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 2021

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

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 "L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" così come integrata dalla presente direttiva.

La relazione riferita alle attività svolte nel 2021 è frutto del contributo dell'Ufficio Risorse Umane dell'Ente e di un confronto tra i vari membri del CUG.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione;
- 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 AL 31.12.2021

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

PERSONALE DIPENDENTE

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
Dirigente (SG)[1]	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Cat.D	0	0	1	2	1	0	0	1	4	1
Cat.C	0	0	1	3	1	0	1	7	3	1
Cat.B	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Totale personale	**0**	**0**	**2**	**6**	**4**	**0**	**1**	**8**	**8**	**2**
% sul personale complessivo	**0%**	**0%**	**6,5%**	**19,3%**	**12,9%**	**0%**	**3,2%**	**25,8%**	**25,8%**	**6,5%**

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41a 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	2	6	4	12	**100%**	0	1	8	7	2	18	**94,7%**
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	1	0	1	**5,3%**
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	0	0	0	**0%**
Totale	**0**	**0**	**2**	**6**	**4**	**12**		**0**	**1**	**8**	**8**	**2**	**19**	
Totale %	**0%**	**0%**	**16,7%**	**50%**	**33,3%**		**100%**	**0%**	**5,3%**	**42,1%**	**42,1%**	**10,5%**		**100%**

[1] Segretario Generale con incarico a tempo determinato

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
P.O. Registro Imprese	1				1	
P.O. Regolazione del Mercato			1		1	
P.O. Promozione			1		1	
P.O. Risorse finanziarie	1				1	
Totale personale	**2**		**2**		**4**	
% **sul personale complessivo**		**50%**		**50%**		**100,00%**

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITA 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	0	0	1	**9,1%**	0	0	1	0	0	1	**5,3%**
Superiore a 10 anni	0	0	1	6	3	10	**90,9%**	0	1	7	8	2	18	**94,7%**
Totale	**0**	**0**	**2**	**6**	**3**	**11**		**0**	**1**	**8**	**8**	**2**	**19**	
Totale %	**0%**	**0%**	**18,2%**	**54,5%**	**27,3%**		**100%**	**0%**	**5,3%**	**42,1 %**	**42,1 %**	**10,5 %**		**100%**

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello	1	100%				
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**				**1**	
% sul personale complessivo		**100%**				**100,00%**

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	**3,3%**	0	**0%**	1	**3,3%**
Diploma di scuola superiore	5	**16,7%**	9	**30%**	14	**46,7%**
Laurea	1	**3,3%**	1	**3,3%**	2	**6,7%**
Laurea magistrale	4	**13,4%**	6	**20%**	10	**33,3%**
Master di I livello	0	**0%**	2	**6,7%**	2	**6,7%**
Master di II livello	0	**0%**	1	**3,3%**	1	**3,3%**
Dottorato di ricerca	0	**0%**	0	**0%**	0	**0%**
Totale personale	**11**		**19**		**30**	
% sul personale complessivo		**36,7%**		**63,3%**		**100,00%**

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

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 (part-time 83,33%)	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	1	0	1	**5,3%**
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	0	0	0	**0%**
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	1	2	4	**33,3%**	0	1	6	3	0	10	**52,6%**
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	6	4	12	**100%**	0	1	8	8	2	19	**100%**
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**	**3**	**7**	**6**	**16**		**0**	**2**	**14**	**12**	**2**	**30**	
Totale %	**0%**	**0%**	**19%**	**44%**	**37%**			**0%**	**7%**	**46%**	**40%**	**7%**		

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	5	**9%**	51	**91%**	56	**100%**
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7	**5%**	123	**95%**	130	**100%**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	**0%**	0	**0%**	0	**0%**
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	**0%**	0	**0%**	0	**0%**
Totale in gg	**6**		**68**		**74**	
% sul personale complessivo (= personale che fruisce dei permessi 104, suddiviso per genere, su tot del personale)		**9%**		**21%**		

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 – Risultati anno 2021

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato adottato con Determinazione del Segretario Generale n. 11 del 29/01/2021 e al suo interno sono state previste le seguenti iniziative:

1. Promuovere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'amministrazione camerale, con determinazione del Segretario Generale n. 167 del 9/05/2011, ha provveduto alla costituzione del CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica. Il Comitato è stato successivamente rinnovato e la composizione attuale, stabilita con determinazione del Segretario Generale n. 13 del 15/01/2018, è di n. 6 membri effettivi (tre nominati in rappresentanza dell'ente e tre in rappresentanza delle organizzazioni sindacali) e cinque supplenti.

Obiettivi:

• realizzare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nella Direttiva PCM del 4 marzo 2011 in ordine agli ambiti di competenza del CUG ed ai compiti consultivi dello stesso, così come aggiornati con la Direttiva PCM del 7 luglio 2019;

• supportare l'attività dello stesso Comitato, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti;

• recepire dati, informazioni e suggerimenti;

Azioni:

1. Consultazione del Comitato su materie di competenza, secondo il Regolamento che ne disciplina i compiti e il funzionamento;
2. Attivazione strumenti tecnici-informatici, anche avvalendosi della intranet camerale, per favorire la circolazione delle informazioni sulle tematiche di pari opportunità e di genere.
3. Aggiornare la sezione del sito web dedicata al Comitato.

Risultati attesi:

Almeno 2 riunioni annuali periodiche del CUG (almeno n.2 riunioni l'anno).

Diffusione delle politiche tese a favorire le pari opportunità e la conciliazione della vita professionale con gli impegni familiari – invio dei verbali a tutto il personale.

Durata progetto:

Triennio di validità del piano.

RISULTATI ANNO 2021

Attori Coinvolti: tutto il personale

Misurazione: L'ufficio del Personale, come richiesto dalla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", ha predisposto le seguenti tabelle relative ai dati sul personale e retribuzioni, che sono state inviate ai componenti del CUG:

- "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento",
- "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza",
- "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere,
- "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere",
- "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento",
- "Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio",
- "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio",
- "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età,
- "Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere",
- "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età")

Nel corso del 2021 il CUG si è riunito due volte, il 7/04/2021 e il 2/11/2021.

Nel corso dell'incontro del 7/04/2021 si sono analizzati i risultati raggiunti dal CUG, le azioni intraprese nel 2020, analizzato i risultati del questionario benessere 2020 ed avanzato le seguenti proposte per l'anno 2021:

- necessità di un servizio di portierato dalle ore 9,00 fino almeno alle ore 12,30;
- organizzare più spesso riunioni con tutto il personale;
- acquisto di pellicole da applicare ai vetri degli uffici del primo piano al fine di consentire un maggior filtro ai raggi solari ed una barriera in plexiglass per la divisione dell'ufficio promozione nel quale prestano la propria attività due dipendenti.

Nel corso dell'incontro del 2/11/2021 sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- Valutazioni delle eventuali proposte miglioramento del clima interno pervenute dalle Posizioni Organizzative;
- ulteriori proposte del CUG per favorire il benessere organizzativo del personale
- stato di attuazione del Piano triennale azioni positive
- Smart working 2021
- Piano di formazione anno 2022

Per quanto riguarda lo smart working, con diversi OdS nel corso del 2021, si è provveduto a prorogarne la durata fino al 31.12.2021, inoltre è stata confermata la flessibilità dell'orario giornaliero e l'articolazione dell'orario estivo (da metà luglio alla fine di agosto), è stata semplificata la rendicontazione della formazione svolta, è stato creato un elenco, messo a disposizione del personale nella intranet camerale, contenente tutte le causali dei giustificativi di assenza.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: nel 2021 sono state sostenute le spese relative all'acquisto di barriere in plexiglass per la divisione dell'ufficio promozione nel quale prestano la propria attività due dipendenti e per le colonne porta gel disinfettante poste all'inizio del corridoio di ogni piano richieste nella riunione del 2/11/2021.

2. Sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".

Obiettivi:

Favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio.

Azioni:

1. realizzare, nei confronti di tutto il personale senza distinzioni, la diffusione tempestiva di notizie relative alle proposte formative organizzate e/o comunque selezionate dall'Ente;
2. possibilità di partecipare a corsi di formazione con modalità web conference o videoconference, in modo da ridurre le necessità di spostamento e/o allontanamento dalla propria abitazione/sede.

Risultati attesi:

Verifica della soddisfazione della formazione, con lo scopo di migliorare il benessere organizzativo e migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori (60% di soddisfazione con valutazione buona).

Durata progetto:

Triennio di validità del piano.

RISULTATI ANNO 2021

Attori Coinvolti: tutti gli Uffici

Misurazione: è stata creata all'interno della intranet camerale un'apposita sezione contenente l'elenco dei corsi di formazione rivolti a tutto il personale, sono state trasmesse tempestivamente, a tutto il personale interessato senza distinzioni, le proposte formative pervenute da Unioncamere Nazionale. Tutte le attività di formazione, anche per il 2021, sono state realizzate con modalità web conference o videoconference. Come indicato negli obiettivi del piano performance, nel 2021 sono stati seguiti diversi corsi di formazione, n. 7 corsi sono stati fruiti da tutti i dipendenti mediante accesso alla piattaforma PA360, altri sono stati corsi organizzati

da Unioncamere per promuovere l'aggiornamento del personale sulle diverse materie di competenza, è continuata anche nel 2021 l'apposita linea denominata "Smart working o remote working?" al fine di continuare ad accompagnare il personale nella delicata fase di cambiamento organizzativo, professionale e personale dovuta all'emergenza sanitaria, fornendo strumenti per organizzare al meglio il proprio operato e minimizzare le difficoltà. Sulla base dei questionari di valutazione compilati dai dipendenti tramite Google moduli, è risultata un'ottima soddisfazione per i corsi svolti.
Beneficiari: tutto il personale
Spesa: spese sostenute per corsi a pagamento (es. PA360 corsi per tutto il personale).

3. Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo interno
Obiettivi:
• favorire la circolarità delle informazioni;
• uniformare e integrare le procedure e i processi;
• coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale al fine di valorizzare l'apporto di ciascuno all'interno dell'Ente;
Azioni:
1. analisi del clima lavorativo tra i vari settori, attraverso la periodica indagine di benessere organizzativo, anche mirata a individuare criticità sotto il profilo di eventuali discriminazioni e di rischio stress lavoro-correlato: le indagini sul personale dipendente sono strumento di "ascolto organizzativo" che permettono di far emergere la percezione che i dipendenti hanno della propria amministrazione. Le indagini favoriscono la rilevazione nell'organizzazione di criticità e punti di forza, l'individuazione di spazi per azioni mirate di miglioramento e sono la base per dotarsi di uno strumento di costante monitoraggio sulla propria "salute" organizzativa;
2. coinvolgimento dei livelli apicali;
3. produrre statistiche sul personale ripartite per genere.
Durata progetto:
Triennio di validità del piano.
Risultati attesi:
Migliorare il clima lavorativo e favorire la valutazione del rischio stress lavoro correlato/benessere (media delle valutazioni di tutto il personale nel questionario del benessere, almeno il 60%).
Istituire uno spazio nella intranet per eventuali proposte e individuare le criticità sulle quali intervenire.
RISULTATI ANNO 2021
Attori Coinvolti: amministrazione dell'Ente, Ufficio Segreteria Generale, Risorse Umane, Comunicazione e Protocollo e componenti del CUG
Misurazione: è stata svolta l'analisi del clima lavorativo tra i vari settori, attraverso la periodica indagine di benessere organizzativo, anche mirata a individuare criticità sotto il profilo di eventuali discriminazioni e di rischio stress lavoro-correlato: sono stati coinvolti i livelli apicali; sono state prodotte statistiche sul personale ripartite per genere, che si allegano alla presente relazione. Rispetto agli anni passati, è stata introdotta apposita domanda per valutare la soddisfazione del personale in merito allo smart working.
Nel mese di dicembre è stato somministrato ai dipendenti il questionario per la rilevazione del benessere organizzativo per l'anno 2021.
Beneficiari: tutto il personale
Spesa: nessuna spesa sostenuta nel 2021, l'attività è stata svolta ricorrendo a Google moduli.

4. Iniziative volte alla conciliazione della vita professionale e familiare
Obiettivi:
• Sperimentare soluzioni atte a favorire la conciliazione vita-lavoro
• Favorire il reinserimento dei/delle dipendenti in caso di congedi e aspettative di lunga durata
• Valutazione in ordine all'adozione di politiche di "lavoro agile" *(smart working)* o telelavoro.
Azioni:
1. comunicazione tramite posta elettronica delle principali novità che riguardano l'ente e l'attività dell'ufficio di appartenenza in caso di assenze prolungate dal servizio;
2. possibilità di articolare l'orario di lavoro, secondo un criterio di flessibilità, compatibilmente con le mansioni assegnate, in modo da conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi, anche attraverso il ricorso al part-time;
3. attività di mentoring per il personale che rientri in servizio dopo assenze prolungate;
4. attività obbligatorie per il trasferimento delle competenze tra i dipendenti in concomitanza con avvicendamenti per quiescenza, trasferimenti o mobilità;
5. approvazione del Piano organizzativo del lavoro agile, di apposito regolamento interno che disciplini la materia del "telelavoro" o del "lavoro agile" *(smart working)*, qualora l'ente decida di attivare progetti sperimentali in tale ambito;
Durata progetto:

Triennio di validità del piano.
Risultati attesi:
Migliorare la qualità di vita dei/delle dipendenti. Favorire il rientro in servizio del personale che è stato assente per prolungati periodi. Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'amministrazione (approvazione Pola, utilizzo smart working, orario flessibile, orario estivo, verifica particolari situazioni su richiesta).
RISULTATI ANNO 2021
Attori Coinvolti: tutti i servizi e gli Uffici dell'Ente
Misurazione: anche nel 2021, a causa dell'emergenza sanitaria ancora in atto sono stati adottati diversi OdS in materia e sullo smart working; sono state inviate comunicazioni tramite posta elettronica sulle principali novità che riguardano l'ente o in materia di gestione del personale, comprese le principali norme intervenute per contrastare la pandemia; sono stati adottati appositi protocolli per la sicurezza del personale, nonché per disciplinare lo smart working emergenziale.
Beneficiari: tutto il personale
Spesa: nessuna spesa sostenuta nel 2021.

BILANCIO DI GENERE (RIF. RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA CAMERALE N.21 DEL 28/05/2020)

L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere, ma dal Piano delle Performance pur non essendo impostato in un'ottica di bilancio di genere, è possibile estrarre alcuni dati e rendicontare dati e statistiche *gender sensitive*. Si veda oltre allo specifico paragrafo.

COMITATO UNICO DI GARANZIA E COMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge n. 183 del 2010 è stato istituito presso la Camera di Commercio di Massa-Carrara fin dal 2011 e si riunisce ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità per affrontare le criticità e le problematiche rilevate o segnalate nel contesto lavorativo. La composizione del Comitato è stata di recente aggiornata con la Determinazione del Segretario Generale n.226 del 29/12/2021.

Il **Comitato per l'imprenditoria femminile di Massa – Carrara**, istituito ed operativo dal 2000, ha il compito di partecipare alle attività della Camera, proponendo tematiche di genere in relazione allo sviluppo dell'imprenditoria femminile locale.

Le componenti del suddetto Comitato sono nominate in rappresentanza del Consiglio Camerale, delle Associazioni di categoria e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del territorio, che hanno fatto pervenire le proprie designazioni. Attualmente il Comitato è così composto:

1.	Alessandra ANDREI	Associazione Industriali
2.	Irene SERBANTINI	CNA
3.	Francesca FERRARI	Coldiretti
4.	Alida VATTERONI	Confartigianato
5.	Valentina KONSTANTAKAROS	Confcommercio
6.	Cristina SILVESTRI	Legacoop
7.	Bruna MASSA	Sindacato CISL
8.	Barbara MAFFEI	Confcooperative
9.	Alberta CARMONE	Confesercenti
10.	Alessandra VIGNALI	Rappresentante per il Consiglio Camerale
11.	Sara GRASSI	CIA Toscana Nord

Si riportano **ALCUNI DATI SULL'IMPRENDITORIA A MASSA-CARRARA NEL 2021:**

Iscrizioni imprese femminili, giovanili e straniere nei primi 9 mesi 2021 su stesso periodo 2020			
Attività	Valori assoluti	MS	ITALIA
Imprese femminili			
Agricoltura e attività connesse	7	-50,0	13,5
Attività manifatturiere	9	-40,0	11,9
Costruzioni	6	-60,0	35,4
Commercio	82	26,2	13,8
Turismo	21	-8,7	-12,0
Trasporti e Spedizioni	3	200,0	0,6
Assicurazioni e Credito	6	-14,3	25,1
Servizi alle imprese	29	-14,7	18,8
Altri settori	16	-23,8	-6,1
Totale Imprese Classificate	**179**	**-8,2**	**9,5**
Imprese giovanili			
Agricoltura e attività connesse	12	-47,8	8,2
Attività manifatturiere, energia, minerarie	13	-18,8	12,3
Costruzioni	31	47,6	27,1
Commercio	62	34,8	13,5
Turismo	17	0,0	-11,3
Trasporti e Spedizioni	1	0,0	8,4
Assicurazioni e Credito	5	-44,4	35,6
Servizi alle imprese	31	19,2	22,5
Altri settori	15	15,4	-2,7
Totale Imprese Classificate	**187**	**8,7**	**13,5**
Imprese straniere			
Agricoltura e attività connesse	3	200,0	11,1
Attività manifatturiere, energia, minerarie	8	-27,3	23,3
Costruzioni	47	27,0	30,2
Commercio	65	75,7	21,9
Turismo	11	57,1	-4,8
Trasporti e Spedizioni	1	0,0	17,1
Assicurazioni e Credito	1	0,0	19,9
Servizi alle imprese	20	42,9	21,7
Altri settori	6	-14,3	10,3
Totale Imprese Classificate	**162**	**40,9**	**21,1**

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)	0	0	5	15	5	25	**4%**	0	0	0	0	0	0	**0%**
Aggiornamento professionale	0	0	51	375	8	434	**67%**	0	17	161	124	32	334	**41%**
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	0	0	0	**0%**
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	0	0	0	**0%**
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	**0%**	0	0	0	0	0	0	**0%**
Altro (anticorruzione)	0	0	38	85	59	182	**29%**	0	20	253	160	42	475	**59%**
Totale ore	**0**	**0**	**94**	**475**	**72**	**641**		**0**	**37**	**414**	**284**	**74**	**809**	
Totale ore %		**0%**	**15%**	**74%**	**11%**		**100 %**	**0%**	**5%**	**51%**	**35%**	**9%**		**100%**

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	%
Dirigente (SG)	€ 121.555,56	0	- € 121.555,56	**-**
Cat.D	€ 38.678,76	€ 37.334,77	- € 1.343,99	**-3,5%**
Cat.C	€ 28.359,49	€ 28.985,55	+ € 626,06	**+2%**
Cat.B	€ 25.675,10	0	- € 25.675,10	-
Totale personale	€ 214.268,91	€ 66.320,32	- € 147.948,59	
% sul personale complessivo	**76%**	**24%**		

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il codice disciplinare e il codice di comportamento sono pubblicati sul sito internet della Camera di Commercio, nella sezione "Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Codici disciplinari e di comportamento"

Si riportano di seguito i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2021, presentati dal Segretario Generale al personale nel corso dell'incontro del 31/01/2022, corredati da una relazione illustrativa dei dati complessivi e di sintesi dei risultati.

I dati complessivi sono i seguenti:

INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2021

Questionari pervenuti 23

legenda valutazione: da positivo a negativo / da negativo a positivo

3 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	0	0	2	3	6	12	23	0	0	9	13	26	52
A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	0	0	0	6	6	11	23	0	0	0	26	26	48
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	1	0	3	4	3	12	23	4	0	13	17	13	52
A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	18	1	0	3	1	0	23	78	4	0	13	4	0
A.05 Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	17	2	1	3	0	0	23	74	9	4	13	0	0
A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	0	0	1	0	5	17	23	0	0	4	0	22	74
A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	0	1	1	6	6	9	23	0	4	4	26	26	39
A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	0	0	2	7	8	6	23	0	0	9	30	35	26
A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	12	2	4	4	1	0	23	52	9	17	17	4	0

B – Le discriminazioni	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	0	0	1	1	6	15	23	0	0	4	4	26	65
B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	0	0	1	1	6	15	23	0	0	4	4	26	65
B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	0	0	1	1	4	17	23	0	0	4	4	17	74
B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	16	4	0	2	1	0	23	70	17	0	9	4	0
B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0	0	1	1	5	16	23	0	0	4	4	22	70
B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	0	0	1	1	4	17	23	0	0	4	4	17	74
B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	16	3	1	2	1	0	23	70	13	4	9	4	0
B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	0	0	0	1	4	18	23	0	0	0	4	17	78
B.09 Ritieni che nell'Ente esistano forme di discriminazione nei confronti dei colleghi disabili/invalidi a fronte della loro disabilità/invalidità?	20	3	0	0	0	0	23	87	13	0	0	0	0

C - L'equità nella mia amministrazione	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	1	3	5	7	4	3	23	4	13	22	30	17	13
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2	1	6	7	5	2	23	9	4	26	30	22	9
C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	1	2	7	7	3	3	23	4	9	30	30	13	13
C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3	3	6	4	4	3	23	13	13	26	17	17	13
C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	1	1	3	5	5	8	23	4	4	13	22	22	35

D - Carriera e sviluppo professionale	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2	4	4	4	4	5	23	9	17	17	17	17	22
D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	4	3	5	5	5	1	23	17	13	22	22	22	4
D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2	2	7	2	7	3	23	9	9	30	9	30	13
D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	1	2	3	4	7	6	23	4	9	13	17	30	26
D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2	3	6	3	5	4	23	9	13	26	13	22	17

E - Il mio lavoro	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	0	1	3	5	9	5	23	0	4	13	22	39	22
E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0	0	0	4	9	10	23	0	0	0	17	39	43
E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	0	0	1	7	6	9	23	0	0	4	30	26	39
E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	0	1	1	7	10	4	23	0	4	4	30	43	17
E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	1	1	5	8	3	5	23	4	4	22	35	13	22

F - I miei colleghi	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
F.01 Mi sento parte di una squadra	1	2	2	9	5	4	23	4	9	9	39	22	17
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	0	0	4	7	12	23	0	0	0	17	30	52
F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	1	2	9	4	7	23	0	4	9	39	17	30
F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	1	0	4	5	3	10	23	4	0	17	22	13	43
F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	1	2	2	7	7	4	23	4	9	9	30	30	17

G - Il contesto del mio lavoro	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	0	2	5	2	9	5	23	0	9	22	9	39	22
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	0	0	6	6	6	5	23	0	0	26	26	26	22
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	0	1	4	8	6	4	23	0	4	17	35	26	17
G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	1	2	3	7	7	3	23	4	9	13	30	30	13
G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	0	2	4	6	5	6	23	0	9	17	26	22	26

H - Il senso di appartenenza	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	0	1	7	4	5	6	23	0	4	30	17	22	26
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	0	0	5	4	6	8	23	0	0	22	17	26	35
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	0	2	5	2	6	8	23	0	9	22	9	26	35
H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	1	2	5	5	5	5	23	4	9	22	22	22	22
H.05 Se potessi, comunque cambierei ente	9	6	2	4	1	1	23	39	26	9	17	4	4

I - L'immagine della mia amministrazione	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	0	1	7	6	7	2	23	0	4	30	26	30	9
I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	0	2	7	9	4	1	23	0	9	30	39	17	4
I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	0	5	5	9	3	1	23	0	22	22	39	13	4

Importanza degli ambiti di indagine	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0	0	1	2	10	10	23	0	0	4	9	43	43
B Le discriminazioni	1	0	0	0	12	10	23	4	0	0	0	52	43
C L'equità nella mia amministrazione	0	0	0	0	11	12	23	0	0	0	0	48	52
D La carriera e lo sviluppo professionale	1	0	1	0	10	11	23	4	0	4	0	43	48
E Il mio lavoro	0	0	0	2	8	13	23	0	0	0	9	35	57
F I miei colleghi	0	0	1	0	13	9	23	0	0	4	0	57	39
G Il contesto del mio lavoro	0	0	0	1	12	10	23	0	0	0	4	52	43
H Il senso di appartenenza	0	0	2	1	11	9	23	0	0	9	4	48	39
I L'immagine della mia amministrazione	0	0	3	2	10	8	23	0	0	13	9	43	35

3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONI

L - La mia organizzazione	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione	0	4	6	4	6	3	23	0	17	26	17	26	13
L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	0	2	9	2	7	3	23	0	9	39	9	30	13
L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	0	3	7	4	6	3	23	0	13	30	17	26	13
L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	0	2	7	3	6	5	23	0	9	30	13	26	22

M - Le mie performance	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	1	2	5	4	5	6	23	4	9	22	17	22	26
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	1	1	4	5	7	5	23	4	4	17	22	30	22
M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	1	3	5	1	7	6	23	4	13	22	4	30	26
M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	3	5	5	5	4	23	4	13	22	22	22	17

N - Il funzionamento del sistema	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	2	0	5	10	3	3	23	9	0	22	43	13	13
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3	1	4	6	6	3	23	13	4	17	26	26	13
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4	1	5	7	3	3	23	17	4	22	30	13	13
N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3	4	6	4	3	3	23	13	17	26	17	13	13
N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	0	1	12	3	2	5	23	0	4	52	13	9	22

4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DELLA P.O. DI RIFERIMENTO

O - Il mio capo (P.O.) e la mia crescita	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	0	1	3	4	7	5	20	0	4	13	17	30	22
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	1	1	3	3	6	6	20	4	4	13	13	26	26
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali	0	0	1	2	9	8	20	0	0	4	9	39	35
O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	0	1	3	1	8	7	20	0	4	13	4	35	30
O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	0	1	1	2	9	7	20	0	4	4	9	39	30

P - Il mio capo (P.O.) e l'equità	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	0	2	2	4	5	7	20	0	9	9	17	22	30
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	0	2	2	6	5	5	20	0	9	9	26	22	22
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	0	2	2	6	4	6	20	0	9	9	26	17	26
P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	0	2	1	2	8	7	20	0	9	4	9	35	30

4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Q - Il mio capo (SG) e la mia crescita	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
Q.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2	2	5	4	5	5	23	9	9	22	17	22	22
Q.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2	1	4	7	4	5	23	9	4	17	30	17	22
Q.03 È sensibile ai miei bisogni personali	1	2	4	4	6	6	23	4	9	17	17	26	26
Q.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	2	2	4	5	4	6	23	9	9	17	22	17	26
Q.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	2	1	6	2	7	5	23	9	4	26	9	30	22

R - Il mio capo (SG) e l'equità	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	1	2	6	5	3	6	23	4	9	26	22	13	26
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	1	3	6	6	2	5	23	4	13	26	26	9	22
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	2	2	5	5	3	6	23	9	9	22	22	13	26
P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	0	2	6	2	6	7	23	0	9	26	9	26	30

S - Attività CUG	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
Q.01 Valutazione della soddisfazione dell'attività del CUG	1	1	1	3	7	10	23	4	4	4	13	30	43

T - Lavoro agile	VALORI							PERCENTUALI					
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto	tot	Per nulla					Del tutto
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
Q.01 Grado di soddisfazione sul lavoro agile	2	1	1	4	6	9	23	9	4	4	17	26	39

RELAZIONE DI SINTESI SUI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI MASSA-CARRARA ANNO 2021

La relazione sintetizza e commenta brevemente i risultati delle schede di valutazione del benessere organizzativo, indicando alcune situazioni evidenziate del personale, viste anche in dinamica temporale.

Si ricorda che i risultati della valutazione devono essere presentati al Personale per una verifica congiunta. La riunione annuale si terrà il 31 gennaio 2022 presso la sala di rappresentanza per i dipendenti presenti in ufficio e con collegamento MEET per i dipendenti in smart working.

Venendo a questi, si può presentare la seguente situazione:

(N.B. la valutazione è stata espressa dal personale con riguardo al grado – da 1 a 6 o viceversa – di accordo con le varie affermazioni riguardanti il benessere. I valori % riportati indicano le sommatorie di chi ha espresso punteggi => a 3).

I questionari pervenuti sono stati 23 su 28 dipendenti al lavoro:

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

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari all'**88,89%**, in crescita rispetto all'anno passato (84,89%). Relative criticità riguardano le voci:

- Nessuna;

B – Le discriminazioni

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **94,69%**, in crescita rispetto all'anno passato (90,67%). Relative criticità riguardano le voci:

- Nessuna;

C - L'equità nella mia amministrazione

La situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **60,87%**, in crescita rispetto all'anno passato (48,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione (56,52%);
- C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (47,83%);

D - Carriera e sviluppo professionale

La situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **56,52%**, seppur in lieve miglioramento rispetto all'anno passato (50,40%).

E - Il mio lavoro

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **87,83%**, in crescita rispetto all'anno passato (79,20%). Relative criticità riguardano la voce:

- E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale (69,57%);

F - I miei colleghi

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **84,35%**, in crescita rispetto all'anno passato (81,60%). Relative criticità riguardano le voci:

- Nessuna;

G - Il contesto del mio lavoro

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **73,91%**, in diminuzione rispetto all'anno passato (84,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- Nessuna;

H - Il senso di appartenenza

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **70,43%**, in diminuzione rispetto all'anno passato (74,40%). Relative criticità riguardano le voci:

- H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente (65,22);
- H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente (69,57);
- H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali (65,22);

I - L'immagine della mia amministrazione

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **60,87%**, in diminuzione rispetto all'anno passato (68,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività (56,52%)

Importanza degli ambiti di indagine

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **95,17%**, in crescita rispetto all'anno passato (92,44%). Relative criticità riguardano le voci:

- nessuna;

L - La mia organizzazione

La situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **56,52%**, in diminuzione rispetto all'anno passato (66,00%).

M - Le mie performance

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **65,22%**, in lieve diminuzione rispetto all'anno passato (67,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro (65,22%);
- M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro (60,87%);
- M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati (60,87%);

N - Il funzionamento del sistema

Di fatto la situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **55,65%**, in diminuzione rispetto all'anno passato (64,00%).

O - Il mio capo (P.O.) e la mia crescita

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **73,04%**, in crescita rispetto all'anno passato (61,60%). Relative criticità riguardano le voci:

- O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (69,57%);
- O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (65,22%);
- O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (69,57%);

P - Il mio capo (P.O.) e l'equità

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **70,65%**, in crescita rispetto all'anno passato (58,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione (69,57%);
- P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro (69,57%);
- P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti (69,57%);

Q - Il mio capo (SG) e la mia crescita

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **65,22%**, in lieve crescita rispetto all'anno passato (64,80%). Relative criticità riguardano le voci:

- O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (60,87%);
- O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (69,57%);
- O.03 È sensibile ai miei bisogni personali (69,57%);
- O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (65,22%);
- O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte (60,87%);

R - Il mio capo (SG) e l'equità

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **60,87%**, in lieve diminuzione rispetto all'anno passato (62,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione (60,87);
- P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro (56,52%);

- P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti (60,87%);
- P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore (65,22%);

S - Attività CUG

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **86,96%**, in crescita rispetto all'anno passato (84,00%). Relative criticità riguardano le voci:

- Nessuna;

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La **misurazione** e **valutazione** della performance organizzativa è un processo qualitativo, che culmina nella determinazione di un giudizio sintetico sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione strategica e programmazione operativa. Per questo, si può dire che la misurazione e valutazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito del Ciclo di Gestione della performance come fase intermedia tra quella di pianificazione/programmazione e quella successiva di rendicontazione.
La performance organizzativa della Camera di Commercio di Massa-Carrara è articolata su due livelli:

1. la performance complessiva dell'ente;
2. la performance di singole unità organizzative dell'ente (Servizi)

In entrambi i casi, in sede di misurazione della performance organizzativa si tiene conto di indicatori sintetici, frutto di ponderazione delle performance rilevate relativamente agli obiettivi afferenti ai diversi ambiti strategici (nel primo caso) o alle diverse unità organizzative (nel secondo).
In sede di successiva valutazione, oltre a considerare gli indicatori composti di cui sopra, vengono analizzate e prese in considerazione anche ulteriori informazioni di carattere qualitativo, che possono essere apportate dai referenti delle unità organizzative coinvolte in questa fase del processo (Segretario Generale, Dirigenti, .). Vengono perciò messe a fuoco: le eventuali cause di gap tra performance programmata e performance rilevata; eventuali serie storiche e posizionamento comparativo (benchmarking); informazioni integrative di carattere economico-contabile; mutamenti e fattori esogeni intervenuti nel contesto esterno che hanno potuto influenzare gli eventi connessi alle performance rilevate.
La valutazione congiunta di tutti questi elementi considerati permette al valutatore di formulare un giudizio motivato sull'andamento della CCIAA, esprimendolo su una base predefinita in base alle seguenti opzioni valutative:

- disattesa
- inferiore alle aspettative
- in linea con le aspettative
- superiore alle aspettative

La Camera di Commercio di Massa-Carrara, per descrivere e poi misurare la propria performance, ha optato per la metodologia della **Balanced Scorecard**, che definisce obiettivi misurabili su molteplici dimensioni di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle relazioni con l'utenza) e colloca gli stakeholder al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza e accountability).

All’interno del Piano delle Performance è possibile estrarre alcuni dati e rendicontare dati e statistiche *gender sensitive*, in particolare:

	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
% di Dirigenti donne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% di Donne rispetto al totale del personale	59%	59%	59%.	63%.	66%	63%	63%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Retribuzione media ricorrente erogata nell’anno al personale femminile non dirigente	21.314,85	24.139,20	25.125,47	23.669,02	25.530,28	26.350,11	31.029,57
Retribuzione media ricorrente erogata nell’anno al personale maschile non dirigente	23.949,96	25.245,12	25.761,77	24.360,30	22.878,54	27.427,38	31.694,18
Età media del personale femminile (*)	47	48	49	51	52	52	52
Età media del personale maschile (*)	52	53	53	54	56	55	56
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile (*)	52%	52%	50%	50%	50%	50%	53%
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile (*)	37%	37%	40%	38%	45%	45%	45%

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) previsto dall'art.57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.21 della legge 183 del 2010, si è costituito presso la Camera di Massa-Carrara nel maggio 2011 (Determinazione del Segretario Generale n.167 del 9/05/2011), ed è stato rinnovato nel settembre 2015 (Determinazione del Segretario Generale n.188 del 29/09/2015), gennaio 2018 (Determinazione del Segretario Generale n.13 del 15/01/2018) e a dicembre 2021 (Determinazione del Segretario Generale n.226 del 29/12/2021).
Il regolamento del CUG è stato approvato nel 2011 ed è stato aggiornato nel corso del 2019, con la sua definitiva approvazione da parte del CUG, nella riunione del 3.12.2019.
Il CUG si riunisce solitamente due o tre volte l'anno a seconda delle richieste specifiche che gli vengono sottoposte.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2021 il CUG si è riunito due volte: il 7 aprile e il 2 novembre ed è emerso quanto segue:

Riunione del 7/04/2021:

Ordine del giorno:

1. *Relazione attività 2020;*
2. *Osservazioni sui risultati del questionario benessere organizzativo 2020;*
3. *Varie ed eventuali.*

Il Presidente comunica che il CUG ha ricevuto dall'ufficio Personale, come richiesto dalla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", le seguenti tabelle relative ai dati sul personale e retribuzioni:

- *"Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento",*
- *"Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza",*
- *"Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere,*
- *"Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere",*
- *"Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento","Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio","Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio",*
- *"Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età","Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere",*
- *"Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età"*

Il Presidente dà lettura della Relazione delle attività del CUG anno 2020, che verrà pubblicata sul sito camerale nell'apposita pagina, Amministrazione trasparente – Altri contenuti – CUG.

La collega Bruschi fa presente al Segretario Generale la difficoltà dell'ufficio Registro Imprese nel gestire l'utenza e la necessità di un servizio di portierato dalle ore 9,00 fino almeno alle ore 12,30.

QUESTIONARI BENESSERE 2020: il Presidente comunica che 25 sui 27 dipendenti in servizio hanno provveduto alla compilazione del questionario, illustra i risultati relativi all'anno 2020 e ricorda di aver inviato in data 31/03/2021 a tutto il personale apposita mail per illustrarne i risultati.

La collega Tramonti al fine di migliorare il clima del benessere interno riterrebbe utile organizzare più spesso riunioni con tutto il personale.

POLA 2021: il Presidente ricorda che l'Ente ha provveduto ad adottare il Piano operativo del lavoro agile, quale documento di indirizzo e che ora si dovrà procedere ad approvare un'apposita disciplina organizzativa che riguarderà la verifica del lavoro svolto in modalità agile. Conferma la disponibilità alla massima flessibilità, sia per autorizzare rientri in ufficio del personale in lavoro agile sia ad accogliere le richieste di incremento delle giornate in smart working, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La collega Cordiviola Paola chiede che venga riconosciuto il buono pasto anche al personale che presta la propria attività in modalità agile, in considerazione del fatto che il personale in questa fase emergenziale è tenuto al rispetto degli orari, come se fosse in ufficio, pertanto con la pausa di almeno mezzora e con i rientri pomeridiani. Il Segretario evidenzia come la questione del riconoscimento del buono pasto vada risolta in sede di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, quale fonte autorizzativa all'erogazione.

Il CUG chiede al Segretario Generale l'acquisto di pellicole da applicare ai vetri degli uffici del primo piano al fine di consentire un maggior filtro ai raggi solari ed una barriera in plexiglass per la divisione dell'ufficio promozione nel quale prestano la propria attività due dipendenti.

Il Presidente, a chiusura dell'incontro, riprendendo quanto evidenziato dalla collega Tramonti, ribadisce la necessità di incontri periodici con tutto il personale relativi al benessere organizzativo ed all'attività del CUG, ma stante la difficile situazione pandemica ancora in atto, dovranno essere rinviati ad un momento successivo.

Riunione del 2/11/2021:

Ordine del giorno:

1. *Valutazioni delle eventuali proposte miglioramento del clima interno pervenute dalle Posizioni Organizzative;*
2. *ulteriori proposte del CUG per favorire il benessere organizzativo del personale*
3. *stato di attuazione del Piano triennale azioni positive*
4. *Smart working 2021*
5. *Piano di formazione anno 2022*
6. *varie ed eventuali.*

Il Presidente comunica che il CUG ha ricevuto diverse proposte di miglioramento del clima interno e procede con la loro lettura. Per ogni punto si apre una discussione e si riportano di seguito le conclusioni:

a) *Diverse richieste di attivazione di un servizio di portierato, in orario antimeridiano e pomeridiano: il Presidente chiede al responsabile del Servizio Risorse finanziarie, Acquisti e Patrimonio di verificare il costo per l'attivazione del servizio, nell'ambito della sottoscrivendo convenzione CONSIP per i servizi dell'immobile;*
b) *Richiesta per l'apertura di finestre in due uffici del Registro Imprese: il Presidente provvederà a far verificare la fattibilità della richiesta, in alternativa a valutare la possibilità di cambiare ufficio;*
c) *Richiesta di contingentare le telefonate solo in un determinato periodo della giornata: il CUG ritiene non si tratti di una soluzione migliorativa nei confronti dell'utenza che ha già un'apertura degli sportelli ridotta rispetto al periodo prepandemia;*
d) *Proposta di acquistare nuovi schermi dei PC di almeno 22 pollici: richiesta approvata. L'ufficio incaricato procederà all'acquisto dei suddetti prodotti nell'ambito del programma di acquisti approvato dall'Ente;*
e) *Richiesta di comunicare i corsi obbligatori entro il mese di febbraio: non appena l'Ente avrà individuato i corsi di formazione rientranti nelle materie obbligatorie provvederà a comunicarli al personale;*
   Il Collega Diamanti fa presente che a volte la formazione svolta risulta eccessiva;
f) *Richiesta di spostare la flessibilità in entrata dalle ore 8,30 alle ore 8,50: dopo ampio approfondimento dovuto a pareri non concordanti all'interno del CUG, il Presidente ritiene di non ampliare ulteriormente la fascia di flessibilità di entrata, attualmente dalle 7,30 alle 8,30 e che verranno valutate eventuali richieste che dovessero essere presentate per particolari situazioni contingenti e temporanee di entrate posticipate e che dovranno essere debitamente motivate, rientranti in una delle seguenti fattispecie:*
   a. *assistenza ad un parente entro il II grado ricoverato in Ospedale;*
   b. *propria disabilità o quella di un parente entro il II grado;*
   c. *figli frequentanti l'asilo nido o la scuola dell'infanzia;*
g) *Proposta di organizzare incontri con tutto il personale:già nelle riunioni precedenti era emersa questa esigenza, ma stante la situazione pandemica si era preferito rimandare ad un momento successivo. Si propone nel frattempo di organizzare degli incontri suddivisi per servizi per analizzare le eventuali richieste che potrebbero emergere;*
h) *Proposta di somministrare il questionario benessere per servizi: dopo ampio approfondimento dovuto a pareri non concordanti all'interno del CUG, il Presidente ritiene di non somministrare i questionari suddividendoli per servizi al fine di consentire una maggiore libertà nella compilazione degli stessi;*
i) *Richiesta di installare igienizzanti davanti alle porte dei bagni: richiesta approvata.*

Il Presidente dà lettura del Piano triennale azioni positive, analizzandone lo stato di attuazione. Vengono approvati alcuni correttivi da apportare al PTAP (verbali nella intranet, istituzione di uno spazio virtuale per

eventuali segnalazioni o criticità su cui intervenire), che verrà trasmesso a tutti i componenti del CUG per l'approvazione dell'aggiornamento per l'anno 2022.

Il Presidente comunica di essere in attesa dell'emanazione delle Linee guida per lo smart working da parte del Ministro della Pubblica Amministrazione e che l'Ente sta comunque procedendo all'acquisto della tecnologia necessaria per consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nelle considerazioni conclusive il CUG perviene ad un'analisi sufficientemente positiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti.

Per quanto riguarda il Piano triennale delle azioni positive, verranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento alla prossima scadenza. Il CUG si riserva di proporre all'amministrazione eventuali aggiornamenti nel corso del triennio.

La presente relazione verrà trasmessa ai vertici dell'Amministrazione, all'OIV e al Dipartimento delle Pari Opportunità della Funzione Pubblica.

Per
I componenti del CUG

Enrico Ciabatti – Segretario Generale della CCIAA e Presidente del CUG