



COMITATO UNICO DI GARANZIA - C.U.G.

RELAZIONE ATTIVITA'

ANNO 2016

Il presente documento fornisce un resoconto concernente la situazione del personale della Camera di Commercio di Trapani riferita all'anno precedente nonché le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2016, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, comma 4, L. 4/11/2010, n. 183), e dell'art. 4 del Regolamento del CUG della Camera, approvato con delibera n. 26 del 14/04/2014.

Una delle prime decisioni deliberate dal Comitato, nell'anno 2016, è stata quella di formulare un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre ai dipendenti della Camera in modo da poter individuare, in base alle risposte, eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. che si fossero evidenziate e poter, conseguentemente, intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

Assetto normativo del C.U.G.

Il Comitato Unico di Garanzia viene istituito dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro") e successivamente viene emanata la direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione e del Ministro delle Pari opportunità, contenente linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

La norma prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano " *al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57, comma 1).

Con determinazione dirigenziale n. 66 del 19 marzo 2014 e n. 83 del 3 aprile 2014 viene costituito il CUG della Camera, il cui regolamento è stato approvato all'unanimità nella seduta del 25 marzo 2014 e giusta delibera di Giunta n. 26 del 14.04.2014.

Con delibera di Giunta camerale n. 25 del 14.04.2014 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni positive 2014-2016 dell'Camera di Commercio di Trapani.

Come noto, a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, l'area di competenza del CUG è stata ampliata rispetto ai settori appannaggio dei pregressi comitati per il fenomeno del mobbing e per le pari opportunità. Infatti le aree di interesse del CUG concernono discriminazioni di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro nonché contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambiente di lavoro e contribuzione alla realizzazione del benessere organizzativo.

Nello sviluppo della propria attività, il CUG deve tener conto di tre soggetti con i quali operare in stretto contatto, in piena rispondenza con il dettato normativo: due interlocutori esterni alla Camera la Consigliera Nazionale di Parità e l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali ed un interlocutore interno all'Ente, l'Organismo Interno di Valutazione.

L'azione del CUG potrà essere sviluppata mediante:

- poteri propositivi
- poteri consultivi
- poteri di verifica

Azioni sviluppate dal CUG

Attuazione del Regolamento del CUG e del Piano triennale delle azioni positive 2014-2016 della Camera di Commercio di Trapani

Il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Camera" è stato approvato nella seduta del 25.03.2014, immediatamente dopo l'insediamento del Comitato.

Il regolamento CUG è stato quindi pubblicato sul sito web camerale nella sezione: Amministrazione Trasparente – PERFORMANCE – Benessere Organizzativo.

Con delibera n. 25 del 14.04.2014 è stato approvato il Piano delle azioni positive della Camera dopo aver ottenuto il parere favorevole del Comitato nella seduta del 3 aprile 2014.

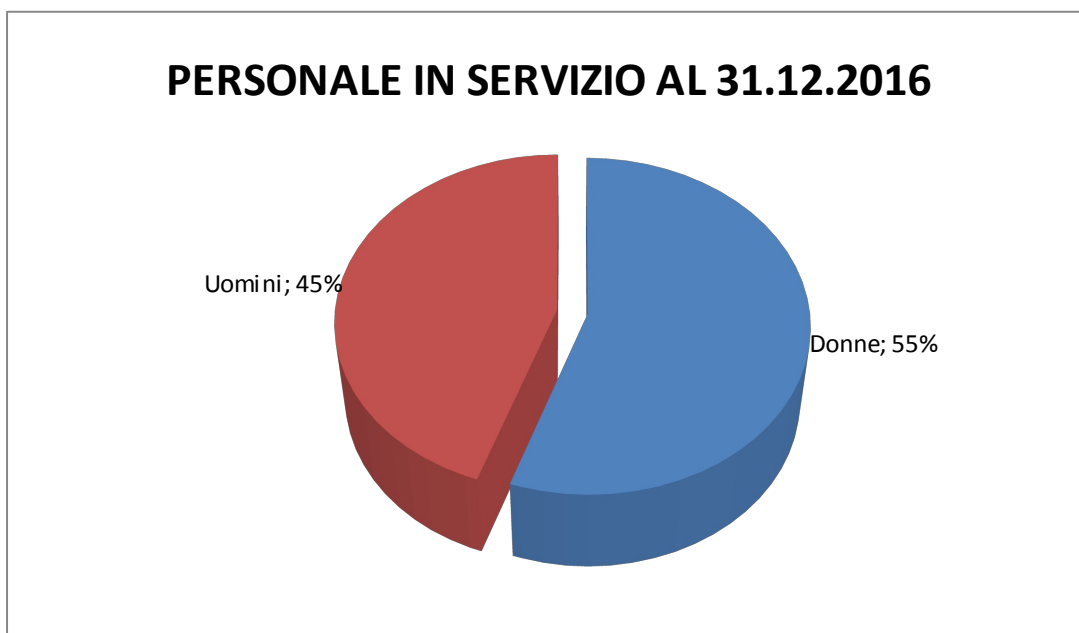
L'Ufficio del Personale ha fornito i dati statistici dei dipendenti per il monitoraggio della realtà camerale in riferimento al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali, di seguito pubblicati.

PERSONALE CAMERALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERM. IN SERVIZIO AL 31.12.2016

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	3	--	3
FUNZIONARI-D6	8	15	23
ISTRUTTORI-C6-	11	8	19
COLLABORATORI-B	--	7	7
OPERATORI-A	3	1	4
TOTALI	25	31	56

Alla data del 31.12.2016 il personale in servizio della Camera di Commercio di TRAPANI è pari a 56 unità, di cui 31 donne e 25 uomini.

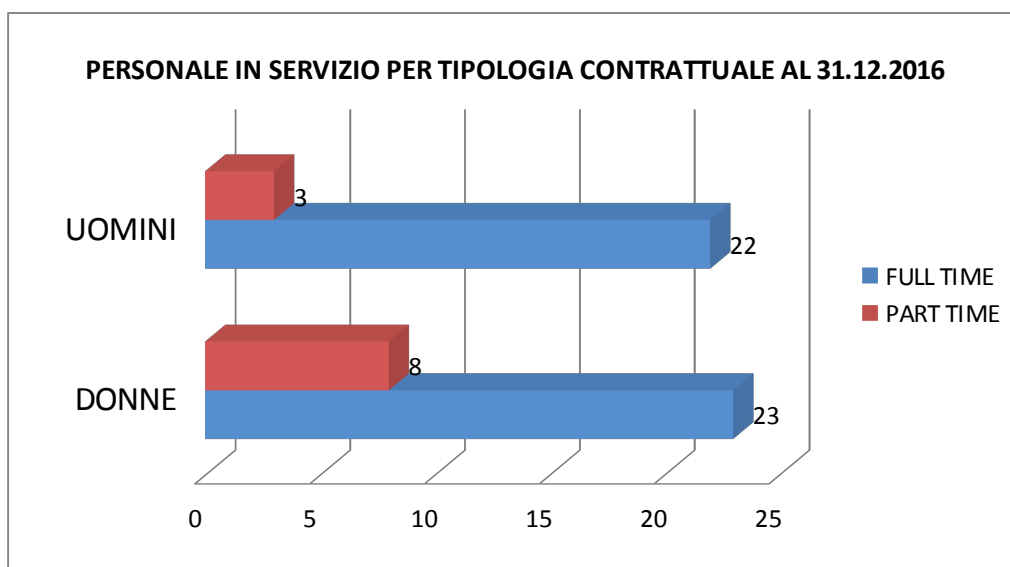
La Camera di Trapani utilizza dal 2007 n. 11 soggetti ex-L.S.U. Con contratto annuale a tempo determinato e parziale, precisamente n. 7 collaboratori e n. 4 operatori.



Delle 56 unità di personale in servizio, n. 44 unità (79%) risultano essere full time e n. 12 unità (21%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 55% del personale in servizio, relativamente alla fruizione di contratti part-time, costituiscono il 14% di tutto personale, mentre gli uomini che ne rappresentano il 45%, costituiscono, sempre in relazione alla fruizione di contratti part-time, il 5,5% di tutto il personale (56 unità).

Situazione al 31.12.2016	UOMINI	DONNE
FULL TIME	22(39,5%)	23(41%)
PART TIME	3(5,5%)	8(14%)
TOTALE	25(45%)	31(55%)



Di seguito vengono classificati i rapporti di lavoro part-time tenendo conto della categoria di appartenenza, della tipologia e delle relative ore settimanali

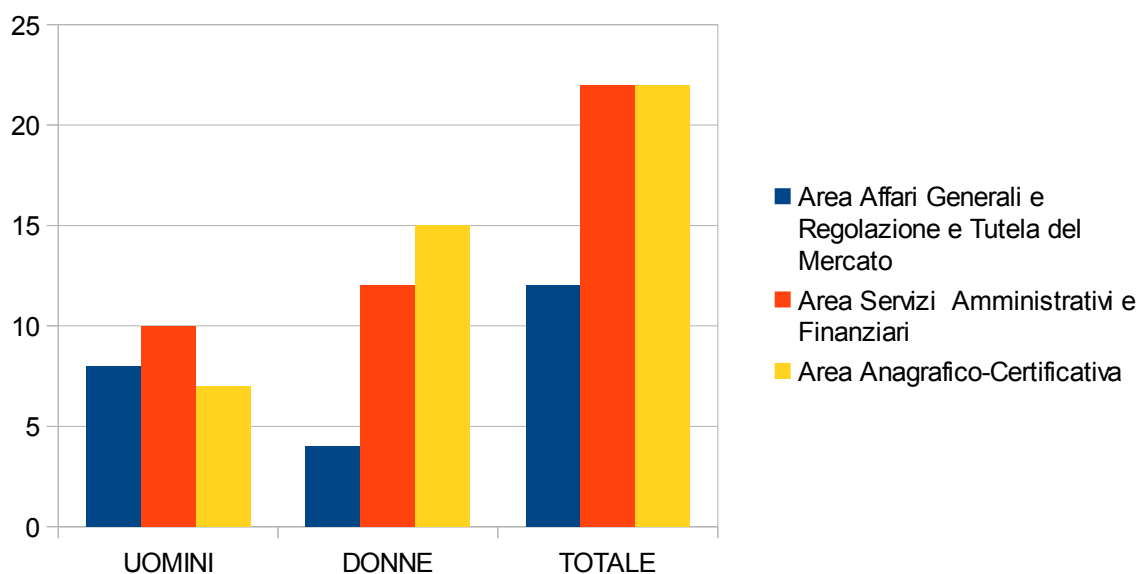
RAPPORTI DI LAVORO PART TIME AL 31.12.2016					
N. UNITA'	SESSO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	ORE SETTIMANALI	% DI PART-TIME
1	F	A	ORIZZONTALE	30	83,33
3	M	A	ORIZZONTALE	30	83,33
7	F	B	ORIZZONTALE	30	83,33
1	F	C	VERTICALE	18	50,00%

Genere per categoria

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

Situazione al 31.12.2016	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
UOMINI	3(75%)	-(00%)	11(58%)	8(35%)	3(100%)
DONNE	1(25%)	7(100%)	8(42%)	15(65%)	-
TOTALE	4(100%)	7(100%)	19(100%)	23(100%)	3(100%)

Genere per Area



Situazione al 31.12.2016	Area Affari Generali e Regolazione e Tutela del Mercato	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Area Anagrafico-Certificativa
UOMINI	8	10	7
DONNE	4	12	15
TOTALE	12	22	22

Anzianità di servizio

Situazione al 31.12.2016	FINO A 10 ANNI DI SERVIZIO	DA 11 A 20 ANNI DI SERVIZIO	DA 21 A 30 ANNI DI SERVIZIO	PIÙ DI 30 ANNI DI SERVIZIO	TOTALE
UOMINI	3	2	10	10	25
DONNE	8	--	13	10	31
TOTALE	11	2	23	20	56

Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.

Situazione al 31.12.2016	UNITA'	PERCENTUALE
UOMINI	4	67,00%
DONNE	2	33,00%

Età media del personale non dirigente

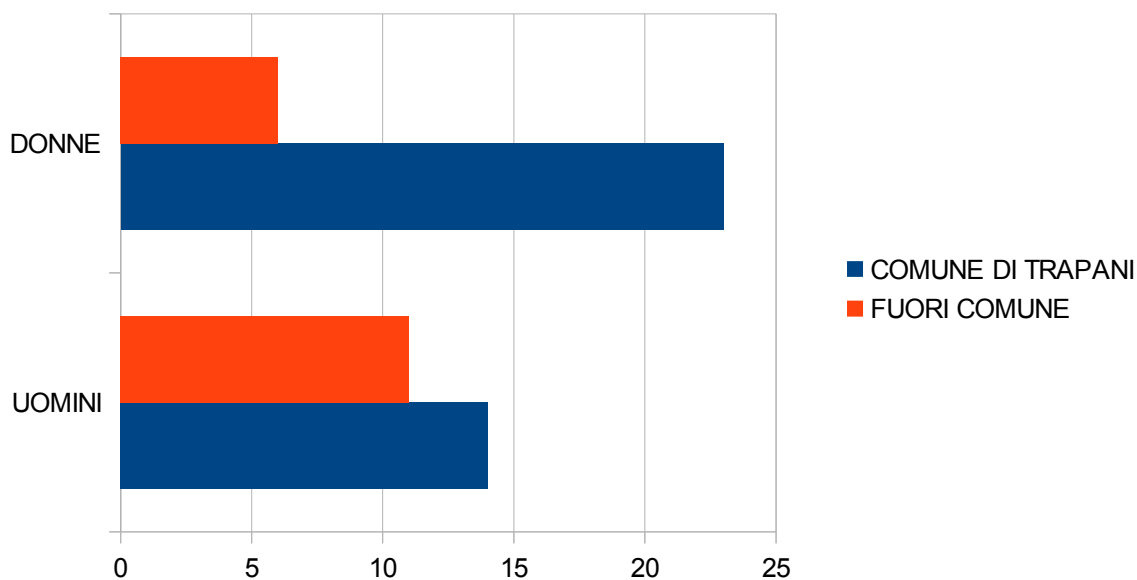
Anno 2016	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	55,92	54,77
di cui < = 40 anni	–	--
di cui tra 41 - 50 anni	4(0,16%)	7(0,23%)
di cui > 50 anni	21(84%)	24(77%)

Età media del personale dirigente

Anno 2016	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	53,67	--
di cui < = 40 anni	–	--
di cui 41 - 50 anni	1(0,33%)	--
di cui >50 anni	2(0,67%)	--

Dipendenti residenti e non nel comune per genere

Anno 2016	COMUNE DI TRAPANI	FUORI COMUNE
UOMINI	14	11
DONNE	23	6



Personale in possesso di laurea

Situazione al 31.12.2016	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	3	--
PERSONALE NON DIRIGENTE	3	5
PERSONALE TOTALE	6(24%)	5(16%)

Analisi Benessere organizzativo – Tasso di assenze

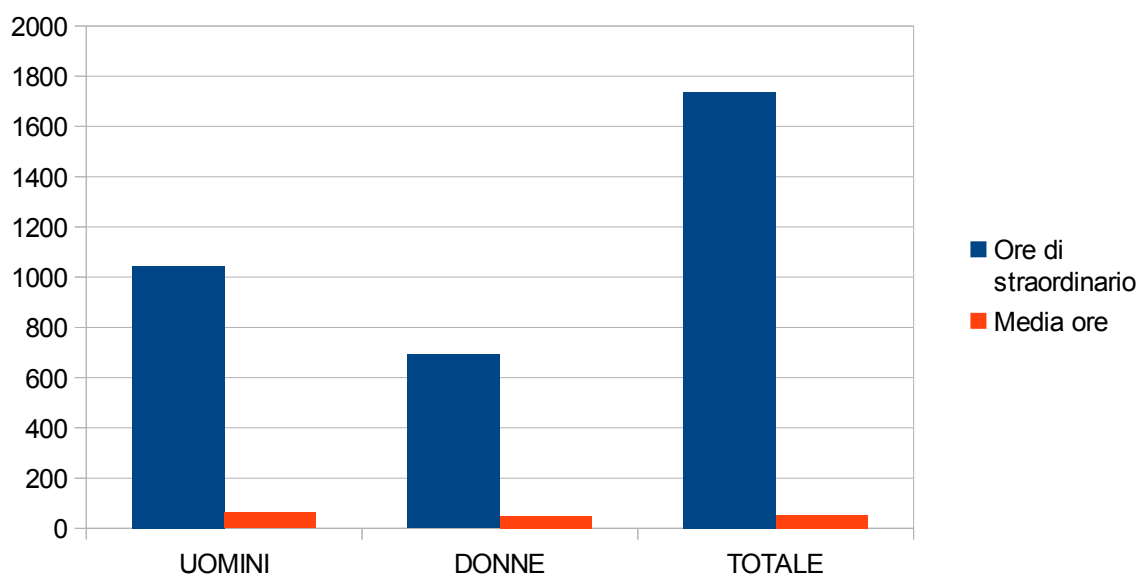
Con riferimento all'annualità 2016 l'indagine di benessere organizzativo è stata realizzata coinvolgendo tutto il personale dell'ente in servizio. Gli esiti dell'indagine sono stati pubblicati sul sito web dell'ente sull'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente dedicata al Benessere Organizzativo.

Di seguito sono indicati i tassi di assenza del personale nell'annualità 2016

Tasso di assenze totale(*)	15,37
di cui per malattia e altre tip. diverse dalle ferie	2,89

(*)Per giorno di assenza si intende ogni giorno "di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatasi" (malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio, ecc.)

Straordinario del personale di ruolo



Anno 2016	Ore di straordinario	Media ore
UOMINI	1045	62
DONNE	692	50
TOTALE	1737	53

Formazione effettuata nel 2016 per genere

Anno 2016	Ore di formazione	Numero dipendenti
UOMINI	140	13
DONNE	122	17
TOTALE	262	30

Analisi dei dati finali dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo – condivisione del sistema di valutazione - valutazione del superiore gerarchico organizzativo –

A fine anno 2016 è stato inviato a tutto il personale in servizio il "Questionario relativo ad eventuali situazioni di disagio per il personale dell'Ente camerale"

Su 56 dipendenti in servizio solo 4 hanno compilato e imbucato nell'apposita casella tale questionario.

Il Comitato ha analizzato i dati emersi dal questionario anno 2016 sul monitoraggio del benessere organizzativo dei dipendenti camerale, d'anzì citato ed ha già predisposto una scaletta di lavori e procederà ad approfondirne alcuni e, se del caso, a proporre azioni positive per rimuovere eventuali situazioni di sofferenza.

Il Medico competente della Camera ha dichiarato formalmente che durante le visite di idoneità effettuate a tutto il personale camerale nel 2016 non ha ricevuto alcuna segnalazione di disagio.

Situazione attuale obiettivi ed azioni sviluppati o che si intendono sviluppare:

Le recenti normative nazionali e regionali hanno condizionato fortemente la vita delle Camere di Commercio e conseguentemente dei suoi dipendenti.

La Camera di Trapani per favorire l'accorpamento con la Camera di Agrigento e Caltanissetta, che sembra ormai vicino, è stata impegnata a fornire, tramite i suoi uffici competenti, notizie, elenchi e prospetti vari ai diverse Istituzioni regionali e nazionali.

Anche i pensionamenti anticipati di 6 dipendenti nel corso del 2016 e, molto probabilmente, di altri 18 dipendenti che maturano/matureranno i requisiti di legge richiesti entro l'anno 2020, hanno impegnato ed impegnano l'Amministrazione, gli Uffici competenti in modo significativo.

Il lavoro per molti dipendenti in servizio è aumentato in conseguenza degli avvenuti pensionamenti in seguito alla redistribuzione del carico di lavoro svolto dai colleghi pensionati.

La situazione contingente generale di questa Camera nel 2016 ha, purtroppo, bloccato di fatto la possibilità di portare avanti le proposte formulate da tutti Voi nell'ultima seduta del C.U.G.

(assemblea del personale, formazione per progetti europei e affiancamento di un consulente, formazione alle imprese, sportello turistico, formazione informatica e corso di Inglese.....), ha lasciato il posto alle numerose riunioni di tutto il personale per problematiche di primaria importanza per la vita di tutti noi dipendenti e per cercare soluzioni per il pagamento delle pensioni passate e .. future.

Nel corso del 2016 è stato attuato un piano di formazione sulla sicurezza sul lavoro, formando il personale sul modo di affrontare e risolvere le eventuali situazioni di emergenza che si possono presentare:

- n. 10 dipendenti hanno frequentato il corso di "1° soccorso"
- n. 5 dipendenti hanno frequentato il corso "Antincendio"
- Tutti i dipendenti hanno partecipato alla prova di evacuazione in caso di eventuale calamità.

Comunque, anche senza nessuna somma a disposizione, ci si propone di:

- Pubblicizzare la istituzione casella di posta c.d. "casella di ascolto", ubicata nel locale di ristoro del piano terra, aperto a tutti.
- Analizzare le richieste e/o segnalazioni che possono pervenire alla casella di posta dedicata.
- Partendo dall'analisi dei dati risultanti dal monitoraggio sul benessere organizzativo, ridefinire un modello di sondaggio più specifico e mirato alla realtà della Camera anche tenendo conto della sicurezza sul lavoro e dell'eventuale rischio da stress correlato.
- Analizzare i risultati dei monitoraggi e mettere in atto eventuali azioni che si rendessero necessarie per il benessere dei dipendenti.
- Approfondire i dati statistici forniti dall'amministrazione in riferimento alla divisione, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali ed approfondimento di eventuali criticità evidenziate.
- Costituire gruppi di lavoro su temi che di volta in volta si intende approfondire.
- Incremento dei rapporti con l'OIV ex art. 5 del d.lgs. n. 150/2009.
- Richiesta all'Amministrazione di determinare le modalità di consultazione preventiva con il CUG, previste al punto 3.2 (Compiti) della direttiva: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

Approvata nella seduta del 27.02.2017

IL PRESIDENTE

C.U.G.

(dott.ssa V. Maria Crapanzano)