



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



Al Presidente della Camera di Commercio della
Maremma e del Tirreno

Al Segretario Generale della Camera di Commercio della
Maremma e del Tirreno

All'OIV della Camera di Commercio della Maremma e
del Tirreno

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
(Direttiva n.2 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

ANNO 2023



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 direttiva n.2/2019.

Finalità

La relazione annuale 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:

- 1) attuazione dei principi di parità e pari opportunità;
- 2) benessere organizzativo;
- 3) 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 dall’ufficio 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.

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

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dall'Ufficio Gestione RR.UU. e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati, che si riferiscono all'anno 2023, riguardano:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età



SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Presentiamo una sintesi sulla composizione, per genere, categoria (inquadramento) e classi di età, del personale della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, aggiornato al 31 dicembre 2023. L'Amministrazione è composta da 69 unità, di cui 2 dirigenti e un Segretario Generale.

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 68% del totale, fatta eccezione per il personale inquadrato in categoria A e la qualifica dirigenziale a totale appannaggio del genere maschile. L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: l'età media raggiunge 54 anni (i dipendenti con meno di 40 anni sono 4 unità, ovvero il 6% del totale, mentre la maggioranza del personale si concentra tra i 51 e i 60 anni con un'incidenza percentuale pari al 48%).

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

PERSONALE NON DIRIGENTE

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOTALI
	CLASSI DI ETÀ'					CLASSI DI ETÀ'					
	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	
E.Q.				1				1	2	1	5
FUNZIONARIO LIV 1				1					1		2
FUNZIONARIO				2	1			2	6		11
ISTRUTTORE LIV. 1								1	1		2
ISTRUTTORE	1	1	6	1	1	1	1	9	8	4	33
OPERATORE ESPERTO			1	1	1			3	5	1	12
OPERATORE					1						1
TOTALE PERSONALE	1	1	7	6	4	1	1	16	23	6	66
%LE SUL TOTALE	1,52	1,52	10,6	9,09	6,06	1,52	1,52	24,24	34,84	9,09	100

PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOTALI
	CLASSI DI ETÀ'					CLASSI DI ETÀ'					
	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	
SEGRETARIO GENERALE					1						1
DIRIGENTE				2							2
											0
											0
TOTALE PERSONALE				2	1						3
%LE SUL TOTALE				66,67	33,33						100



Per quanto riguarda il tipo di presenza, notiamo che il part time è un istituto contrattuale richiesto maggiormente dalle donne: si tratta del 23% del personale femminile contro il 9% di quello maschile, per un totale di 14 unità.

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

	UOMINI					DONNE					TOTALI
	CLASSI DI ETA'					CLASSI DI ETA'					
TIPO DI PRESENZA	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	
TEMPO PIENO	1	1	5	6	3	1	1	10	20	4	52
PART TIME >50%			2		1			6	3	2	14
PART TIME <50%											0
TOTALE PERSONALE	1	1	7	6	4	1	1	16	23	6	66
%LE SUL TOTALE	1,52		12,12	9,09	6,06	1,52	1,52	24,24	34,84	9,09	100

Analizzando le remunerazioni dei profili non dirigenziali con responsabilità, si nota che l'80% delle posizioni di responsabilità remunerate è appannaggio delle donne.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIF.NE	1	20	4	80	5	100
TOTALE PERSONALE	1	20	4	80	5	100
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		5,26		8,51		7,57

Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa, si nota come la permanenza nel livello economico sia inferiore a tre anni per la maggioranza del personale ed in misura maggiore nel genere femminile, a rappresentare una elevata percentuale di crescita del livello economico.

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



PERMANENZA NEL PROFILO E NEL LIVELLO	UOMINI					DONNE					TOTALI
	CLASSI DI ETA'					CLASSI DI ETA'					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
Inferiore a 3 anni	1	1	5	4	1	1	1	12	12	2	40
Tra 3 e 5 anni			2	2	1			4	11	4	24
Tra 5 e 10 anni					1						1
Superiore a 10 anni					1						1
											0
											0
											0
TOTALE PERSONALE	1	1	7	6	4	1	1	16	23	6	66
%LE SUL TOTALE	1,52		12,12	9,09	6,06	1,52	1,52	24,24	34,84	9,09	100

Dando uno sguardo alla retribuzione media netta, si ha la conferma di un differenziale retributivo di segno positivo tra uomini e donne per Funzionari Liv.1 e Operatori esperti, mentre per EQ, Funzionari e Istruttori la retribuzione delle donne risulta maggiore di quella degli uomini. La significatività di tali dati è influenzata dalla consistenza numerica del personale inquadrato nelle singole aree contrattuali e dall'utilizzo dell'istituto del part time in misura prevalente da parte del genere femminile.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI ONNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori	%
			assoluti	
SEGREATRIO GENERALE	205.879,37		205.879,37	100
DIRIGENTI	109.707,41		109.707,41	100
EQ	48.408,50	50.127,95	-1.719,45	-3,43
FUNZIONARI LIV 1	37.551,49	29.755,32	7.796,17	26,20
FUNZIONARI	36.823,18	37.906,56	-1.083,38	-2,86
ISTRUTTORI LIV 1	0,00	29.079,89	-29.079,90	
ISTRUTTORI	26.779,21	27.797,26	-1.018,05	-3,66
OPERATORI ESPERTI	27.111,14	22.883,79	4.227,35	18,47
OPERATORI	15.210,12		15.210,12	
Totale personale	22,00	47,00		100,00%
% sul personale complessivo	31,88	68,12		



Tutti i dirigenti hanno conseguito un titolo universitario

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLI DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
Laurea	3	100%			3	100
Laurea Magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di Ricerca						
TOTALE PERSONALE	3				3	100%
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO						4,34

Il personale non dirigenziale possiede in una percentuale praticamente equivalente il diploma di scuola superiore (48,48%) e la laurea (46,97%).

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLI DI STUDIO	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
Inferiore a lic. super.			3	4,54	3	4,55
Diploma scuola sup.	11	16,66	21	31,82	32	48,48
Laurea			2	3,03	2	3,03
Laurea Magistrale	8	12,12	21	31,82	29	43,94
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di Ricerca						
TOTALE PERSONALE	19	28,79	47	71,21	66	100
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		28,79		71,21		100



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2023 sono 14 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 53 anni. Nel corso del 2023 si assiste al ricorso al lavoro agile, tanto che nel complesso 43 dipendenti hanno beneficiato di tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa (la prevalenza è per il genere femminile: 79%).

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

MISURE DI CONCILIAZIONE											
	UOMINI					DONNE					TOTALI
PERSONALE CHE USUFRUISCE DI:	CLASSI DI ETÀ'					CLASSI DI ETÀ'					
	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	
PART TIME			2		1			6	3	2	14
TELELAVORO											
LAVORO AGILE			2	6	1			12	19	3	43
LAVORO FLESSIBILE				1				1	1		3
TOTALE PERSONALE			4	7	2			19	23	5	60
%LE SUL TOTALE			3,03		1,52	0	0	9,09	4,54	3,03	

Per quanto riguarda i permessi si nota, anche in questo caso, una predominanza femminile, pur registrando una nuova tendenza, ovvero l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei padri.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE	VALORI ASSOLUTI	%LE
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	62	31,47	135	68,53	197	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	83	16,87	409	83,13	492	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	8,33	22	91,67	24	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	25,00	6	75,00	8	100,00
TOTALE PERSONALE	4		11		15	
%LE SUL PERSONALE COMPLESSIVO		6,06		16,67		22,73



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Con deliberazione della giunta camerale n. 5 del 30 Gennaio 2023 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 e con deliberazione della giunta camerale n. 4 del 30 Gennaio 2024 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026. Tra gli obiettivi annuali del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 le principali direttrici di intervento sono:

Iniziativa n. 1

1. **Obiettivo:** promuovere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, secondo le indicazioni fornite dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Interventi da realizzare: supportare le attività del CUG, mettendo a disposizione spazi e strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti; favorire la circolazione delle informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e di genere attraverso i diversi canali di comunicazione.

Iniziativa n. 2

2. **Obiettivo:** sviluppo di iniziative di formazione rivolte a tutti i dipendenti, con particolare attenzione alla partecipazione della componente femminile, per assicurare al personale uguali opportunità di crescita professionale, ivi compreso il personale delle categorie più basse.

Interventi da realizzare: approvazione del piano annuale della formazione, con attenzione allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, nonché organizzazione prioritariamente di corsi di formazione in loco, con docenti sia esterni che interni; possibilità di partecipare a corsi di formazione con modalità web conference, in modo da ridurre le necessità di allontanamento dalla propria abitazione/sede.

Iniziativa n. 3

3. **Obiettivo:** individuare le soluzioni possibili per consentire la conciliazione degli orari di lavoro con gli impegni di famiglia e di vita.

Interventi da realizzare: gestione flessibile dell'orario di lavoro, tenendo conto di eventuali specificità delle situazioni rappresentate dal singolo; favorire il reinserimento delle/dei dipendenti in caso di congedi ed aspettative di lunga durata; introduzione a regime delle varie forme di lavoro a distanza (lavoro agile/remoto). – (Disciplina politiche orario di lavoro e regolamento Lavoro agile).

Iniziativa n. 4

4. **Obiettivo:** ricognizione sull'attuale livello di benessere organizzativo per individuare eventuali interventi migliorativi.

Interventi da realizzare: realizzazione di indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente ed individuazione di un piano di miglioramento, con il coinvolgimento dei vertici gestionali dell'amministrazione.

Iniziativa n. 5

5. **Obiettivo:** consolidamento del modello del lavoro agile ed introduzione del lavoro da remoto, secondo le previsioni del CCNL FL 2019 - 2021.

Interventi da realizzare: individuazione delle misure di revisione dell'organizzazione e delle modalità di erogazione dei servizi improntate alla nuova modalità del lavoro agile, quale strumento non più emergenziale ma a regime.

Iniziativa n. 6



6. **Obiettivo:** favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello di amministrazione e quindi migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita.

Interventi da realizzare: implementazione del sistema per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

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

Sono state realizzate n.2.342 ore di formazione, con una media di 35 ore di formazione pro capite. E' stata realizzata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, privacy, trasparenza e prevenzione della corruzione.

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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	9		31	19	12	71	6,69		1	21	54	15	91	3,89
Aggiornamento professionale	87		345	403	155	990	93,31	35	100	725	1130	296	2251	96,11
Competenze manageriali /Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	96	0	376	422	167	1061	100	35	101	746	1184	311	2342	100
Totale ore %	9,05	0,00	35,44	39,77	15,74	100		1,49	4,31	31,85	50,56	13,28	100,00	

c) Adozione bilancio di genere

Per l'anno 2024 l'Amministrazione implementerà un sistema di certificazione di genere, che prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni, nella logica di sviluppare politiche inclusive e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

**d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale**

Nelle procedure di reclutamento svolte nel 2023 (n.2 procedure concorsuali) è stato sempre rispettata la rappresentanza del genere femminile, con una percentuale complessiva pari al 64% contro il 35% di quella maschile.

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	%	
Reclutamento personale	2	50,00%	2	50,00%	4	100%	U
Reclutamento personale	1	16,66%	5	83,34%	6	100%	U
Totale personale	5		9		14	100,00%	
% sul personale complessivo	35,71%		64,29%		100%		

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

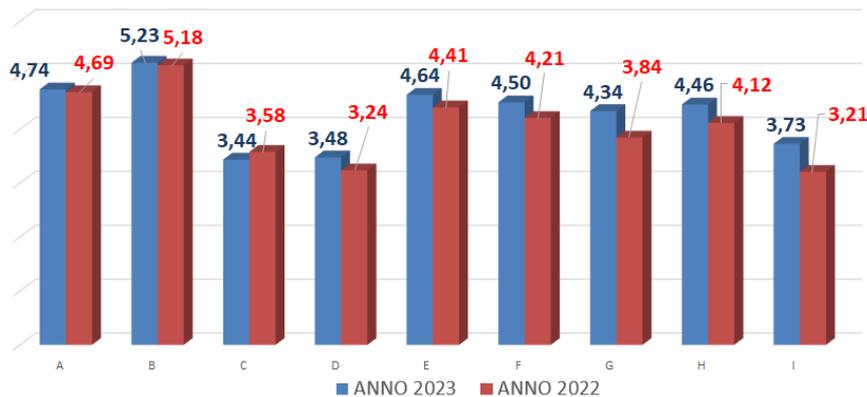
Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
FUNZIONARI Elevata Qualificazione	48.408,50	50.127,95	-1.719,45	-3,43
Totale personale	1,00	4,00		100,00%
% sul personale complessivo	20,00%	80,00%		



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

1. Nel periodo 15 novembre 15 dicembre 2023 la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno ha proposto a tutto il personale, anche per l'anno 2023, la partecipazione all'indagine conoscitiva sul livello di benessere organizzativo mediante compilazione di un questionario on line. Il consueto questionario è stato implementato con una sezione dedicata al lavoro agile, che, adottato nel 2020 in modo generalizzato a causa di una circostanza eccezionale, è divenuto, dopo più di un triennio, una modalità di prestazione dell'attività lavorativa ormai familiare. I risultati ottenuti dall'analisi dei dati forniranno quindi suggerimenti utili nella prospettiva di miglioramento del benessere lavorativo in tutti i suoi aspetti, anche nell'ottica di adottare diverse modalità nella prestazione lavorativa. Il grado di copertura dell'indagine per l'anno 2023 è pari al 65,62% (n. 42 partecipanti su n.64 questionari).

Valore medio per ambiti (fonte rilevazione benessere organizzativo 2023 CC Maremma e Tirreno)



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

B – Le discriminazioni

C - L'equità nella mia amministrazione

D - Carriera e sviluppo professionale

E - Il mio lavoro

2. La Camera procede poi ad effettuare sistematicamente una specifica valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione (D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81 art. 28). Dall'analisi non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro, con un profilo di pericolo basso. A proposito di valutazione di rischi, si rileva anche la formazione specifica, all'interno dell'Ente delle figure della sicurezza, come previsto dalla vigente normativa, nonché lo svolgimento di corsi di formazione in materia per tutto il personale.



3. L'Ente nel mese di Dicembre 2023 ha poi adottato il codice di comportamento con deliberazione della Giunta camerale n. 153 del 19/12/2023, per adeguarlo alle recenti novità normative intervenute (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, aggiornato con deliberazione della Giunta camerale n.81/2023): il codice di comportamento è stato illustrato a tutto il personale in un corso di formazione appositamente dedicato, tenuto dall'OIV.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Per il miglioramento del clima organizzativo interno e per la rimozione di eventuali ostacoli alla piena attuazione delle pari opportunità, sono individuate nel programma dell'Ente e realizzate significative azioni migliorative del clima interno ed una concreta politica volta a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena realizzazione delle Pari Opportunità, anche mediante il rafforzamento del ruolo del CUG, e a diffondere una cultura manageriale di genere.

Fin dal 2013 la Camera di Commercio di Livorno, a cui è subentrata mediante accorpamento dal 1/9/2016 la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, ha sottoscritto **la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione. Attraverso la sottoscrizione della Carta la camera di Commercio della maremma e del Tirreno si impegna a contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Definire e attuare politiche che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- Individuare funzioni alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità dell'Amministrazione e delle persone, anche con adeguate politiche contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati, assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;



- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno dell'Amministrazione, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Con determinazione del Segretario Generale n.46 del 20/09/2021 è stato rinnovato per un quadriennio il CUG della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, che rispecchia la composizione paritetica richiesta dalla norma.

Il Cug si è dotato di una propria casella di posta elettronica (cug@lg.camcom.it), portata a conoscenza di tutto il personale, per le relative comunicazioni, alla quale non è pervenuta nel corso dell'anno 2023 nessuna comunicazione e/o segnalazione; sul sito web istituzionale è presente poi un'apposita sezione, dedicata, che illustra i componenti, i compiti e le principali attività (<https://www.lg.camcom.gov.it/camera/cug>).

B. ATTIVITA'

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001, collaborando con i vari interlocutori interni ed esterni (l'organo politico, il vertice dell'Amministrazione, la Consigliera di parità, l'OIV, il RSPP, l'ufficio gestione risorse umane).

Nel corso dell'anno 2023:

- ha analizzato i risultati dell'indagine di benessere organizzativo, non ravvisando criticità (nessuna segnalazione pervenuta);
- ha partecipato, anche per il tramite dei componenti rappresentanti dell'Amministrazione, alla rilevazione della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, il cui rischio è risultato basso e da cui non risulta alcuna segnalazione;
- ha collaborato all'individuazione dei documenti di programmazione dell'ente, con particolare riferimento alle tematiche di competenza, e, per il tramite dei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione, alle linee guida per la programmazione delle esigenze formative del personale, al cui interno sono stati inseriti anche percorsi formativi sulla parità di genere;
- è stato coinvolto, come stakeholder, nella valutazione partecipativa del processo inerente le politiche di gestione del personale sulle tematiche di interesse, evidenziando l'assenza di ostacoli ad una piena attuazione della parità di genere in ambito di accesso ai percorsi di carriera, di andamenti retributivi, di forme di flessibilità dell'orario di lavoro.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

E' intenzione di questo Comitato proseguire nel rafforzamento del proprio ruolo all'interno della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, collaborando con gli altri attori interni ed esterni, per una completa realizzazione della parità di genere e di un clima lavorativo che garantisca il benessere del personale ed il giusto bilanciamento tra esigenze di vita familiare e di vita lavorativa.

Nel corso del 2024 l'Ente intraprenderà il percorso per la certificazione di genere, che consentirà di porre le basi per un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Livorno, 31 Marzo

IL CUG

della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

F.to Il Presidente

Dr. Alessandro Gennari