



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

ANNO 2017

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 2017, è stata quella di informazione ai dipendenti della Camera di questo Comitato che tutela il benessere organizzativo e sottopone all'Amministrazione eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. che vengono evidenziate e, 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. 7 del 16.03.2017 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni positive 2017-2019 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 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 2017-2019 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. 7 del 16.03.2017 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive della Camera 2017-2019 dopo aver ottenuto il parere favorevole del Comitato nella seduta del 27 febbraio 2017.

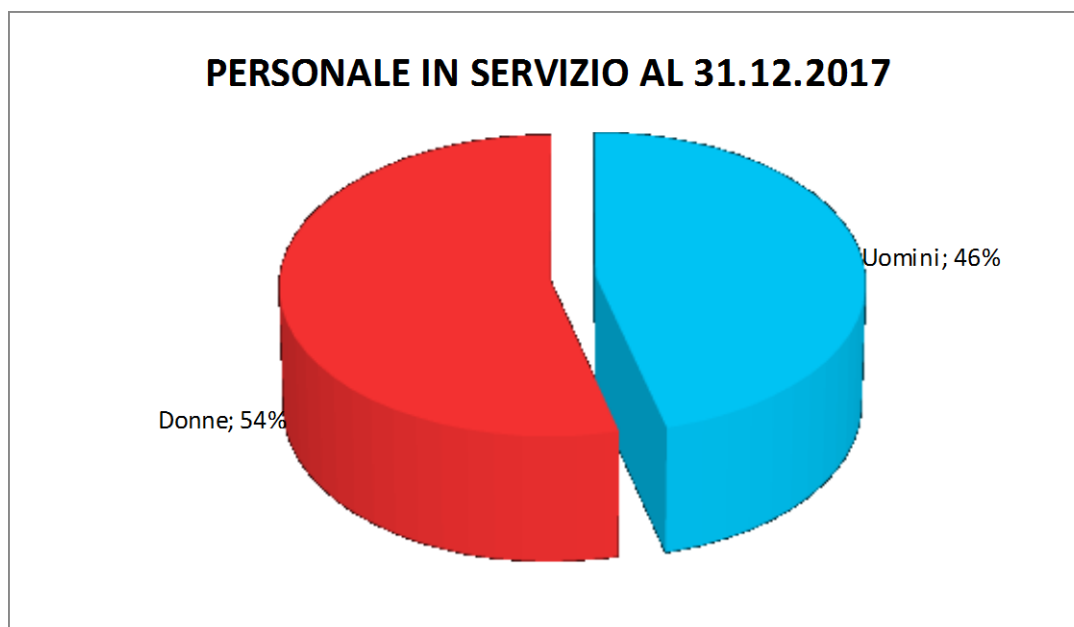
L'Ufficio del Personale ha fornito i dati statistici dei dipendenti per il monitoraggio della realtà camerale in riferimento al genere, riguardo le mansioni svolte e gli incarichi dirigenziali, di seguito pubblicati.

PERSONALE CAMERALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERM. IN SERVIZIO AL 31.12.2017

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	3	--	3
FUNZIONARI-D6	7	11	18
ISTRUTTORI-C6-	10	8	18
COLLABORATORI-B	--	7	7
OPERATORI-A	3	1	4
TOTALI	23	27	50

Alla data del 31.12.2017 il personale in servizio della Camera di Commercio di TRAPANI è pari a 50 unità, di cui 27 Donne e 23 Uomini.

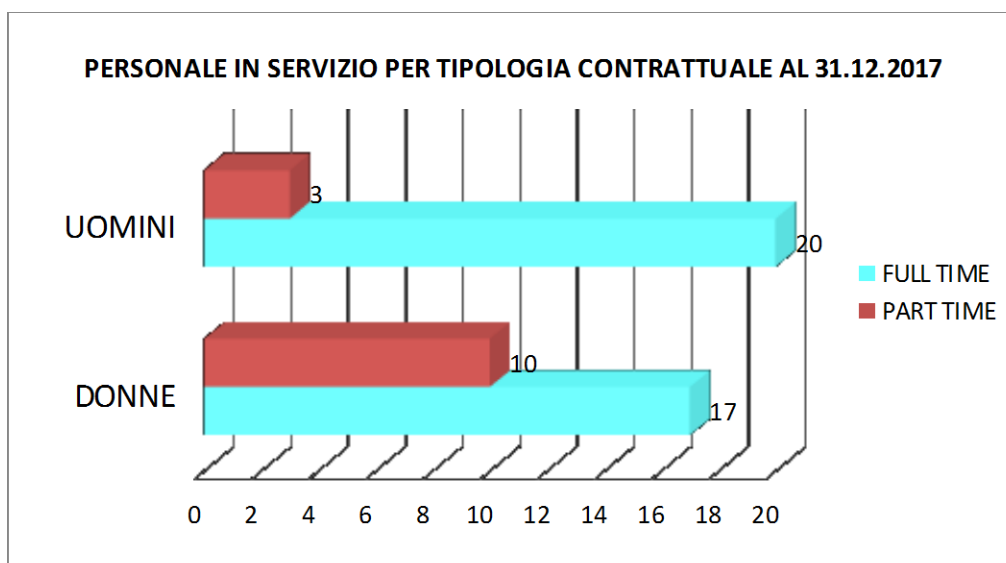
La Camera di Trapani utilizza dal 2007 n. 11 soggetti ex-L.S.U. Con contratto annuale a tempo determinato e parziale, precisamente n. 7 collaboratori e n. 4 operatori.



Delle 50 unità di personale in servizio, n. 37 unità (74%) risultano essere full time e n. 13 unità (26%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 54% del personale in servizio, relativamente alla fruizione di contratti part-time, costituiscono il 20% di tutto personale, mentre gli uomini che ne rappresentano il 46%, costituiscono, sempre in relazione alla fruizione di contratti part-time, il 16 % di tutto il personale(50 unità).

Situazione al 31.12.2017	UOMINI	DONNE
FULL TIME	20(40%)	17(34%)
PART TIME	3(6%)	10(20%)
TOTALE	23(46%)	27(54%)



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

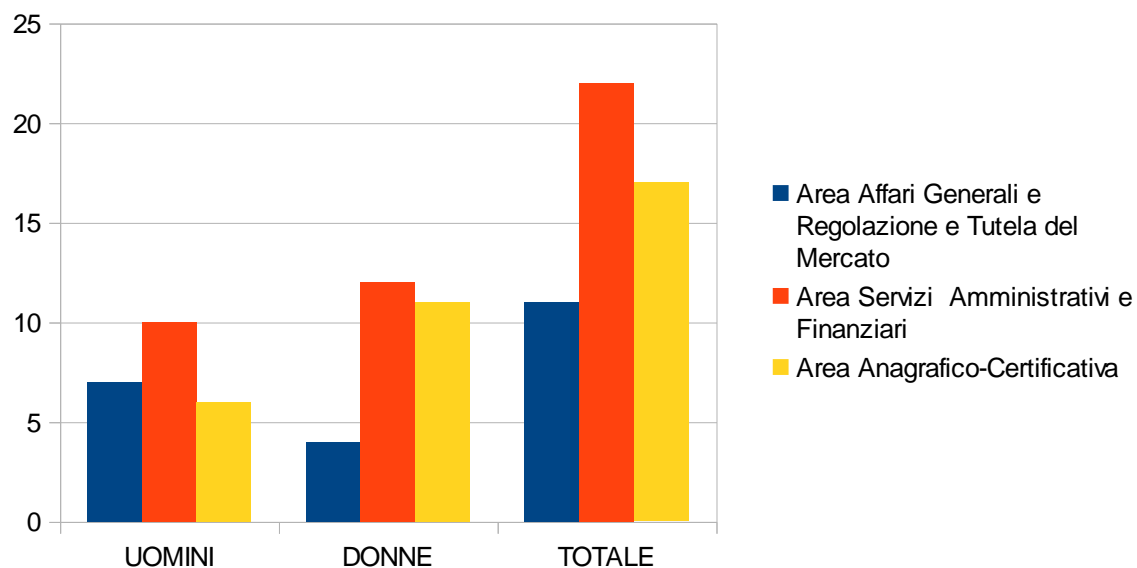
RAPPORTI DI LAVORO PART TIME AL 31.12.2017					
N. UNITA'	SESSO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	ORE SETTIMANALI	%ORE LAVORATE IN PART-TIME
1	F	A	ORIZZONTALE	30	83,33
3	M	A	ORIZZONTALE	30	83,33
7	F	B	ORIZZONTALE	30	83,33
1	F	C	VERTICALE	18	50,00
1	F	D	VERTICALE	-----	75,00

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 31.12.2017	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
UOMINI	3(75%)	-(00%)	10(55,5%)	7(39%)	3(100%)
DONNE	1(25%)	7(100%)	8(44,5%)	11(61%)	-
TOTALE	4(100%)	7(100%)	18(100%)	18(100%)	3(100%)

Genere per Area



Situazione al 31.12.2017	Area Affari Generali e Regolazione e Tutela del Mercato	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Area Anagrafico-Certificativa
UOMINI	7	10	6
DONNE	4	12	11
TOTALE	11	22	17

Composizione Rappresentanze Sindacali Aziendale – R.S.A.

Situazione al 31.12.2017	UNITA'	PERCENTUALE
UOMINI	4	67,00%
DONNE	2	33,00%

Personale in possesso di laurea

Situazione al 31.12.2017	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	3	--
PERSONALE NON DIRIGENTE	3	3
PERSONALE TOTALE	6(26%)	3(11%)

Analisi Benessere organizzativo – Tasso di assenze

Con riferimento all'annualità 2017 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 2017

Tasso di assenze totale(*)	18,76%
di cui per malattia e altre tip. diverse dalle ferie	5,60%

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

Formazione effettuata nel 2017 per genere

Anno 2017	Ore di formazione	Numero dipendenti
UOMINI	108	19
DONNE	320	31
TOTALE	428	50

Analisi del livello di benessere organizzativo – condivisione del sistema di valutazione - valutazione del superiore gerarchico organizzativo –

Durante l'anno 2017 non è stato possibile attuare un'indagine su tutto il personale in servizio come avvenuto negli anni precedenti con la distribuzione del "Questionario relativo ad eventuali situazioni di disagio per il personale dell'Ente camerale" per mancanza di tempo e perchè i 6 pensionamenti del 2017 sommati ai 6 pensionamenti del 2016 hanno impegnato maggiormente l'Ufficio del Personale e tutti i dipendenti camerale in servizio.

Al riguardo però **Il Medico competente della Camera ha dichiarato formalmente con e-mail che durante le visite di idoneità effettuate a tutto il personale camerale nel 2017 non ha ricevuto alcuna segnalazione di disagio.**

Situazione attuale obiettivi ed azioni sviluppate :

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 avvenuti nel corso del 2016, di 6 nel 2017 e, molto probabilmente, di altri 12 dipendenti che maturano/matureranno i requisiti di legge richiesti entro l'anno 2020, hanno impegnato ed impegnano l'Amministrazione e gli Uffici competenti in modo significativo.

Competenze e lavoro sono aumentate in conseguenza degli avvenuti pensionamenti che hanno comportato una redistribuzione del carico di lavoro svolto dai colleghi collocati in pensione.

La situazione contingente generale di questa Camera nel 2017 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.....).

Il nuovo Comitato Unico di Garanzia che si andrà a formare per il quadriennio 2018-2021 potrà continuare l'attività avviata e proporre eventuali altre azioni per il superamento di eventuali situazioni di criticità, discriminazione, stress, disagio etc. che potrebbero presentarsi e, conseguentemente, intervenire con azioni di contrasto e di promozione del benessere dei lavoratori.

Trapani, 28.02.2018

IL PRESIDENTE

C.U.G.

(dott.ssa V. Maria Crapanzano)