



COMITATO UNICO DI GARANZIA - C.U.G. **RELAZIONE ATTIVITA'** **ANNO 2014**

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 2014, 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 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 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 concerne 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 Consiglieria 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

Adozione 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 31.12.2014

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	3	--	3
FUNZIONARI-D6	8	19	27
ISTRUTTORI-C6-	12	9	21
COLLABORATORI-B	--	7	7
OPERATORI-A	3	1	4
TOTALI	26	36	62

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 –

Il Comitato sta analizzando i dati emersi dal questionario sul monitoraggio del benessere organizzativo dei dipendenti camerale, dianzi citato ed ha già predisposto una scaletta di lavori che, con l'ausilio di un proprio gruppo di lavoro interno, procederà ad approfondirne alcuni e, se del caso, a proporre azioni positive per rimuovere eventuali situazioni di sofferenza.

Obiettivi ed azioni da sviluppare nel triennio:

- Pubblicizzare con il personale le modalità di utilizzo della casella di posta dedicata, c.d. "casella di ascolto".
- Analisi delle richieste e/o segnalazioni pervenute alla casella di posta dedicata; invio di risposte; avvio di azioni che si rendessero necessarie a seguito di segnalazioni di criticità.
- Partendo dall'analisi dei dati risultanti dal monitoraggio sul benessere organizzativo, ridefinizione di 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.
- Analisi dei risultati dei monitoraggi e messa in atto delle eventuali azioni che si rendessero necessarie per il benessere dei dipendenti.
- Analisi dei 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.
- Costituzione di gruppi di lavoro su temi che di volta in volta si intende approfondire.
- Avvio 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.

Trapani, 10 marzo 2015

F/TO

IL PRESIDENTE
(dott.ssa V. Maria Crapanzano)