

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2019

---

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

La relazione riferita alle attività svolte nel 2019 prevedeva come scadenza il 31 marzo 2020. Purtroppo il CUG e, più in generale, la Camera di Commercio di Massa-Carrara hanno incontrato enormi difficoltà, per i ben noti problemi legati alla pandemia da Covid-19, che hanno procrastinato i tempi e impedito il rispetto della scadenza prevista.

Si sottolinea che, comunque, la relazione è frutto del contributo dell’Ufficio Risorse Umane dell’Ente e di un confronto, seppur svolto in maniera virtuale, tra i vari membri del CUG che nel corso del 2020 non ha potuto riunirsi in presenza, come d’abitudine.

### **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 31.12.2019**

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

**PERSONALE DIPENDENTE**

| Classi età<br>Inquadramento        | UOMINI    |               |               |               |             | DONNE     |               |               |               |             |
|------------------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|---------------|---------------|---------------|-------------|
|                                    | <30       | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60  | <30       | da 31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60  |
| Dirigente (SG) <sup>1</sup>        | 0         | 0             | 0             | 1             | 0           | 0         | 0             | 0             | 0             | 0           |
| Cat.D                              | 0         | 0             | 2             | 1             | 1           | 0         | 0             | 1             | 5             | 0           |
| Cat.C                              | 0         | 0             | 2             | 3             | 0           | 0         | 1             | 7             | 4             | 0           |
| Cat.B                              | 0         | 0             | 0             | 1             | 1           | 0         | 0             | 0             | 1             | 1           |
| <b>Totale personale</b>            | <b>0</b>  | <b>0</b>      | <b>4</b>      | <b>6</b>      | <b>2</b>    | <b>0</b>  | <b>1</b>      | <b>8</b>      | <b>10</b>     | <b>1</b>    |
| <b>% sul personale complessivo</b> | <b>0%</b> | <b>0%</b>     | <b>12,5%</b>  | <b>18,8%</b>  | <b>6,2%</b> | <b>0%</b> | <b>3,1%</b>   | <b>25,0%</b>  | <b>31,3%</b>  | <b>3,1%</b> |

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA**

| Classi età<br>Tipo Presenza | UOMINI    |               |               |               |              |           |             | DONNE     |               |               |               |            |           |             |
|-----------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|-------------|-----------|---------------|---------------|---------------|------------|-----------|-------------|
|                             | <30       | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60   | Tot       | %           | <30       | da 31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | Tot       | %           |
| Tempo Pieno                 | 0         | 0             | 4             | 6             | 2            | 12        | 100%        | 0         | 1             | 8             | 9             | 2          | 19        | 95%         |
| Part Time >50%              | 0         | 0             | 0             | 0             | 0            | 0         | 0%          | 0         | 0             | 0             | 1             | 0          | 1         | 5%          |
| Part Time <50%              | 0         | 0             | 0             | 0             | 0            | 0         | 0%          | 0         | 0             | 0             | 0             | 0          | 0         | 0%          |
| <b>Totale</b>               | <b>0</b>  | <b>0</b>      | <b>4</b>      | <b>6</b>      | <b>2</b>     | <b>12</b> |             | <b>0</b>  | <b>1</b>      | <b>8</b>      | <b>10</b>     | <b>1</b>   | <b>20</b> |             |
| <b>Totale %</b>             | <b>0%</b> | <b>0%</b>     | <b>33,3%</b>  | <b>20%</b>    | <b>16,7%</b> |           | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>5%</b>     | <b>40%</b>    | <b>50%</b>    | <b>5%</b>  |           | <b>100%</b> |

<sup>1</sup> 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               |                |
| <b>Totale personale</b>            | <b>2</b>        |            | <b>2</b>        |            | <b>4</b>        |                |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                 | <b>50%</b> |                 | <b>50%</b> |                 | <b>100,00%</b> |

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

|                                  | UOMINI    |            |              |              |              |           |             | DONNE     |            |            |            |           |           |             |
|----------------------------------|-----------|------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| <b>Classi età</b>                |           |            |              |              |              |           |             |           |            |            |            |           |           |             |
| 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         | <b>0%</b>   | 0         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0         | <b>0%</b>   |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0         | 0          | 0            | 0            | 0            | 0         | <b>0%</b>   | 0         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0         | <b>0%</b>   |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0         | 0          | 1            | 0            | 0            | 1         | <b>9%</b>   | 0         | 0          | 1          | 0          | 0         | 1         | <b>5%</b>   |
| Superiore a 10 anni              | 0         | 0          | 3            | 5            | 2            | 10        | <b>91%</b>  | 0         | 1          | 8          | 9          | 1         | 19        | <b>95%</b>  |
| <b>Totale</b>                    | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>4</b>     | <b>5</b>     | <b>2</b>     | <b>11</b> |             | <b>0</b>  | <b>1</b>   | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>1</b>  | <b>20</b> |             |
| <b>Totale %</b>                  | <b>0%</b> | <b>0%</b>  | <b>36,4%</b> | <b>45,4%</b> | <b>18,2%</b> |           | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>5%</b>  | <b>45%</b> | <b>45%</b> | <b>5%</b> |           | <b>100%</b> |

**PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

|                                    | UOMINI          |             | DONNE           |   | TOTALE          |                |
|------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|---|-----------------|----------------|
| <b>Titolo di studio</b>            | Valori assoluti | %           | Valori assoluti | % | Valori assoluti | %              |
| Laurea                             |                 |             |                 |   |                 |                |
| Laurea magistrale                  |                 |             |                 |   |                 |                |
| Master di I livello                |                 |             |                 |   |                 |                |
| Master di II livello               | 1               | 100%        |                 |   |                 |                |
| Dottorato di ricerca               |                 |             |                 |   |                 |                |
| <b>Totale personale</b>            | <b>1</b>        |             |                 |   | <b>1</b>        |                |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                 | <b>100%</b> |                 |   |                 | <b>100,00%</b> |

## PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

|                                    | UOMINI                 |               | DONNE                  |               | TOTALE                 |                |
|------------------------------------|------------------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|----------------|
| <b>TITOLO DI STUDIO</b>            | <b>Valori assoluti</b> | <b>%</b>      | <b>Valori assoluti</b> | <b>%</b>      | <b>Valori assoluti</b> | <b>%</b>       |
| Inferiore al Diploma superiore     | 1                      | 3,23%         | 0                      | 0%            | 1                      | 3,23%          |
| Diploma di scuola superiore        | 5                      | 16,13%        | 10                     | 32,25%        | 15                     | 48,39%         |
| Laurea                             | 1                      | 3,23%         | 1                      | 3,23%         | 2                      | 6,45%          |
| Laurea magistrale                  | 4                      | 12,9%         | 6                      | 19,35%        | 10                     | 32,25%         |
| Master di I livello                | 0                      | 0%            | 2                      | 6,45%         | 2                      | 6,45%          |
| Master di II livello               | 0                      | 0%            | 1                      | 3,23%         | 1                      | 3,23%          |
| Dottorato di ricerca               | 0                      | 0%            | 0                      | 0%            | 0                      | 0%             |
| <b>Totale personale</b>            | <b>11</b>              |               | <b>20</b>              |               | <b>31</b>              |                |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                        | <b>35,49%</b> |                        | <b>64,51%</b> |                        | <b>100,00%</b> |

## 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 ETÀ

|                                                                                         | UOMINI    |            |            |            |            |           |       | DONNE     |            |            |            |           |           |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|-------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------|
| <b>Classi età</b>                                                                       |           |            |            |            |            |           |       |           |            |            |            |           |           |      |
| <b>Tipo Misura conciliazione</b>                                                        | <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          | 1          | 1         | 8,33% | 0         | 0          | 0          | 1          | 0         | 1         | 5%   |
| 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          | 0          | 0          | 0          | 0         | 0%    | 0         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0         | 0%   |
| Personale che fruisce di orari flessibili                                               | 0         | 0          | 4          | 6          | 2          | 12        | 100%  | 0         | 1          | 8          | 10         | 1         | 20        | 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%   |
| <b>Totale</b>                                                                           | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>4</b>   | <b>6</b>   | <b>3</b>   | <b>13</b> |       | <b>0</b>  | <b>1</b>   | <b>8</b>   | <b>11</b>  | <b>1</b>  | <b>21</b> |      |
| <b>Totale %</b>                                                                         | <b>0%</b> | <b>0%</b>  | <b>31%</b> | <b>46%</b> | <b>23%</b> |           |       | <b>0%</b> | <b>5%</b>  | <b>38%</b> | <b>52%</b> | <b>5%</b> |           |      |

## 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            | 0               | <b>0%</b>  | 51              | <b>13%</b> | 51              | <b>12%</b> |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 0               | <b>0%</b>  | 213             | <b>55%</b> | 213             | <b>50%</b> |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 10              | <b>26%</b> | 12              | <b>3%</b>  | 22              | <b>5%</b>  |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 28,48           | <b>74%</b> | 115,12          | <b>29%</b> | 144             | <b>33%</b> |
| <b>Totale</b>                                            | <b>38,48</b>    |            | <b>391,12</b>   |            | <b>430</b>      |            |
| <b>% sul personale complessivo</b>                       |                 | <b>3%</b>  |                 | <b>16%</b> |                 | <b>19%</b> |

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

#### PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato adottato con Determinazione del Segretario Generale n. 297 del 31/12/2019 e al suo interno sono state previste le seguenti iniziative:

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

##### **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.

**Attori Coinvolti:** amministrazione dell'Ente, Ufficio Segreteria Generale, Risorse Umane, Comunicazione e Protocollo e componenti del CUG

**Misurazione:** da valutare a seconda dell'attività realizzata

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** si prevede di non impiegare risorse

#### **INIZIATIVA n.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.

**Attori Coinvolti:** amministrazione dell'Ente e tutto il personale

**Misurazione:** n. di questionari di soddisfazione compilati tramite Google Moduli.

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** si prevede di impiegare risorse per corsi a pagamento e per missioni 2020, tenendo conto che molti corsi, specialmente organizzati dal sistema camerale, verranno svolti tramite webconference.

### **INIZIATIVA n.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.

**Attori Coinvolti:** amministrazione dell'Ente, Ufficio Segreteria Generale, Risorse Umane, Comunicazione e Protocollo e componenti del CUG

**Misurazione:** questionario da somministrare ai dipendenti

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** non si prevedono costi, l'attività verrà svolta ricorrendo al sistema, gratuito, di Google moduli.

### **INIZIATIVA n.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. eventuale approvazione 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;



**Attori Coinvolti:** amministrazione dell'Ente, CUG e tutto il personale

**Misurazione:** da valutare a seconda dell'attività realizzata (ad. Es. almeno n.1 OdS in materia nel corso del 2020)

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** non si prevedono costi

Delle attività sopra previste, nel 2019 sono state attuate le seguenti:

#### **INIZIATIVA n.1**

**Obiettivo:** realizzare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nella Direttiva PCM del 4 marzo. Supportare l'attività dello stesso Comitato, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti

**Azioni:** sono stati attivati strumenti tecnici-informatici, anche avvalendosi della intranet camerale, per favorire la circolazione delle informazioni sulle tematiche di pari opportunità e di genere. Aggiornata la sezione del sito web dedicata al Comitato.

**Attori Coinvolti:** tutto il personale

**Misurazione:** nel corso del 2019 si sono svolte n. 2 riunioni del CUG, in data 3/12/2019 e 17/12/2019.

**Beneficiari:** il personale degli uffici interessati

**Spesa:** nessuna spesa sostenuta nel 2019.

#### **INIZIATIVA n.2**

**Obiettivo:** 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:** 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.

**Attori Coinvolti:** tutti gli Uffici

**Misurazione:** Obiettivi del piano performance

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** spese sostenute per corsi a pagamento e per missioni 2019. Il personale è impegnato anche nella partecipazione a corsi di formazione gratuiti organizzati da Unioncamere Nazionale, la maggior parte dei quali svolti tramite webconference.

#### **INIZIATIVA n.3**

**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:** 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: 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; sono stati coinvolti i livelli apicali; sono state prodotte statistiche sul personale ripartite per genere.

**Attori Coinvolti:** amministrazione dell'Ente, Ufficio Segreteria Generale, Risorse Umane, Comunicazione e Protocollo e componenti del CUG

**Misurazione:** è stato somministrato ai dipendenti il questionario per la rilevazione del benessere organizzativo.

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** nessuna spesa sostenuta nel 2019, l'attività è stata svolta ricorrendo a Google moduli.

#### **INIZIATIVA n.4**

**Obiettivo:** Sperimentare soluzioni atte a favorire la conciliazione vita-lavoro (esigenza da analisi dei dati del personale e da segnalazioni del CUG)

**Azioni:** è stato articolato l'orario di lavoro (OdS n.787 del 31/01/2019), 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; è stato adottato l'OdS n.788 del 16/04/2019 al fine di articolare l'orario di lavoro nel periodo estivo, prevedendo la chiusura pomeridiana degli uffici; sono state inviate comunicazioni tramite posta elettronica sulle principali novità che riguardano l'ente o in materia di gestione del personale; sono stati adottati

**Attori Coinvolti:** tutti i servizi e gli Uffici dell'Ente

**Misurazione:** sono stati adottati i due OdS, sopra menzionati.

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** nessuna spesa sostenuta nel 2019.

#### **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 2019/2021, 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.

**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 2019:**

**Stock imprese femminili registrate e attive, anno 2019, e tasso di femminilizzazione, per settori economici a Massa-Carrara**

| <i>Settore</i>                                                     | <i>Imprese femminili</i> |               | <i>Totale imprese</i> |               | <i>Tasso femminilizzazione</i> |               |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------|-----------------------|---------------|--------------------------------|---------------|
|                                                                    | <i>Registrate</i>        | <i>Attive</i> | <i>Registrate</i>     | <i>Attive</i> | <i>Registrate</i>              | <i>Attive</i> |
| A Agricoltura, silvicoltura pesca                                  | 432                      | 427           | 1.056                 | 1.028         | 40,9                           | 41,5          |
| B Estrazione di minerali da cave e miniere                         | 9                        | 6             | 151                   | 102           | 6,0                            | 5,9           |
| C Attività manifatturiere                                          | 356                      | 309           | 2.542                 | 2.057         | 14,0                           | 15,0          |
| D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...     | 9                        | 9             | 31                    | 30            | 29,0                           | 30,0          |
| E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...     | 10                       | 6             | 52                    | 40            | 19,2                           | 15,0          |
| F Costruzioni                                                      | 244                      | 214           | 3.598                 | 3.164         | 6,8                            | 6,8           |
| G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...     | 1.656                    | 1.504         | 6.373                 | 5.594         | 26,0                           | 26,9          |
| H Trasporto e magazzinaggio                                        | 66                       | 52            | 597                   | 514           | 11,1                           | 10,1          |
| I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione               | 681                      | 573           | 2.059                 | 1.671         | 33,1                           | 34,3          |
| J Servizi di informazione e comunicazione                          | 84                       | 74            | 416                   | 373           | 20,2                           | 19,8          |
| K Attività finanziarie e assicurative                              | 108                      | 106           | 416                   | 405           | 26,0                           | 26,2          |
| L Attività immobiliari                                             | 217                      | 198           | 934                   | 842           | 23,2                           | 23,5          |
| M Attività professionali, scientifiche e tecniche                  | 97                       | 84            | 624                   | 548           | 15,5                           | 15,3          |
| N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...    | 242                      | 219           | 849                   | 755           | 28,5                           | 29,0          |
| O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...      | 1                        | 0             | 2                     | 1             | 50,0                           | 0,0           |
| P Istruzione                                                       | 28                       | 28            | 89                    | 80            | 31,5                           | 35,0          |
| Q Sanità e assistenza sociale                                      | 75                       | 65            | 156                   | 138           | 48,1                           | 47,1          |
| R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento | 125                      | 103           | 449                   | 378           | 27,8                           | 27,2          |
| S Altre attività di servizi                                        | 481                      | 469           | 918                   | 886           | 52,4                           | 52,9          |
| X Imprese non classificate                                         | 291                      | 1             | 1.228                 | 4             | 23,7                           | 25,0          |
| <b>MASSA-CARRARA</b>                                               | <b>5.212</b>             | <b>4.447</b>  | <b>22.540</b>         | <b>18.610</b> | <b>23,1</b>                    | <b>23,9</b>   |

Nell'anno 2019 sono state realizzate le consuete attività di monitoraggio dell'andamento delle imprese femminili del territorio, ed è stata altresì realizzata una conferenza stampa dal titolo **Le donne a Massa-Carrara: imprenditrici, lavoratrici e professioniste.**

#### FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

|                                    | UOMINI   |            |              |              |             |              |            | DONNE     |            |              |            |           |              |            |
|------------------------------------|----------|------------|--------------|--------------|-------------|--------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|-----------|--------------|------------|
| Classi età<br>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          | 0            | 0            | 0           | 0            | <b>0%</b>  | 0         | 0          | 0            | 0          | 0         | 0            | <b>0%</b>  |
| Aggiornamento professionale        | 0        | 0          | 95,5         | 73,5         | 42,5        | 211,5        | <b>63%</b> | 0         | 12         | 257,5        | 293        | 0         | 562,5        | <b>78%</b> |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0        | 0          | 0            | 40           | 0           | 40           | <b>11%</b> | 0         | 0          | 0            | 0          | 0         | 0            | <b>0%</b>  |
| Tematiche CUG                      | 0        | 0          | 0            | 0            | 0           | 0            | <b>0%</b>  | 0         | 0          | 0            | 0          | 0         | 0            | <b>0%</b>  |
| Violenza di genere                 | 0        | 0          | 0            | 0            | 0           | 0            | <b>0%</b>  | 0         | 0          | 0            | 0          | 0         | 0            | <b>0%</b>  |
| Altro (anticorruzione)             | 0        | 0          | 32           | 40           | 16          | 88           | <b>26%</b> | 0         | 8          | 64           | 80         | 8         | 160          | <b>22%</b> |
| <b>Totale ore</b>                  | <b>0</b> | <b>0</b>   | <b>127,5</b> | <b>153,5</b> | <b>58,5</b> | <b>339,5</b> |            | <b>0</b>  | <b>20</b>  | <b>321,5</b> | <b>373</b> | <b>8</b>  | <b>722,5</b> |            |
| <b>Totale ore %</b>                |          | <b>0%</b>  | <b>38%</b>   | <b>45%</b>   | <b>17%</b>  |              |            | <b>0%</b> | <b>3%</b>  | <b>44%</b>   | <b>52%</b> | <b>1%</b> |              |            |

#### DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE 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)                     | € 40.451,73              | 0                        | € 40.451,73                   | -              |
| Cat.D                              | € 33.306,22              | € 33.365,13              | -€ 58,91                      | <b>-0,18%</b>  |
| Cat.C                              | € 25.070,78              | € 25.794,51              | -€ 723,73                     | <b>-2,81%</b>  |
| Cat.B                              | € 22.745,49              | € 21.351,52              | € 1.393,97                    | <b>6,53%</b>   |
| <b>Totale personale</b>            | € 121.574,22             | € 80.511,16              | € 41.063,06                   | <b>51,00%</b>  |
| <b>% sul personale complessivo</b> | <b>60,16%</b>            | <b>39,84%</b>            |                               | <b>100,00%</b> |

## 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"

La valutazione dello stress lavoro correlato è stata effettuata con riferimento all'anno 2019 nel corso dell'incontro svoltosi da remoto in data 26.11.2020, a cui hanno partecipato il Segretario Generale, il RSPP, il medico competente, il RLS, i componenti la RSU e il resp. uff. Personale, con il seguente esito:

- parte 1 (area indicatori aziendali - eventi sentinella): non si sono rilevate criticità, fascia di rischio eventi sentinella non rilevante
- parte 2 (area contesto del lavoro): fascia di rischio non rilevante
- parte 3 (area contenuto del lavoro): fascia di rischio non rilevante

L'analisi congiunta dei dati relativi alle tre aree ha rilevato per l'Ente un livello di rischio basso/non rilevante. In allegato le tabelle con i dati di dettaglio relative ad ogni area.

Si riportano di seguito i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2019, trasmessi al personale mediante invio a tutti i dipendenti, di una relazione illustrativa dei dati complessivi e di sintesi dei risultati, dal momento che nell'anno 2020, per i noti motivi legati alla pandemia, si è ritenuto non possibile organizzare riunioni in presenza.

I dati complessivi sono i seguenti:

INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2019

Questionari pervenuti

26

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

|                                                                                                                                                                                                                                                | VALORI                 |   |   |   |    |    | t o t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|---|----|----|-------|
|                                                                                                                                                                                                                                                | Per nulla<br>Del tutto |   |   |   |    |    |       |
|                                                                                                                                                                                                                                                | 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 | 5 | 10 | 9  | 26    |
| 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 | 2 | 2 | 11 | 11 | 26    |
| A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti                                                                                                                 | 0                      | 2 | 1 | 3 | 11 | 9  | 26    |
| 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                     | 0 | 3 | 3 | 2  | 0  | 26    |
| 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                     | 5 | 1 | 2 | 1  | 0  | 26    |
| A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare                                                                                                                                                                                 | 1                      | 3 | 1 | 1 | 4  | 16 | 26    |
| A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause                                                                                                                                                                                           | 0                      | 1 | 3 | 6 | 6  | 10 | 26    |

PERCENTUALI

| Per nulla |    | Del tutto |    |    |    |
|-----------|----|-----------|----|----|----|
| 1         | 2  | 3         | 4  | 5  | 6  |
| 0         | 0  | 8         | 19 | 38 | 35 |
| 0         | 0  | 8         | 8  | 42 | 42 |
| 0         | 8  | 4         | 12 | 42 | 35 |
| 69        | 0  | 12        | 12 | 8  | 0  |
| 65        | 19 | 4         | 8  | 4  | 0  |
| 4         | 12 | 4         | 4  | 15 | 62 |
| 0         | 4  | 12        | 23 | 23 | 38 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |   |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|---|---|---|
| A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili                                                                                                                                                                                                                                                              | 0  | 2 | 6 | 5 | 8 | 5 | 2 |
| 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 ...) | 13 | 4 | 5 | 4 | 0 | 0 | 2 |

|    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|
| 0  | 8  | 23 | 19 | 31 | 19 |
| 50 | 15 | 19 | 15 | 0  | 0  |

## B - Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| B – Le discriminazioni                                                                                                                               | VALORI                 |   |   |   |   |    | t<br>o<br>t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|---|---|----|-------------|
|                                                                                                                                                      | Per nulla<br>Del tutto |   |   |   |   |    |             |
|                                                                                                                                                      | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6  |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)                                     |                        |   |   |   |   |    |             |
| B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale                                                         | 0                      | 0 | 2 | 2 | 4 | 18 | 26          |
| B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico                                                            | 0                      | 0 | 2 | 2 | 5 | 17 | 26          |
| B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione                                                                      | 0                      | 1 | 0 | 2 | 5 | 18 | 26          |
| B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro                                                            | 19                     | 2 | 1 | 1 | 1 | 2  | 26          |
| B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza                                                                | 0                      | 0 | 2 | 1 | 4 | 19 | 26          |
| B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua                                                                         | 0                      | 0 | 2 | 1 | 4 | 19 | 26          |
| B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro                                                                           | 16                     | 5 | 1 | 2 | 0 | 2  | 26          |
| B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale                                                            | 0                      | 0 | 2 | 1 | 4 | 19 | 26          |
| B.09 Ritieni che nell'Ente esistano forme di discriminazione nei confronti dei colleghi disabili/invalidi a fronte della loro disabilità/invalidità? | 22                     | 2 | 0 | 0 | 1 | 0  | 25          |

| PERCENTUALI            |    |   |   |    |    |
|------------------------|----|---|---|----|----|
| Per nulla<br>Del tutto |    |   |   |    |    |
| 1                      | 2  | 3 | 4 | 5  | 6  |
| 0                      | 0  | 8 | 8 | 15 | 69 |
| 0                      | 0  | 8 | 8 | 19 | 65 |
| 0                      | 4  | 0 | 8 | 19 | 69 |
| 73                     | 8  | 4 | 4 | 4  | 8  |
| 0                      | 0  | 8 | 4 | 15 | 73 |
| 0                      | 0  | 8 | 4 | 15 | 73 |
| 62                     | 19 | 4 | 8 | 0  | 8  |
| 0                      | 0  | 8 | 4 | 15 | 73 |
| 85                     | 8  | 0 | 0 | 4  | 0  |

## C - L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| C - L'equità nella mia amministrazione                                                                                            | VALORI                 |   |   |    |   |   | t<br>o<br>t |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|----|---|---|-------------|
|                                                                                                                                   | Per nulla<br>Del tutto |   |   |    |   |   |             |
|                                                                                                                                   | 1                      | 2 | 3 | 4  | 5 | 6 |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?                                                                          |                        |   |   |    |   |   |             |
| (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)                                                                                  |                        |   |   |    |   |   |             |
| C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro                                                             | 0                      | 8 | 6 | 10 | 1 | 1 | 26          |
| C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità                                                           | 0                      | 6 | 8 | 7  | 4 | 1 | 26          |
| C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione                                                | 1                      | 8 | 5 | 8  | 3 | 1 | 26          |
| C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 2                      | 9 | 5 | 8  | 1 | 1 | 26          |
| C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale                                     | 0                      | 3 | 6 | 7  | 8 | 2 | 26          |

| PERCENTUALI            |    |    |    |    |   |
|------------------------|----|----|----|----|---|
| Per nulla<br>Del tutto |    |    |    |    |   |
| 1                      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 |
| 0                      | 31 | 23 | 38 | 4  | 4 |
| 0                      | 23 | 31 | 27 | 15 | 4 |
| 4                      | 31 | 19 | 31 | 12 | 4 |
| 8                      | 35 | 19 | 31 | 4  | 4 |
| 0                      | 12 | 23 | 27 | 31 | 8 |

## D - Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| D - Carriera e sviluppo professionale                                                                            | VALORI                 |    |   |   |   |   | t<br>o<br>t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----|---|---|---|---|-------------|
|                                                                                                                  | Per nulla<br>Del tutto |    |   |   |   |   |             |
|                                                                                                                  | 1                      | 2  | 3 | 4 | 5 | 6 |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda) |                        |    |   |   |   |   |             |
| D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro                     | 2                      | 6  | 4 | 7 | 5 | 2 | 26          |
| D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito                       | 3                      | 10 | 6 | 4 | 3 | 0 | 26          |

| PERCENTUALI            |    |    |    |    |   |
|------------------------|----|----|----|----|---|
| Per nulla<br>Del tutto |    |    |    |    |   |
| 1                      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 |
| 8                      | 23 | 15 | 27 | 19 | 8 |
| 12                     | 38 | 23 | 15 | 12 | 0 |

|                                                                                                                                              |   |   |    |   |   |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----|---|---|---|----|
| D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 0 | 4 | 11 | 5 | 4 | 2 | 26 |
| D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale                                                               | 1 | 2 | 7  | 4 | 9 | 3 | 26 |
| D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente                                                                   | 1 | 9 | 4  | 6 | 3 | 3 | 26 |

|   |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|
| 0 | 15 | 42 | 19 | 15 | 8  |
| 4 | 8  | 27 | 15 | 35 | 12 |
| 4 | 35 | 15 | 23 | 12 | 12 |

### E - Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| E - Il mio lavoro                                                                                                | VALORI                 |   |   |    |    |   | t<br>o<br>t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|----|----|---|-------------|
|                                                                                                                  | Per nulla<br>Del tutto |   |   |    |    |   |             |
|                                                                                                                  | 1                      | 2 | 3 | 4  | 5  | 6 |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda) |                        |   |   |    |    |   |             |
| E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro                                                                  | 0                      | 1 | 5 | 10 | 6  | 4 | 26          |
| E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro                                                      | 0                      | 1 | 3 | 5  | 11 | 6 | 26          |
| E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro                                          | 0                      | 2 | 3 | 5  | 11 | 5 | 26          |
| E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro                                        | 0                      | 0 | 5 | 9  | 7  | 5 | 26          |
| E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale                                                     | 0                      | 5 | 6 | 7  | 5  | 3 | 26          |

| PERCENTUALI |           |    |    |    |    |
|-------------|-----------|----|----|----|----|
| Per nulla   | Del tutto |    |    |    |    |
| 1           | 2         | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 0           | 4         | 19 | 38 | 23 | 15 |
| 0           | 4         | 12 | 19 | 42 | 23 |
| 0           | 8         | 12 | 19 | 42 | 19 |
| 0           | 0         | 19 | 35 | 27 | 19 |
| 0           | 19        | 23 | 27 | 19 | 12 |

### F - I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| F - I miei colleghi                                                                                              | VALORI                 |   |   |   |    |    | t<br>o<br>t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|---|----|----|-------------|
|                                                                                                                  | Per nulla<br>Del tutto |   |   |   |    |    |             |
|                                                                                                                  | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5  | 6  |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda) |                        |   |   |   |    |    |             |
| F.01 Mi sento parte di una squadra                                                                               | 0                      | 4 | 6 | 4 | 7  | 5  | 26          |
| F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti                           | 0                      | 0 | 2 | 0 | 10 | 14 | 26          |
| F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi                                                           | 0                      | 1 | 3 | 6 | 7  | 9  | 26          |
| F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti                                      | 0                      | 4 | 1 | 3 | 9  | 9  | 26          |
| F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare                                                | 1                      | 2 | 5 | 9 | 7  | 2  | 26          |

| PERCENTUALI |           |    |    |    |    |
|-------------|-----------|----|----|----|----|
| Per nulla   | Del tutto |    |    |    |    |
| 1           | 2         | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 0           | 15        | 23 | 15 | 27 | 19 |
| 0           | 0         | 8  | 0  | 38 | 54 |
| 0           | 4         | 12 | 23 | 27 | 35 |
| 0           | 15        | 4  | 12 | 35 | 35 |
| 4           | 8         | 19 | 35 | 27 | 8  |

### G - Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| G - Il contesto del mio lavoro                                                                               | VALORI                 |   |   |    |    |   | t<br>o<br>t |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|----|----|---|-------------|
|                                                                                                              | Per nulla<br>Del tutto |   |   |    |    |   |             |
|                                                                                                              | 1                      | 2 | 3 | 4  | 5  | 6 |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?                                                     |                        |   |   |    |    |   |             |
| (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)                                                             |                        |   |   |    |    |   |             |
| G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione        | 0                      | 1 | 2 | 6  | 14 | 3 | 26          |
| G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro                                                 | 0                      | 1 | 1 | 11 | 8  | 5 | 26          |
| G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti                                                       | 0                      | 2 | 6 | 7  | 7  | 4 | 26          |
| G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata                           | 0                      | 1 | 8 | 5  | 11 | 1 | 26          |
| G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | 0                      | 2 | 4 | 5  | 10 | 5 | 26          |

| PERCENTUALI |           |    |    |    |    |
|-------------|-----------|----|----|----|----|
| Per nulla   | Del tutto |    |    |    |    |
| 1           | 2         | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 0           | 4         | 8  | 23 | 54 | 12 |
| 0           | 4         | 4  | 42 | 31 | 19 |
| 0           | 8         | 23 | 27 | 27 | 15 |
| 0           | 4         | 31 | 19 | 42 | 4  |
| 0           | 8         | 15 | 19 | 38 | 19 |

### H - Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

| VALORI    |           | t<br>o<br>t |
|-----------|-----------|-------------|
| Per nulla | Del tutto |             |

| PERCENTUALI |           |  |  |  |  |
|-------------|-----------|--|--|--|--|
| Per nulla   | Del tutto |  |  |  |  |

|                                                                                                  |   |   |    |   |   |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----|---|---|---|----|
| (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)                                                 | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 |    |
| H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente                              | 1 | 2 | 5  | 6 | 8 | 4 | 26 |
| H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato                              | 0 | 1 | 3  | 7 | 8 | 7 | 26 |
| H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente                                             | 1 | 1 | 2  | 6 | 8 | 8 | 26 |
| H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali | 2 | 1 | 11 | 4 | 6 | 2 | 26 |
| H.05 Se potessi, comunque cambierei ente                                                         | 9 | 4 | 4  | 3 | 5 | 1 | 26 |

| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
|----|----|----|----|----|----|
| 4  | 8  | 19 | 23 | 31 | 15 |
| 0  | 4  | 12 | 27 | 31 | 27 |
| 4  | 4  | 8  | 23 | 31 | 31 |
| 8  | 4  | 42 | 15 | 23 | 8  |
| 35 | 15 | 15 | 12 | 19 | 4  |

#### I - L'immagine della mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

|                                                                                                                           |   |   |   |    |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|---|---|----|
| 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 | 1 | 0 | 7 | 7  | 9 | 2 | 26 |
| I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività                    | 2 | 1 | 6 | 11 | 4 | 2 | 26 |
| I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività                       | 0 | 6 | 6 | 11 | 1 | 2 | 26 |

| PERCENTUALI            |    |    |    |    |   |
|------------------------|----|----|----|----|---|
| Per nulla<br>Del tutto |    |    |    |    |   |
| 1                      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 |
| 4                      | 0  | 27 | 27 | 35 | 8 |
| 8                      | 4  | 23 | 42 | 15 | 8 |
| 0                      | 23 | 23 | 42 | 4  | 8 |

#### Importanza degli ambiti di indagine

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

|                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5  | 6  |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|----|----|
| A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | 0 | 1 | 3 | 0 | 9  | 13 | 26 |
| B Le discriminazioni                                                        | 1 | 0 | 0 | 5 | 9  | 11 | 26 |
| C L'equità nella mia amministrazione                                        | 1 | 0 | 0 | 1 | 9  | 15 | 26 |
| D La carriera e lo sviluppo professionale                                   | 1 | 0 | 0 | 3 | 9  | 13 | 26 |
| E Il mio lavoro                                                             | 0 | 0 | 1 | 2 | 10 | 13 | 26 |
| F I miei colleghi                                                           | 0 | 0 | 1 | 1 | 12 | 12 | 26 |
| G Il contesto del mio lavoro                                                | 0 | 0 | 0 | 2 | 15 | 9  | 26 |
| H Il senso di appartenenza                                                  | 0 | 1 | 2 | 2 | 14 | 7  | 26 |
| I L'immagine della mia amministrazione                                      | 0 | 1 | 2 | 3 | 13 | 7  | 26 |

| PERCENTUALI            |   |    |    |    |    |
|------------------------|---|----|----|----|----|
| Per nulla<br>Del tutto |   |    |    |    |    |
| 1                      | 2 | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 0                      | 4 | 12 | 0  | 35 | 50 |
| 4                      | 0 | 0  | 19 | 35 | 42 |
| 4                      | 0 | 0  | 4  | 35 | 58 |
| 4                      | 0 | 0  | 12 | 35 | 50 |
| 0                      | 0 | 4  | 8  | 38 | 50 |
| 0                      | 0 | 4  | 4  | 46 | 46 |
| 0                      | 0 | 0  | 8  | 58 | 35 |
| 0                      | 4 | 8  | 8  | 54 | 27 |
| 0                      | 4 | 8  | 12 | 50 | 27 |

### 3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### L - La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| classifica domanda/                                                                               |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|----|
| L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione                                               | 1 | 2 | 7 | 6 | 8 | 2 | 26 |
| L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione                                 | 0 | 5 | 9 | 7 | 4 | 1 | 26 |
| L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione                                   | 0 | 3 | 8 | 8 | 5 | 2 | 26 |
| L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | 0 | 2 | 7 | 8 | 7 | 2 | 26 |

| PERCENTUALI            |    |    |    |    |   |
|------------------------|----|----|----|----|---|
| Per nulla<br>Del tutto |    |    |    |    |   |
| 1                      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 |
| 4                      | 8  | 27 | 23 | 31 | 8 |
| 0                      | 19 | 35 | 27 | 15 | 4 |
| 0                      | 12 | 31 | 31 | 19 | 8 |
| 0                      | 8  | 27 | 31 | 27 | 8 |



**M - Le mie performance**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| M - Le mie performance                                                                                           | VALORI                 |   |   |    |   |   | t<br>o<br>t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|----|---|---|-------------|
|                                                                                                                  | Per nulla<br>Del tutto |   |   |    |   |   |             |
|                                                                                                                  | 1                      | 2 | 3 | 4  | 5 | 6 |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda) |                        |   |   |    |   |   |             |
| M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro                                 | 1                      | 4 | 4 | 8  | 5 | 4 | 26          |
| M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro              | 1                      | 1 | 3 | 10 | 7 | 4 | 26          |
| M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro                                               | 1                      | 3 | 6 | 7  | 5 | 4 | 26          |
| M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati                                            | 4                      | 2 | 5 | 7  | 5 | 3 | 26          |

| PERCENTUALI |    |    |           |    |    |
|-------------|----|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |    |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2  | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 4           | 15 | 15 | 31        | 19 | 15 |
| 4           | 4  | 12 | 38        | 27 | 15 |
| 4           | 12 | 23 | 27        | 19 | 15 |
| 15          | 8  | 19 | 27        | 19 | 12 |

**N - Il funzionamento del sistema**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| N - Il funzionamento del sistema                                                                                     | VALORI                 |   |   |    |   |   | t<br>o<br>t |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|----|---|---|-------------|
|                                                                                                                      | Per nulla<br>Del tutto |   |   |    |   |   |             |
|                                                                                                                      | 1                      | 2 | 3 | 4  | 5 | 6 |             |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)     |                        |   |   |    |   |   |             |
| N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro                  | 0                      | 3 | 5 | 10 | 5 | 3 | 26          |
| N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 2                      | 1 | 5 | 11 | 6 | 1 | 26          |
| N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance                              | 3                      | 4 | 8 | 6  | 4 | 1 | 26          |
| N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano                                              | 3                      | 3 | 7 | 9  | 1 | 3 | 26          |
| N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale         | 1                      | 2 | 5 | 7  | 7 | 4 | 26          |

| PERCENTUALI |    |    |           |    |    |
|-------------|----|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |    |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2  | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 0           | 12 | 19 | 38        | 19 | 12 |
| 8           | 4  | 19 | 42        | 23 | 4  |
| 12          | 15 | 31 | 23        | 15 | 4  |
| 12          | 12 | 27 | 35        | 4  | 12 |
| 4           | 8  | 19 | 27        | 27 | 15 |

**4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DELLA P.O. DI RIFERIMENTO****O - Il mio capo (P.O.) e la mia crescita**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

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

| PERCENTUALI |    |    |           |    |    |
|-------------|----|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |    |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2  | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 4           | 15 | 12 | 19        | 23 | 12 |
| 8           | 8  | 15 | 19        | 27 | 8  |
| 4           | 8  | 12 | 8         | 23 | 31 |
| 0           | 0  | 19 | 27        | 23 | 15 |
| 0           | 8  | 15 | 12        | 35 | 15 |

**P - Il mio capo (P.O.) e l'equità**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

| P - Il mio capo (P.O.) e l'equità                                                                                | VALORI                 |   |   |   |   |   | to<br>t |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|---|---|---|---|---------|
|                                                                                                                  | Per nulla<br>Del tutto |   |   |   |   |   |         |
|                                                                                                                  | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |         |
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?<br><br>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda) |                        |   |   |   |   |   |         |
| P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione                                                              | 1                      | 1 | 4 | 6 | 7 | 3 | 22      |
| P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro                                        | 1                      | 0 | 6 | 8 | 6 | 1 | 22      |
| P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti                                                      | 1                      | 2 | 5 | 7 | 5 | 2 | 22      |

| PERCENTUALI |   |    |           |    |    |
|-------------|---|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |   |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2 | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 4           | 4 | 15 | 23        | 27 | 12 |
| 4           | 0 | 23 | 31        | 23 | 4  |
| 4           | 8 | 19 | 27        | 19 | 8  |

|                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | 2 | 0 | 2 | 8 | 6 | 4 | 2 |
|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |    |    |    |
|---|---|---|----|----|----|
| 8 | 0 | 8 | 31 | 23 | 15 |
|---|---|---|----|----|----|

#### 4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

|                                                                               | VALORI          |   |   |    |   |     | t<br>o<br>t |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|----|---|-----|-------------|
|                                                                               | Per nulla tutto |   |   |    |   | Del |             |
|                                                                               | 1               | 2 | 3 | 4  | 5 | 6   |             |
| O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi                | 3               | 2 | 4 | 8  | 6 | 3   | 26          |
| O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro                      | 2               | 3 | 5 | 10 | 4 | 2   | 26          |
| O.03 È sensibile ai miei bisogni personali                                    | 1               | 0 | 5 | 7  | 6 | 7   | 26          |
| O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro                               | 2               | 2 | 5 | 8  | 2 | 7   | 26          |
| O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 1               | 2 | 4 | 8  | 7 | 4   | 26          |

| PERCENTUALI |    |    |           |    |    |
|-------------|----|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |    |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2  | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 12          | 8  | 15 | 31        | 23 | 12 |
| 8           | 12 | 19 | 38        | 15 | 8  |
| 4           | 0  | 19 | 27        | 23 | 27 |
| 8           | 8  | 19 | 31        | 8  | 27 |
| 4           | 8  | 15 | 31        | 27 | 15 |

##### R - Il mio capo (SG) e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

|                                                                           | VALORI          |   |   |    |   |     | t<br>o<br>t |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|----|---|-----|-------------|
|                                                                           | Per nulla tutto |   |   |    |   | Del |             |
|                                                                           | 1               | 2 | 3 | 4  | 5 | 6   |             |
| P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione                       | 1               | 3 | 5 | 9  | 6 | 2   | 26          |
| P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 2               | 4 | 5 | 10 | 4 | 1   | 26          |
| P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti               | 1               | 4 | 5 | 9  | 4 | 3   | 26          |
| P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore  | 1               | 1 | 4 | 9  | 7 | 4   | 26          |

| PERCENTUALI |    |    |           |    |    |
|-------------|----|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |    |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2  | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 4           | 12 | 19 | 35        | 23 | 8  |
| 8           | 15 | 19 | 38        | 15 | 4  |
| 4           | 15 | 19 | 35        | 15 | 12 |
| 4           | 4  | 15 | 35        | 27 | 15 |

##### S - Attività CUG

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)

|                                                            | VALORI          |   |   |   |   |     | t<br>o<br>t |
|------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|-----|-------------|
|                                                            | Per nulla tutto |   |   |   |   | Del |             |
|                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6   |             |
| Q.01 Valutazione della soddisfazione dell'attività del CUG | 1               | 0 | 3 | 4 | 7 | 11  | 26          |

| PERCENTUALI |   |    |           |    |    |
|-------------|---|----|-----------|----|----|
| Per nulla   |   |    | Del tutto |    |    |
| 1           | 2 | 3  | 4         | 5  | 6  |
| 4           | 0 | 12 | 15        | 27 | 42 |

## RELAZIONE DI SINTESI

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 fissata il 28/2/2020 non si è potuta tenere, causa il distanziamento del sottoscritto a seguito dell'epidemia. La successiva forzata chiusura delle attività, l'organizzazione del lavoro in smart working, la difficoltà se non divieto di tenere riunioni in presenza, la ridotta presenza del personale in ufficio hanno comportato l'inopportunità di una riunione assembleare in presenza, che viene sostituita con questo invio, rappresentato dalla presente relazione e dalla scheda dei risultati.

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. Nel caso di evidenziazione di criticità il valore attribuito (=>3) è stato inferiore a 70%).

I questionari pervenuti sono stati 26 su 30 dipendenti:

#### **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'**84,62%**, in crescita rispetto all'anno passato (77,78%). Relative criticità riguardano le voci:

- A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili (69,23%);

#### **B – Le discriminazioni**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **91,03%**, in crescita rispetto all'anno passato (78,11%). Relative criticità riguardano le voci:

- nessuna

#### **C - L'equità nella mia amministrazione**

La situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **48,46%**. Il dato dell'anno passato era stato (38,18%).

#### **D - Carriera e sviluppo professionale**

La situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **46,15%**. Il dato dell'anno passato era stato (37,58%).

#### **E - Il mio lavoro**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **76,15%**, in crescita rispetto all'anno passato (72,12%). Relative criticità riguardano le voci:

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

#### **F - I miei colleghi**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **77,69%**, in crescita rispetto all'anno passato (69,70%). Relative criticità riguardano le voci:

- F.01 Mi sento parte di una squadra (61,54%);
- F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare (69,23%);

#### **G - Il contesto del mio lavoro**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **78,46%**, in crescita rispetto all'anno passato (59,39%). Relative criticità riguardano le voci:

- G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti (69,23%);
- G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata (65,38%);

#### **H - Il senso di appartenenza**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **71,54%**, pari circa rispetto all'anno passato (70,91%). Relative criticità riguardano le voci:

- H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente (69,23%);
- H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali (53,85%);
- H.05 Se potessi, comunque cambierei ente (65,38%)

#### **I - L'immagine della mia amministrazione**

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **62,82%**, in crescita rispetto all'anno passato (40,40%). Relative criticità riguardano le voci:

- 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 (51,52%);
- I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività (36,36%);
- I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività (33,33%)

#### **Importanza degli ambiti di indagine**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **93,59%**, in crescita rispetto all'anno passato (85,85%). Relative criticità riguardano le voci:

- nessuna;

#### **L - La mia organizzazione**

La situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **57,69%**, in crescita rispetto all'anno passato (46,21%). Relative criticità riguardano le voci:

- L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione (61,54%);
- L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione (46,15%);
- L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione (57,59%);
- L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (65,38%);

#### **M - Le mie performance**

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **66,35%**, in crescita rispetto all'anno passato (59,85%). Relative criticità riguardano le voci:

- M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro (65,38%);
- M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro (61,54%);
- M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati (57,69%);

#### **N - Il funzionamento del sistema**

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **60,00%**, in crescita rispetto all'anno passato (51,52%). Relative criticità riguardano le voci:

- N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro (69,23%);
- N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance (69,23%);
- N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance (42,31%);
- N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano (50,00%);
- N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale (69,23%);

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

Di fatto la situazione è ritenuta NEGATIVA con un punteggio medio pari al **59,23%**, in crescita rispetto all'anno passato (52,12%), quando però la valutazione era unica tra PO e SG. Relative criticità riguardano le voci:

- O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (48,48%);
- O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (45,45%);
- O.03 È sensibile ai miei bisogni personali (57,58%);
- O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (54,55%);
- O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte (54,55%);

#### **P - Il mio capo (P.O.) e l'equità**

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **60,58%**, in crescita rispetto all'anno passato (33,33%), quando però la valutazione era unica tra PO e SG. Relative criticità riguardano le voci:

- P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione (61,54%);
- P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro (57,69%);
- P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti (53,85%);
- P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore (69,23%);

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

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **68,46%**, in crescita rispetto all'anno passato (52,12%), quando però la valutazione era unica tra PO e SG. Relative criticità riguardano le voci:

- Q.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (65,38%);
- Q.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (61,54%);
- Q.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (65,38%);

#### **R - Il mio capo (SG) e l'equità**

Di fatto la situazione è ritenuta LIEVEMENTE POSITIVA con un punteggio medio pari al **65,38%**, in crescita rispetto all'anno passato (33,33%), quando però la valutazione era unica tra PO e SG. Relative criticità riguardano le voci:

- R.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione (65,38%);
- R.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro (57,69%);
- R.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti (61,54%);

#### **S - Attività CUG**

Di fatto la situazione è ritenuta POSITIVA con un punteggio medio pari al **84,62%**, in crescita rispetto all'anno passato (78,79%). Relative criticità riguardano le voci:

- nessuna;

È allegato la scheda di riepilogo con il dettaglio delle singole voci (sopra esposta).

Il Segretario Generale, rimane a disposizione di singoli o gruppi di dipendenti per un approfondimento congiunto delle valutazioni fatte.

### **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<br>2015 | Anno<br>2016 | Anno<br>2017 | Anno<br>2018 | Anno<br>2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| % di Dirigenti donne                                                                 | 0%           | 0%           | 0%           | 0%           | 0%           |
| % di Donne rispetto al totale del personale                                          | 59%          | 59%          | 59%          | 63%          | 66%          |
| % di personale femminile assunto a tempo indeterminato                               | 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    |
| 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    |
| Età media del personale femminile                                                    | 47           | 48           | 49           | 51           | 52           |
| Età media del personale maschile                                                     | 52           | 53           | 53           | 54           | 56           |
| % di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile         | 52%          | 52%          | 50%          | 50%          | 50%          |
| % di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile           | 37%          | 37%          | 40%          | 38%          | 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) e gennaio 2018 (Determinazione del Segretario Generale n.13 del 15/01/2018).

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 2019, il CUG si è riunito il 3 dicembre e il 17 dicembre ed è stato coinvolto nel promuovere il benessere organizzativo e la formazione delle risorse umane.

Questo è quanto emerso nella riunione del 3 dicembre 2019:

*Il Presidente dà lettura della Relazione delle attività del CUG anno 2018, che è stata pubblicata sul sito camerale nell'apposita pagina, Amministrazione trasparente – CUG.*

*Il Presidente informa che in data 7 luglio 2019 è stata emanata una direttiva dalla PCM "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che tra le altre cose ha richiamato l'attenzione sulla necessità che le Pubbliche Amministrazioni adottino i Piani triennali delle azioni positive quale strumento di programmazione, prevedendone il collegamento con il Piano della Performance, di cui diventa un allegato da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio, rilevante anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione.*

*La suddetta circolare ha altresì aggiornato gli indirizzi forniti dalla precedente circolare del 4.03.2011 per quanto riguarda i criteri di composizione, le procedure di nomina e i compiti del CUG.*

*Il Presidente ricorda che il Comitato aveva un suo regolamento approvato nel 2011, si è proceduto ad un suo aggiornamento nella versione mandata al CUG in data 29 novembre 2019. In pari data è stato inviato altresì il Piano delle azioni positive per il triennio 2019 – 2021.*

*Il Comitato esamina, quindi, la bozza di regolamento di cui sopra e lo approva e la bozza di Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 di cui sopra e richiede l'aggiunta della tabella relativa alla formazione distinta per genere e alcune modifiche che verranno portate in valutazione alla prossima riunione.*

*Questionari benessere 2018: il Presidente comunica che non tutti i dipendenti hanno provveduto alla compilazione del questionario, illustra i risultati relativi all'anno 2018 e si decide di fissare una riunione del personale per illustrare i risultati a tutti i dipendenti e per ricordare l'importanza di una corretta e attenta compilazione del questionario, soprattutto in vista della prossima somministrazione del questionario per l'anno 2019.*

*Il CUG propone che il Segretario Generale, qualora ne venga ravvisata la necessità, organizzi incontri individuali con i singoli dipendenti, eventualmente supportati dalla propria PO/Capo Ufficio al fine di avere un confronto più diretto che possa portare anche ad una più corretta valutazione dei vari aspetti organizzativi.*

*Il Presidente, a chiusura dell'incontro, ribadisce la necessità di incontri periodici con tutto il personale relativi al benessere organizzativo ed all'attività del CUG e fissa un incontro per mercoledì 4 dicembre p.v. alle ore 12,30.*

Nella riunione del 17 dicembre 2019 è emerso quanto segue:

*Il Presidente comunica che, come richiesto nella riunione del 3.12.2019, si è proceduto ad inserire nel Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 le seguenti integrazioni:*

- *analisi quantitativa delle ore di formazione svolte dal personale suddiviso per genere,*
- *n. minimo di riunioni annuali del CUG,*
- *il raggiungimento di una percentuale minima di soddisfazione della formazione*
- *il raggiungimento di una percentuale minima nella valutazione di tutto il personale nel questionario benessere*
- *orario flessibile, orario estivo, verifica particolari situazioni su richiesta.*

*I membri del CUG decidono di inserire tra i risultati attesi per l'obiettivo n. 3 anche l'istituzione di uno spazio nella intranet per eventuali proposte di miglioramento del clima organizzativo interno al fine di individuare le criticità sulle quali intervenire e per l'obiettivo n. 4 anche un vademecum riepilogativo delle causali utilizzate nel programma di gestione delle presenze.*

*Il Presidente, a chiusura dell'incontro, ribadisce la necessità di convocare il CUG entro il 20 marzo 2020, in modo che lo stesso possa presentare entro il 30 marzo la relazione sulla situazione del personale, contenente un'apposita sezione in ordine allo stato di attuazione del PTAP. Tale relazione dovrà essere trasmessa agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV.*

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

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

Per quanto riguarda il Piano triennale delle azioni positive, nel periodo di vigenza, 1.1.2019-31.12.2021, 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