



CAMERA DI COMMERCIO
SASSARI

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 2021



PREMESSA

La presente relazione sulla condizione del personale è effettuata dal Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Sassari, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 relativa 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

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 adottate 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.

Le pari opportunità sono comunque da considerarsi in un quadro più ampio, in maniera da ricomprendere anche la valorizzazione sociale e professionale, il benessere organizzativo come elementi fondamentali in grado di sanare ogni discriminazione in ambito lavorativo. Favorendo in tal modo l’inclusione sociale in un’ottica di accrescimento, di efficacia e efficienza dell’organizzazione per il miglioramento della qualità del lavoro.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Al 31/12/2021 l'Ente camerale conta in servizio n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato con incarico di Segretario Generale, n. 36 dipendenti di ruolo, tutti a tempo indeterminato e pieno, e 1 dipendente assunto a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro. Un'unità di ruolo è inoltre in distacco sindacale full time. Nel 2022 sono programmati due collocamenti a riposo, relativi entrambi, a dipendenti di categoria B e con decorrenza, rispettivamente, dal 1° febbraio e dal 1° luglio. La dotazione organica, sia teorica - come modificata dal Decreto Calenda del 16 febbraio 2018 – che effettiva, è la seguente:

<i>Categoria</i>	<i>N. Posti</i>	<i>Coperti</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Vacanti</i>
<i>Segretario Generale</i>			1	0	
<i>Dirigenti</i>	1	0	0	0	1
<i>D</i>	10	6	1	5	4
<i>C</i>	23	17	4	13	6
<i>B</i>	13	11	3	8	2
<i>A</i>	2	2	1	1	-
Totale	49	36	9	27	13

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE al 31/12/2021

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
CCNL FUNZIONI LOCALI										
D					1			1	4	
C				4				2	9	2
B				2	1				6	2
A				1					1	
Totale personale				7	2			3	20	4
% sul personale complessivo				19,4	5,6			8,3	55,6	11,1



<i>Composizione del personale a tempo indeterminato per età *</i>			
<i>Fasce di età</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
20-29	0	0	0
30-34	0	0	0
35-39	0	0	0
40-44	1	0	0
45-49	4	3	2
50-54	15	14	13
55-59	10	11	11
60-64	8	7	7
65 e oltre	1	2	3
Totale	39	37	36

Dall'analisi della dotazione organica dell'ultimo triennio distinta per fasce di età, si rileva un dato ormai caratteristico della Pubblica Amministrazione, ossia il progressivo invecchiamento del personale di ruolo, dovuto principalmente al blocco delle assunzioni degli ultimi anni.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE 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			7	2	9				3	20	4	27	77,15	
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale			7	2	9				3	20	4	27		
Totale %			19,4	5,6	25				8,3	55,6	11,1	75		



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	1		5			
Particolari responsabilità	7		21			
.....						
.....						
Totale personale	8		26			
% sul personale complessivo		22,2		72,2		94,4

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

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni				3	2	5	13,89			2	10	3	15	41,7
Tra 5 e 10 anni				4		4	11,11			1	8	3	12	33,3
Superiore a 10 anni														
Totale				7	2	9				3	18	6	27	
Totale %				19.44	5.56		25			8.33	50	16.67		75



TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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	34.749,97		30.489,53		4.260,44	13,97
Categoria C	23.455,46		22.397,19		1.058,26	4,72
Categoria B	24.318,14		20.637,72		3.680,42	17,83
Categoria A	18.479,37		14.124,48		4.354,89	30,83
Totale personale	220.005,59		622.837,41			
% sul personale complessivo	26,10		73,90			100,00%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

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

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	5.56	3	8.33	5	13.89
Diploma di scuola superiore	3	8.33	10	27.78	13	36.11
Laurea	4	11.11	12	33.33	16	44.44
Laurea magistrale						
Master di I livello			2	5.56	2	5.56
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9		27			
% sul personale complessivo		25		75		100,00%



TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale							
% sul personale							



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9 – 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	> 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														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile				7	1	8	22			3	20	4	27	75
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale				7	1	8				3	20	4	27	
Totale %				19,5	2,7	22,2				8,3	55,5	11,2	75	



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	3		50		53	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	99		97		196	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	102		147		249	
% sul personale						

Dalla lettura dei dati esaminati emerge che le donne usufruiscono in maniera prevalente degli istituti di conciliazione vita lavoro: nello specifico sia dei permessi giornalieri che quelli ad ore di cui alla L.104/92. Nessuno/a dipendente ha richiesto di usufruire di congedi parentali, telelavoro, orari flessibili e part time.

Tuttavia, a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza nazionale, da parte del Governo, il lavoro agile è stato individuato come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici, semplificando le procedure di attivazione dell'istituto, in deroga alle norme che prevedono la stipula degli accordi individuali, degli obblighi informativi. Per i dipendenti della CCIAA di Sassari è stato dato quindi avvio al Lavoro Agile in modalità emergenziale con la finalità di assicurare il regolare svolgimento delle attività istituzionali e di favorire soluzioni lavorative che potessero ridurre occasioni di potenziale esposizione a cause di contagio.

Tale modalità è tuttora in corso ed ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti, come riportato nella tabella n. 1.9.

Inoltre l'Ente, ha dimostrato la concreta volontà di porre in essere azioni volte a migliorare la qualità della vita dei dipendenti promuovendo altri strumenti di conciliazione tra la vita privata e il lavoro. In particolare è stata concessa la flessibilità oraria in entrata e in uscita, compatibilmente con la funzionalità degli uffici.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del 2021 il Comitato Unico non ha predisposto il Piano Triennale delle Azioni Positive, in parte a causa della particolarità della situazione dettata dall'emergenza pandemica e in parte perché il comitato aveva da tempo raggiunto la scadenza del proprio mandato.

L'Amministrazione pur in assenza di un documento programmatico, ha ugualmente adottato politiche per il conseguimento del benessere organizzativo del personale e delle pari opportunità.

Quest'ultimo è un tema che sta molto a cuore all'ente camerale, non solo per il personale, ma anche con riferimento alle imprese. Nel 2021, dopo una pausa dovuta alla situazione pandemica, sono infatti ripartite le attività a favore delle imprese femminili con l'organizzazione di un laboratorio di "marketing, leadership e coaching", con cui 40 imprenditrici hanno potuto apprendere tecniche di comunicazione per migliorare le proprie capacità imprenditoriali.

Formazione del personale

L'Ente ha sempre attribuito alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, pertanto anche nel corso dell'anno 2021 è stato predisposto il piano formativo del personale per assicurare l'aggiornamento professionale costante, tenendo conto delle differenti esigenze dei servizi e in relazione alle specifiche competenze. Gli aggiornamenti sulle principali novità sia normative sia relative all'utilizzo di applicativi sono stati assicurati tramite webconference organizzate da Infocamere e con il Centro Studi delle Camere di Commercio Si.Camera

I contenuti della formazione sono stati ripensati e integrati anche in ragione delle necessità emerse nel contesto emergenziale e dalle innovazioni adottate dalla Camera, in primo luogo l'attivazione del lavoro agile.

Tra le iniziative realizzate si segnalano i percorsi formativi organizzati da Unioncamere Nazionale nell'ambito del lavoro agile - 'Smart working o distance working'.

I corsi di aggiornamento in materia di anticorruzione, privacy e trasparenza hanno coinvolto la quasi totalità del personale.



TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO 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	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale				207	73					58.3	417	63.3		
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG				7.30	2.30					2.30	12.3	2.30		
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore														
Totale ore %														

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Diverse sono state le azioni poste in essere per il benessere organizzativo del personale:

- 1) Welfare** - fino al 30 giugno 2021 l'ente ha provveduto ad alimentare finanziariamente la Cassa mutua dei dipendenti camerali, destinando un contributo mensile per singolo socio. Tali risorse, alle quali si dovevano aggiungere le quote corrisposte dai dipendenti, venivano gestite per porre in essere attività culturali, ricreative e assistenziali ed in particolare per la concessione di prestiti e di sussidi. Dopo tale data, l'Ente in accordo con le OOSS e la RSU, ha predisposto il Piano welfare integrativo per la concessione di benefici ai dipendenti, così come disposto dal contratto decentrato integrativo vigente;
 - l'ente ha erogato borse di studio al merito scolastico ai figli dei dipendenti camerali e premi annuali ai figli minori di anni 12.



2) Qualità dei luoghi - l'Ente ha adottato tutte le misure per promuovere la sicurezza sul lavoro:

nel 2018 è stato redatto, dal responsabile della Sicurezza, il documento di valutazione del rischio nell'ambiente di lavoro; Il quaderno informativo su "La sicurezza in ufficio" contenente i principi della prevenzione consistenti nella corretta progettazione dell'ambiente e della postazione di lavoro, l'organizzazione, ma anche l'adozione da parte dei lavoratori dei corretti comportamenti durante l'effettuazione della propria attività d'ufficio.

Si è provveduto alla stesura di un protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus CoViD-19 negli ambienti di lavoro in cui sono state definite, in linea con le previsioni legislative d'urgenza e le indicazioni cogenti dell'Autorità sanitaria, le procedure operative e le regole di condotta finalizzate ad assicurare la sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Parallelamente sono stati acquistati e messi in funzione idonei strumenti di rilevazione della temperatura corporea e dei prodotti per la sanificazione dei luoghi di lavoro e l'adozione di adeguati strumenti di protezione individuale.

3) La Camera ha adottato il Codice di comportamento dei Dipendenti della Camera di Commercio di Sassari, che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato - ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 - con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

4) Nel corso del 2021 è stata effettuata una rivisitazione e redistribuzione degli spazi lavorativi del salone attraverso la creazione dell'I-Lab centro di competenza digitale per lo sviluppo distrettuale del cluster ICT e la disseminazione digitale nell'economia tradizionale e nella società della Rete Metropolitana.

5) Mindset – in via sperimentale e limitatamente al personale incardinato nel servizio dell'Area anagrafica è stato attivato dal Segretario Generale un percorso formativo sul mindset in ambito lavorativo che ha portato ad una interazione tra dipendenti e vertice dell'amministrazione su varie tematiche. Gli incontri hanno consentito l'acquisizione di nuovi strumenti di lettura e la individuazione di nuovi obiettivi sfidanti proposti e condivisi dal personale.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, della Camera di Commercio di Sassari, è stato istituito con determinazione del Segretario Generale n. 231 del 4 giugno 2013, ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall’articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica allo scopo di:

- assicurare nell’ambito del lavoro parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e garantendo l’assenza di forme di discriminazione di qualunque tipo;
- favorire il miglioramento dell’efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualunque tipo di discriminazione.

Il Comitato è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell’Ente.

Il Cug ha il compito di operare in raccordo con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti messi a disposizione dallo stesso Ente.

Il CUG attualmente in carica è stato nominato con Determinazione del Segretario Generale n. 16 del 13/01/2022 ed è composta dai seguenti Componenti:

D.ssa Anna Bianca Cuccuru	presidente	in rappresentanza della CCIAA
D.ssa Franca Aresu	segretario	in rappresentanza della CCIAA
Sig. Antonio Lucantoni	componente effettivo	in rappresentanza della CCIAA
D.ssa Maria Rita Marongiu	componente supplente	in rappresentanza della CCIAA
D.ssa Alessandra Saba	componente effettivo	in rappresentanza di CGIL/FP



D.ssa Angela Maria Canu	componente supplente	in rappresentanza di CGIL/FP
Rag.ra Maria Vittoria Sancius	componente effettivo	in rappresentanza di CISL/FP
Dott. Andrea Stefano Onida	componente supplente	in rappresentanza di CISL/FP
D.ssa Cinzia Fiesoli	componente effettivo	in rappresentanza di UIL/FP

L'Amministrazione non ha previsto uno specifico budget per il CUG e non sono state previste risorse per la formazione dei membri nel 2021.

Nonostante la recente nomina il CUG in carica si è già riunito svariate volte allo scopo di programmare la propria attività e formulare le proprie proposte all'Amministrazione relative all'adozione del Piano triennale sui seguenti argomenti:

- Benessere organizzativo
- Conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- Contrasto alle discriminazioni
- Piano di formazione del personale;
- Welfare;
- Comunicazione e trasparenza

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2021 al C.U.G. non sono state segnalate situazioni di discriminazioni e di mobbing per cui non sono state adottate misure per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

La presente relazione viene trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio, all'OIV e al dipartimento della funzione pubblica e sarà inoltre pubblicata nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.

Il Comitato Unico di Garanzia della CCIAA di Sassari