



CAMERA DI COMMERCIO
MESSINA

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 2022



CAMERA DI COMMERCIO
MESSINA

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 2022



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 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

Il personale della CCIAA è costituito in prevalenza da donne che occupano anche posizioni di responsabilità nell'organigramma camerale. E' donna, infatti, la Segretaria Generale dell'Ente, attualmente unico Dirigente che dirige tutti gli uffici, coadiuvata dai vari Responsabili.

L'attuale struttura della CCIAA è molto povera di personale, infatti al 31/12/2022 risultano in servizio solo 8 dipendenti.

I dati seguenti sono aggiornati al 31 dicembre 2022.

Su un numero di 8 dipendenti in servizio nella CCIAA, 6 sono donne, mentre 2 sono uomini, suddivisi secondo le categorie illustrate in tabella A.

TABELLA A: *Composizione del personale in servizio in base al sesso e alla categoria*

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
<i>Uomini</i>				2	
<i>Donne</i>			1	5	
Totale			1	7	8

TABELLA B: *Personale dei livelli suddiviso in tempo pieno e parziale*

	<i>Tempo Pieno</i>	<i>Tempo Parziale</i>
<i>Uomini</i>	2	0
<i>Donne</i>	6	0
Totale	8	0



TABELLA C: Responsabili dei Servizi divisi per sesso

	Responsabili dei Servizi
Uomini	1
Donne	3
Totale	4

TABELLA D: Personale con contratto di Smart Working

	Smart Worker
Uomini	1
Donne	3
Totale	4

La carenza di organico ha comportato e richiederà anche per il futuro una attenta e mirata gestione degli strumenti volti alla conciliazione vita-lavoro che tutelino le reali esigenze dei dipendenti senza però pregiudicare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Ente al fine di conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari ha mantenuto l'ampliamento per tutti i dipendenti della fascia flessibile mattutina di entrata in servizio (ore 8:59) e di uscita (ore 13:00) consentendo una maggiore conciliazione con le esigenze familiari.

La fascia rigida pomeridiana è rimasta ridotta a solo due ore nei giorni di rientro pomeridiano (ore 15:00-17:00); questo ha permesso una migliore gestione dell'orario di lavoro.

Lo stesso smart working, utilizzato in fase emergenziale, è stato consentito, nel rispetto dei termini di legge a tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno fatto esplicita richiesta; così i dipendenti hanno potuto farsi carico della gestione familiare e dell'assistenza ai familiari con disabilità, in un contesto in cui la dimensione personale entra direttamente nell'organizzazione del lavoro.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La CCIAA di Messina ha adottato le seguenti misure per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive, inserito nel PIAO adottato con determina n. 6 del 16/01/2023.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Di seguito i dati raccolti con l'indagine sul benessere organizzativo:

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Per quel che concerne la sicurezza del luogo di lavoro, la maggioranza del personale ha optato per il "4", quindi tendente più al "del tutto"; sulla ricezione di informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla propria attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione la maggioranza si attesta a "5", quindi quasi "del tutto"; così come per quel che concerne le caratteristiche del luogo di lavoro.

Alle domande inerenti atti di mobbing o molestie, sotto forma di parole o di comportamenti, la maggioranza del personale ha dichiarato di non averli subiti; ha scelto il punto "1", quindi "per nulla", per evidenziare se è rispettato o meno il divieto di fumare; mentre sulla possibilità di prendere sufficienti pause ha risposto "6", quindi "del tutto". Sulla circostanza di svolgere il lavoro con ritmi sostenibili: la maggioranza ha risposto "5", quindi più vicino al "del tutto".

Infine, rispondendo "1", "2" e "3" la maggioranza del personale ha affermato che non avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano e un'altra

B – Le discriminazioni

La maggioranza del personale ha affermato di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale, al proprio orientamento politico, alla propria religione, alla propria etnia/razza, alla propria lingua, al proprio orientamento sessuale e alla propria disabilità; asserendo che la propria identità di genere e la propria età non costituiscono un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro.



C – L'equità nella mia amministrazione

La maggioranza del personale ha optato per valori tendenti più al "del tutto", per rispondere se vi è equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità; per rispondere se giudica equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione la maggioranza si è espressa per il "5", quindi, anche in questo caso, tendente a "del tutto"; infine, ha optato per valori tendenti a "del tutto" anche alla domanda se ritiene equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto e "5", dunque quasi "del tutto", alla domanda se le decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale dal proprio responsabile.

D – Carriera e sviluppo professionale

La maggioranza del personale si è espressa con "5", ossia quasi "del tutto", per rispondere alla domanda se in Camera di Commercio il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro; mentre per rispondere se ritiene che le possibilità reali di fare carriera nel proprio ente siano legate al merito "4", quindi tendente più a "del tutto"; se la Camera di Commercio dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli "5", quasi "del tutto".

Ha risposto "5" anche per rispondere alla domanda se il ruolo attualmente svolto è adeguato al proprio profilo professionale e "6", quindi "del tutto" per affermare se è soddisfatto del proprio percorso professionale all'interno dell'Ente.

E – Il mio lavoro

La maggioranza del personale ha sbarrato la casella "5", quindi "del tutto", affermando che sa quello che ci si aspetta dal proprio lavoro, che ha le competenze necessarie, nonché gli strumenti e le risorse per poterlo svolgere. Ha indicato il "5" anche per rispondere alle domande se ha un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e se il proprio lavoro dà un senso di realizzazione personale.

F – I miei colleghi

La maggioranza del personale ha risposto "6", quindi "del tutto", affermando che si sente parte di una squadra, si rende disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei suoi compiti, è stimato e trattato con rispetto dai colleghi, l'organizzazione spinge a lavorare bene in gruppo. Ha risposto "5", quindi quasi "del tutto", alla domanda se nel proprio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di un altro.

G – Il contesto del mio lavoro



La maggioranza del personale ha risposto "5", quasi "del tutto", alla domanda se la sua organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione, e alla domanda se le regole di comportamento sono definite in modo chiaro; alle domande se i compiti e i ruoli son ben definiti e se la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata si è espressa sempre con valori tendenti a "del tutto": "4" e "5" alla prima domanda, "4", "5" e "6" alla seconda. Infine, ha risposto "4" alla domanda se l'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

H – Il senso di appartenenza

La maggioranza del personale si dice orgogliosa quando dice a qualcuno che lavora alla Camera di Commercio, quando l'Ente raggiunge un buon risultato e si dispiace se qualcuno ne parla male; alla domanda se ritiene che i valori e i comportamenti praticati in Camera di Commercio siano coerenti con i propri valori personali risponde "4" e "5", quindi tendente a "del tutto" e "1", quindi "per nulla", alla domanda che chiede, qualora potesse, se cambierebbe Ente.

I – L'immagine della mia amministrazione

La maggioranza del personale risponde "5", quindi quasi "del tutto", alla domanda se la sua famiglia e le persone a lei vicine pensano che l'ente nel quale lavora sia importante per la collettività; rispondono "5", anche alle domande se gli utenti e la gente in generale pensano che l'ente in cui lavora sia importante per loro e per la collettività.

L – La mia organizzazione

La maggioranza del personale ha risposto "5", quindi quasi "del tutto", alla domanda se conosce le strategie della propria amministrazione; "3", quindi tendente a "per nulla", se ne condivide gli obiettivi strategici e se sono chiari i risultati ottenuti dalla propria amministrazione; infine "5", ossia quasi "del tutto" se è chiaro il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

M – Le mie performance

La maggioranza del personale ha risposto "4", tendente più a "del tutto" alla domanda se si ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro; "5", dunque quasi "del tutto", se sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al proprio lavoro, se è correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro e se è correttamente informato su come migliorare i propri risultati.

N – Il funzionamento del sistema



La maggioranza del personale ha risposto "5" e "6", quindi più vicino a "del tutto", alla domanda se è sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal proprio lavoro; "5", quindi più vicino a "del tutto", alla domanda se si è adeguatamente tutelati nel caso di disaccordo con il valutatore sulla valutazione della propria performance, alla domanda se i risultati della valutazione lo aiutano veramente a migliorare la propria performance e alla domanda se l'amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano. Infine, "4" e "5", quindi più vicino a "del tutto", alla domanda se il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

O – Il mio capo e la mia crescita

La maggioranza del personale ha risposto "6", quindi "del tutto", alle domande se il capo aiuta a capire come possono essere raggiunti i propri obiettivi, se riesce a motivarlo a dare il massimo nel lavoro, se è sensibile ai suoi bisogni personali e se lo ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le proprie proposte; ha risposto "5" e "6", tendente comunque a "del tutto", alla domanda se riconosce quando svolge bene il proprio lavoro

P – Il mio capo e l'equità

La maggioranza del personale ha risposto "6", ossia "del tutto", alle domande se stima il proprio capo e lo considera una persona competente e di valore e se agisce con equità, in base alla propria percezione. Ha risposto "5", ossia quasi "del tutto", alle domande se gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti e se agisce con equità, secondo la percezione dei propri colleghi di lavoro.

IMPORTANZA DEGLI AMBITI D'INDAGINE

La maggioranza del personale ritiene importanti per il proprio benessere organizzativo "6", quindi "del tutto", le discriminazioni; l'equità nella propria amministrazione; la carriera e lo sviluppo professionale; il proprio lavoro; i propri colleghi; il contesto del proprio lavoro; il senso di appartenenza; l'immagine della propria amministrazione. Per quel che concerne la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato, ha risposto "5" e "6", valori tendenti sempre a "del tutto".

La Camera di Commercio ha approvato il codice di comportamento, con ulteriore revisione a dicembre 2022.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance della CCIAA di Messina non prevede specifici obiettivi volti a garantire le pari opportunità atteso che i questionari sul benessere organizzativo somministrati negli anni non hanno evidenziato aree di criticità in tale ambito.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- ✓ La CCIAA di Messina ha costituito il proprio CUG il 28/01/2022 con Delibera di Giunta n. 7.
- ✓ Non è stato previsto un budget annuale.

B. ATTIVITA’

L’attività svolta quest’anno è stata prevalentemente in webinar:

- ✓ Webinar on line: “LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: L’EMPOWERMENT FEMMINILE PER LO SVILUPPO DELLE IMPRESE” in data 14/09/2022
- ✓ Webinar on line: “La certificazione della parità di genere nelle aziende: tra sfida e nuove opportunità” il 30/11/2022.
- ✓ Adozione in tutti gli atti interni ed esterni del Linguaggio di genere nei documenti e nelle comunicazioni della CCIAA di Messina.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In conclusione i componenti del CUG sottolineano la carenza di personale e, pertanto, segnalano il carico di lavoro affidato ai dipendenti.

Messina, 30/03/2023



Giuseppe Paldani
[Handwritten signature]