



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

ANNO 2018

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 2018, 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.

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 istituito 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 della Camera di Commercio di Trapani.

Con informativa n. prot. 6861 del 14.5.2018 viene dato avviso ai dipendenti per la selezione di Presidente e componenti del CUG della Camera di Commercio. Con determina del Segretario Generale f.f. n. 81 del 11.6.2018 viene ricostituito il CUG.

Con determina del Segretario Generale f.f. n. 118 del 25.9.2018 viene sostituito il componente effettivo in rappresentanza del sindacato UIL a seguito di dimissioni.

Come è 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 l'area di interesse del CUG riguarda la discriminazione di genere, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione o la 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 il contrasto e l'eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambiente di lavoro e il contributo 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 31.12.2018

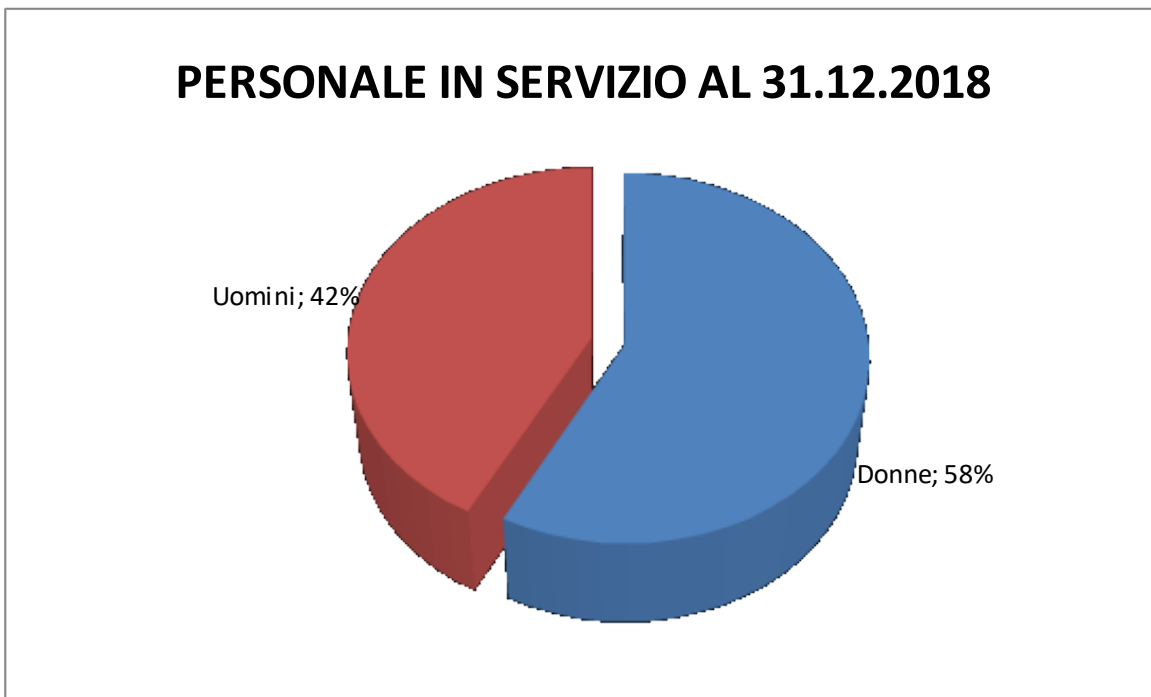
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	3	--	3
FUNZIONARI-D6	4	10	14
ISTRUTTORI-C8	9	8	17
COLLABORATORI-B6	--	7	7
OPERATORI-A5	3	1	4
TOTALI	19	26	45

Alla data del 31.12.2018 il personale in servizio della Camera di Commercio di TRAPANI è pari a 45 unità, di cui 26 Donne e 19 Uomini.

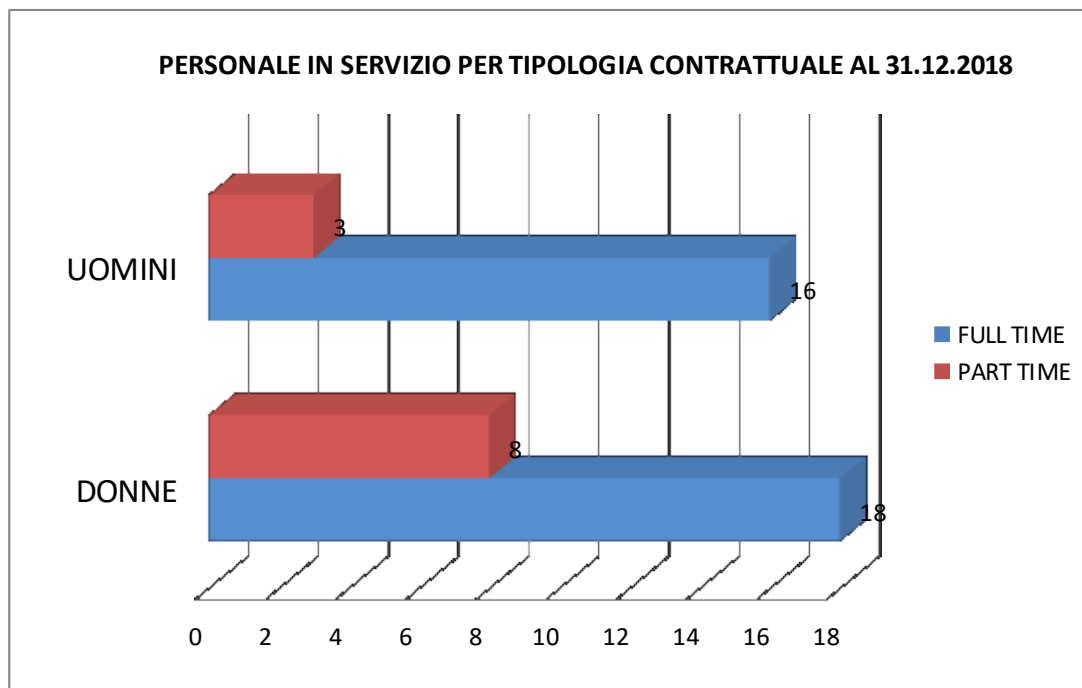
La Camera di Trapani utilizza dal 2007 n. 11 soggetti ex-L.S.U. con contratto annuale a tempo determinato e parziale e precisamente n. 7 collaboratori e n. 4 operatori.

Delle 45 unità di personale in servizio, n. 34 unità (76%) risultano essere full time e n. 11 unità (24%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 58% del personale in servizio, relativamente alla fruizione di contratti part-time, costituiscono il 18% di tutto personale, mentre gli uomini che ne rappresentano il 42%, costituiscono, sempre in relazione alla fruizione di contratti part-time, il 7 % di tutto il personale(45 unità).



Situazione al 31.12.2018	UOMINI	DONNE
FULL TIME	16(35%)	18(40%)
PART TIME	3(7%)	8(18%)
TOTALE	19(42%)	26 (58%)



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 31.12.2018					
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

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 31.12.2018	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
UOMINI	3(75%)	-(00%)	9(53%)	4(29%)	3(100%)
DONNE	1(25%)	7(100%)	8(47%)	10(71%)	-
TOTALE	4(100%)	7(100%)	17(100%)	14(100%)	3(100%)

Genere per Area

Situazione al 31.12.2018	Area Affari Generali – Inforcenter - Regolazione e Tutela del Mercato	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Area Anagrafica
UOMINI	7	9	3
DONNE	5	12	9
TOTALE	12	21	12

Composizione Rappresentanze Sindacali Aziendale – R.S.A.

Situazione al 31.12.2018	UNITA'	PERCENTUALE
UOMINI	3	50,00%
DONNE	3	50,00%

Personale in possesso di laurea

Situazione al 31.12.2018	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	3	--
PERSONALE NON DIRIGENTE	3	1
PERSONALE TOTALE	6(13%)	1(2%)

Di seguito sono indicati i tassi di assenza del personale nell'annualità 2018

Tasso di assenze totale(*)	20,79%
di cui per malattia e altre tip. diverse dalle ferie	5,88%

(*)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 2018 per genere

Anno 2018	Ore di formazione	Numero dipendenti
UOMINI	163	20
DONNE	167	25
TOTALE	330	45

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

Dal verbale redatto il 10.12.2018 del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi, non emergono criticità rispetto alla situazione generale della Camera ai fini della sicurezza degli ambienti di lavoro anche se sono iniziati i lavori di manutenzione del vano ascensore che sono tuttora in corso.

Infine, nella relazione redatta dall'Amministrazione, l'analisi degli indicatori per l'identificazione della condizione di rischio non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Situazione attuale obiettivi ed azioni sviluppate :

Il Comitato nella riunione del 1.10.2018 ha affrontato il disagio comunicato per iscritto da parte di un dipendente, per le difficoltà insorte a seguito della tardiva autorizzazione a fruire del congedo ordinario da parte del dirigente.

Del problema è stata informata l'Amministrazione che ha posto in essere tutti i provvedimenti per risolvere il problema.

Nel corso del 2018 il CUG non ha avuto notizia di altri disagi da parte dei dipendenti.

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

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

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

IL PRESIDENTE
C.U.G.
(Rosa Maria Ruggirello)