale complessivo	0%	0%	19,05%	57,14%	23,81%	0%	7,69%	38,46%	42,31%	11,54%

Si rileva la parità di genere sul personale di livello dirigenziale.

La CCIAA del Molise è composta da 49 unità di cui 22 uomini e 27 donne.

La fascia d'età maggiormente rappresentativa è quella compresa tra 51 a 60 anni d'età rispettivamente del 57,14% per gli uomini e del 42,31% per le donne. Segue la fascia d'età da 41 a 50 con 4 uomini e 10 donne, mentre è esigua quella under 40 con lo 0% per gli uomini e 7,69 per le donne. Non ci sono dipendenti nella fascia al di sotto dei 30 anni.

Per quanto riguarda le categorie contrattuali divise per genere c'è parità per la fascia dirigenziale mentre c'è una maggiore rappresentatività di donne per la categoria D per un totale di 10 rispetto agli uomini che sono 2 mentre ci sono 16 uomini di livello C e 12 donne , nel livello B invece gli uomini sono 1 rispetto alle donne che sono 3; categoria A 2 uomini e 1 donna

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	40%	3	60%	5	100%
RESPONSABILI DI U.O.	1	12,5%	7	87,50%	8	100%
Totale personale	3		10		13	

Tra le posizioni di responsabilità non dirigenziali, posizioni organizzative e responsabili di U.O., c'è una maggioranza di donne pari a 10 unità rispetto agli uomini che sono 3.

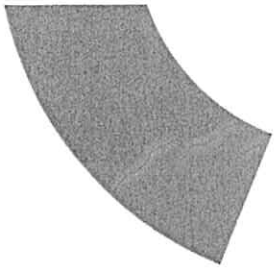
ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	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	19,24%
Superiore a 10 anni	0	0	3	11	5	19	90%	0	0	9	9	3	21	80,76%
Totale	0	0	4	12	5	21			2	11	10	3	26	
Totale %	0%	0%	19,05%	57,14%	23,81%		100%		7,69%	42,31%	38,46%	11,54%		100%

A livello di crescita professionale si osserva che la maggioranza del personale, indistintamente dal genere, è fermo al proprio livello di inquadramento da un tempo superiore a 10 anni (90% degli uomini e 80,76 per le donne); il 10% degli uomini e il 19.24% delle donne tra i 5 e i 10 anni.

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%



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	4,77%	1	3,85%	2	4,25%
Diploma di scuola superiore	9	42,85%	10	38,46%	19	40,43%
Laurea	11	52,38%	15	57,69	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	21		26		47	
% sul personale complessivo	44,68%	100%	55,32%	100%		100,00%

In merito al livello di istruzione posseduta, il 100% del personale dirigenziale è in possesso di Laurea, mentre per il personale non dirigenziale è in possesso di laurea il 57.69% delle donne e il 52.38% degli uomini.

Del diploma di scuola superiore è in possesso il 42.85% degli uomini e il 38.46% delle donne mentre il 4.25% del personale non ha un diploma.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Vanno evidenziate le azioni svolte dall'Amministrazione nel pieno dell'emergenza epidemiologica dovuta al diffondersi del Covid-19 che ha interessato nel 2020 il nostro intero Paese.

Sono state adottate misure volte a contrastare la diffusione del virus soprattutto attraverso l'introduzione del lavoro agile come misura di contenimento e gestione dell'emergenza Covid 19.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente (D/U)

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale						100%	
% sul personale complessivo	9,09%		3,70%			6,12%	

Nelle commissioni di esame che si sono tenute nell'anno 2020 come composizione di genere ci sono 2 uomini e una donna.

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	> 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	6	22	100%	0	2	10	12	3	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	6	22		0	2	10	12	3	27	
Totale %	0%	0%	18,18%	54,55%	27,27%		100%	0%	7,41%	37,04%	44,45%	11,11%		100%

Il personale della CCIAA del Molise lavora tutto a tempo pieno e non ci sono posizioni di part time

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	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	1	3,85%
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	2	9,52 %	0	0	0	1	0	1	3,85%
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	2		0	0	0	2	0	2	
Totale %	0%	0%	9,52%	0%	0%	9,52%		0	0	0	7,7%	0	7,7%	

Del personale camerale una donna compresa nella fascia di età 51/60 usufruisce del telelavoro e nella stessa fascia, una usufruisce di orario flessibile. Tra gli uomini, due persone usufruiscono di orario flessibile nella fascia di età da 41/50.

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	246	75,93%	155	86,11%	401	43,29%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	219	20,27%	159	22,84%	378	29,17%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	23	14,65%	66	100%	89	35,18%

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	0,25%	5	100%	7	4,64%
Totale						
% sul personale complessivo		40,91%		22,22%		30,61%

I permessi per congedi parentali risultano essere stati fruiti in maniera quasi identica tra uomini e donne, con lieve differenza a favore delle donne.

I permessi L. 104 sono stati fruiti sia a giorni che a ore.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'ente non redige il bilancio di genere ma provvede alla rilevazione dei dati del personale in servizio in base al genere stesso.

Il piano triennale delle azioni positive 2021/2023 è stato approvato con delibera di Giunta n. 5 del 29/01/2021 e alcune misure contenute nel piano 2020/2022 sono state realizzate e altre nel nuovo piano, riformulate e aggiunte ex-novo.

Risultano favorite le politiche di conciliazione degli orari di lavoro mediante lo strumento della flessibilità di lavoro e del telelavoro;

E' stato realizzato il vademecum per il personale che sintetizza alcuni aspetti collegati alle modalità di lavoro (es. orari, fruizione dei permessi, utilizzo dei giustificativi ecc.) anche alla luce delle novità previste da nuovo CCNL;

Tra gli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance 2020/2022 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT 2020/2022) è stato previsto di migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPCT elaborando una bozza di Codice di Comportamento, aggiornata sulla base del documento vigente adottato dall'Ente con delibera di Giunta n. n.73 del 25/07/2016. Si è tenuto conto delle nuove indicazioni contenute nelle Linee guida emanate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Inoltre a seguito dell'emergenza sanitaria, in attuazione del DPCM DEL 09/03/2020 e dei successivi provvedimenti emanati per contenere la pandemia, l'ente ha adottato un modello organizzativo semplificato per lo smart working individuando i servizi gestibili da remoto.

Nel 2021 sarà approvato il POLA per l'introduzione a regime di tale modalità lavorativa.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	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			123,50	168,5	87,5	379,5	100%		42	217	243,5	43,5	546	100%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			123,50	168,5	87,5	379,5	100%		42	217	243,5	43,5	546	100%
Totale ore %			100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	100%	

La formazione relativa all'aggiornamento professionale per l'anno 2020 è notevolmente aumentata rispetto all'anno 2019 riportando un totale di ore pari a 925.5 rispetto alle 54 dell'anno precedente. Da rilevare è l'assenza di attività formative sulle tematiche CUG e sulla violenza di genere.

Tra le linee formative ci sono state n. 5 sessioni per tutto il personale e n.7 sessioni per i responsabili (maggio 2020) relative allo smart working.

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"	€ 28.176,73	€ 26.638,04	€ 1.808.69	24,93%
CATEGORIA "C"	€ 20.417,36	€ 20.995,16	€ 577,65	7,96%
CATEGORIA "B"	€ 23.765,77	€ 21.968,68	€ 1.797.09	24,78%
CATEGORIA "A"	€ 17.655,55	€ 14.585,12	€ 3.070.43	42,33%
Totale personale	21	26		
% sul personale complessivo	51,75%	48,25%		100%

Mentre lo scorso anno per la categoria B la retribuzione media netta per le donne risultava all'incirca di 65 euro superiore a quella degli uomini, quest'anno è la categoria C che presenta un valore superiore del 7.96% per le donne. Per tutte le altre categorie gli importi sono più elevati per gli uomini soprattutto per la categoria A che presenta un significativo divario economico.

A seguire il divario si evidenzia per la categoria D e poi per la categoria B.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'indagine sul benessere del personale, relativa all'anno 2019, è stata realizzata nel periodo dal 5 a

11 giugno 2020. 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. La compilazione, realizzata sempre in forma anonima e senza tracciamento del dipendente, è avvenuta mediante collegamento al link che ciascun dipendente ha ricevuto tramite una email proveniente dalla casella di posta cciaa.campobasso@gmail.com.
Sono stati distribuiti, complessivamente, n.47 questionari di cui restituiti n. 19 (40%), tutti compilati. I risultati di tale indagine non risultano ancora trasmessi al CUG.

Sono state adottate politiche di conciliazione degli orari di lavoro con azioni volte a considerare sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro, il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

Sono state pianificate le giornate di chiusura dell'ente a ridosso di ponti o festività al fine di consentire sia la programmazione delle giornate di chiusura sia la conciliazione dei tempi di vita/ lavoro del personale;

Anche l'introduzione del lavoro agile ha comportato un miglioramento del benessere organizzativo non solo perché c'è stato un minore spostamento casa-lavoro dei propri dipendenti con anche una riduzione del traffico urbano e un minore impatto ambientale dovuto alla ridotta necessità di spostamento casa-sportelli fisici per gli utenti dei servizi pubblici erogati ma anche con una diminuzione dei livelli di stress dovuta alla possibilità di poter gestire meglio il proprio tempo con un miglioramento delle condizioni di pari opportunità nella gestione del rapporto tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Piano della performance 2021-2023

Così come da indicazioni contenute nella Direttiva n. 2-2019 il piano di azioni positive per il triennio 2021-2023 è stato inserito come allegato al piano della performance.

La CCIAA del Molise ha individuato per l'anno 2021 nel piano triennale delle azioni positive tre iniziative tra cui la realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo, l'aggiornamento delle competenze professionali del personale in coerenza con gli obiettivi programmatici dell'ente e valorizzare il capitale umano e la promozione del ruolo e delle attività del CUG con il rinnovo dei componenti.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Come si evince dal piano della performance, l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid 19 che ha avuto un forte impatto sullo scenario economico e sociale mondiale e che ha richiesto, con riguardo all'Ente, un necessario e tempestivo adattamento dell'ordinario modello organizzativo di gestione delle attività e delle risorse. In questo mutato contesto, infatti, si sono registrati, tra gli altri:

- il forte rallentamento e poi l'interruzione delle attività – non solo economiche - in molteplici settori, rendendo così di fatto temporaneamente inattuabile la realizzazione di numerose iniziative presenti nel programma annuale che avrebbero richiesto un contatto diretto con le imprese;

- la sospensione (in forza dei Decreti Legge emergenziali susseguitisi) di tutti i termini, ivi inclusi quelli perentori, relativi a procedimenti amministrativi, su istanza di parte o d'ufficio, pendenti o iniziati successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza del 30/01/2020. Tali fattori hanno determinato la necessità di riorganizzare l'operatività della Camera di Commercio:

- sia dal punto vista interno, attraverso l'utilizzo quasi totale del lavoro agile per i dipendenti nella prima fase emergenziale per poi passare all'adozione di un modello organizzativo sperimentale per l'attuazione del lavoro agile con rientro graduale in presenza presso gli uffici

camerali in modo da assicurare il c.d. distanziamento sociale mediante un piano semplificato di lavoro agile definito al fine del rispetto del limite del 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte da remoto. Il ricorso a tale modalità lavorativa - seppure con modalità semplificate - è stato reso possibile senza sensibili disagi, a partire dalla inizio della pandemia, in quanto l'Ente camerale aveva adeguato, già dalla sua costituzione, le proprie risorse strumentali, dotando ciascuna postazione lavorativa di un'infrastruttura tecnologica virtuale, il Desktop Virtuale (VDI) in grado di consentire, ad ogni dipendente, la possibilità di collegamento da remoto al proprio "ufficio" e il conseguente utilizzo dei diversi applicativi in uso per la gestione dei processi lavorativi di propria competenza. Sempre attraverso il desk virtuale, inoltre, ciascun dipendente in smart working, da remoto, è stato in grado di gestire la propria utenza telefonica, sia interna che esterna, attraverso il trasferimento delle chiamate dall'utenza dell'ufficio a quella personale tramite il proprio cellulare. Ciascuna dotazione strumentale individuale, inoltre, necessaria per il lavoro da remoto è stata garantita, prevalentemente, mediante dispositivi (personale computer e cellulari) di proprietà dei dipendenti che si sono resi disponibili al loro utilizzo per lo svolgimento della prestazione lavorativa, assicurando contemporaneamente il corretto uso degli applicativi nonché il necessario livello di sicurezza e di riservatezza nel trattamento dei dati;

- sia dal punto di vista dell'erogazione dei servizi alle imprese, grazie all'utilizzo degli strumenti telematici per l'accesso ai servizi e garantendo comunque il presidio degli sportelli fisici per i servizi essenziali o indifferibili. Tutto questo ha determinato una forte spinta alla digitalizzazione dei servizi con l'attivazione ad esempio del riconoscimento da remoto per il rilascio dei dispositivi di firma digitale, della stampa in azienda dei certificati di origine, del rilascio di visure, atti e bilanci principalmente tramite richiesta sul sito www.registroimprese.it o tramite il Cassetto digitale, servizi che hanno contribuito alla riduzione degli spostamenti fisici degli utenti imposti dal Governo per il contenimento della diffusione della pandemia.

Infatti la sopravvenuta emergenza sanitaria Covid-19 non ha permesso ai componenti del Cug di insediarsi in tempi brevi, tenuto anche conto della gestione dell'emergenza da parte di ciascun membro nei vari ambiti di competenza lavorativa all'interno dell'ENTE.

Il Cug perviene a un'analisi complessiva positiva della modalità e celerità dell'adeguamento dell'ente alle normative anti- covid e in particolare sul lavoro agile e le misure messe in atto, che hanno consentito a tutto il personale camerale di continuare a lavorare a supporto delle imprese, anche in un periodo di emergenza dovuto alla pandemia in cui stiamo tuttora vivendo.

La pandemia ha dato slancio allo smart working e gli italiani apprezzano questa nuova modalità di lavoro. La fotografia è scattata dall'indagine Eurispes "Un anno di Covid in Italia" secondo cui tra coloro che lavorano, quasi la metà (49%) lo ha fatto in smart working dall'inizio dell'emergenza sanitaria: il 22,8% sempre o per un lungo periodo, il 26,2% occasionalmente/con turnazione/per un breve periodo. Il 4,9% dei lavoratori dichiara che già lavorava in questa modalità prima della pandemia, mentre il 46,1% risponde negativamente

Complessivamente si tratta di un'esperienza positiva. Il 66,2% di chi ha lavorato in smart si dice soddisfatto rispetto all'organizzazione del lavoro, il 62% riguardo alla gestione dei tempi e degli orari. Più della metà del campione si è inoltre trovato bene nel coordinamento con i colleghi (57,5%), con i superiori (56,4%) e con il carico di lavoro (56,2%).

In data 10 Febbraio 2021, il Cug ha espresso il suo parere in merito al sistema di misurazione e valutazione della performance.

In data 24 maggio 2021 il Cug ha presentato osservazioni in merito alla proposta di aggiornamento del codice di comportamento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Cug:

- auspica che L'ente camerale, valorizzando l'esperienza acquisita nella organizzazione e nell'espletamento del lavoro in modalità agile, particolarmente durante la pandemia, possa continuare a ricorrere a tale istituto secondo le modalità semplificate stabilite dall'art. 263 del dl 34/2020 (decreto rilancio) anche su base volontaria, con diritto alla disconnessione e verificando la possibilità di riconoscere al dipendente eventuali rimborsi;

- chiede che sia resa possibile la formazione su tematiche relative al CUG e alla violenza di genere, oltre che la formazione in materie linguistiche, con l'attivazione di corsi gratuiti di inglese per tutto il personale dell'Ente;

- chiede altresì che sia garantita un maggiore condivisione con il personale dei cambiamenti organizzativi, anche attraverso incontri dedicati.

Nel corso del 2020 al C.U.G. non sono state segnalate situazioni di discriminazioni e di mobbing. Alcune criticità sono emerse per gli eccessivi ritmi e carichi di lavoro da imputare prevalentemente alla carenza di personale in servizio.

Il Cug propone inoltre, al fine di migliorare le condizioni del benessere lavorativo dei dipendenti, di prestare maggiore attenzione al decoro degli ambienti di lavoro, assicurando la regolare pulizia e manutenzione dei locali e degli uffici che, da diversi anni ormai, versano in condizioni di incuria, soprattutto con riguardo alla tinteggiatura delle pareti.

Il CUG

Giovanna D'Agata – Presidente

Maria Concetta Caterina – componente sindacale

Annalisa Maselli -- componente dell'amministrazione

Davide Foschini – componente sindacale

Sonia Perla Santone - componente sindacale

Feliciantonio Di Schiavi - componente sindacale