



Camera di Commercio
Reggio Calabria

*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*

Relazione

redatta ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011
“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, legge 4 novembre 2010, n. 183)” e dell’art. 4.2 del Regolamento interno del
CUG della Camera di Commercio di Reggio Calabria

ANNO 2016

PREMESSA

Il D. Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta) prevede che, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, ci sia anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

L'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L.182/2010 ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG

COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE DEL CUG

IL CUG, Comitato che unifica in un solo organismo le competenze già attribuite ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, è stato costituito presso la Camera di Commercio di Reggio Calabria con Determinazione del Segretario Generale n. 393 del **24 dicembre 2014** e risulta così composto:

COMPONENTI EFFETTIVI (*)

Crea Natina Segretario Generale dell'Ente con funzioni di Presidente effettivo

Ariobazzone Giuseppa componente effettivo in rappresentanza dell' Amministrazione

Meduri Annamaria componente effettivo in rappresentanza dell'organizzazione sindacale F.P.CISL

Errigo Marianna componente effettivo in rappresentanza dell'organizzazione sindacale F.P.CGIL

() In data 25/05/2016 , il Sig. Massimo Zaccone, componente effettivo in rappresentanza dell' Amministrazione, ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto dal 01.06.2016*

COMPONENTI SUPPLENTI

Gattuso Antonino componente supplente in rappresentanza dell' Amministrazione

Casciano Antonella componente supplente in rappresentanza dell' Amministrazione

Panella Marina componente supplente in rappresentanza dell'organizzazione sindacale F.P.CISL

Ierace Loredana componente supplente in rappresentanza dell'organizzazione sindacale F.P.CGIL

REDAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, denominata "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" al punto 3.3 "Relazioni", prescrive che il CUG rediga entro il **30 marzo** di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente.

Tale relazione ha l'obiettivo di illustrare la situazione del personale dell'ente, per l'anno di riferimento, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La relazione tiene anche conto:

- 1) della relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" trasmessa ai componenti del CUG, a mezzo PEC, con nota n. 2461 del 27.02.2017;
- 2) dei dati e delle informazioni forniti dall'amministrazione ai sensi del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. trasmessi ai componenti del CUG dal RLS, a mezzo e-mail, il 24.03.2016, a tutt'oggi invariati come comunicato dal Provveditore, a mezzo e-mail, in data 21.03.2017.

RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNO 2016

- **Situazione del personale camerale al 31/12/2016**

Presso la Camera di Commercio di Reggio Calabria prestano servizio a tempo indeterminato n. 50 unità di cui 32 donne, pari al 64% del personale di ruolo, e 18 uomini, pari al 36%. Anche l'unico dirigente, Segretario Generale dell'ente, è donna. A tal proposito si rinvia all'analisi quali-quantitativa e di genere del personale di cui alla Relazione annuale 2016 redatta dall'Amministrazione (Allegato 1) ai sensi della citata direttiva 23 maggio 2007, che costituisce parte integrante della presente.

- **Attività svolte dall'Amministrazione**

La relazione soprarichiamata, redatta dall'Amministrazione ai sensi della citata direttiva 23 maggio 2007, elenca vari punti sui quali si è operato nel corso di questi ultimi anni a beneficio del personale camerale: alcuni costituiscono adempimenti imposti dalla normativa vigente altri, esprimono la volontà dell'Amministrazione di ottemperare, alle vigenti direttive finalizzate a garantire il benessere organizzativo generale ed in particolare la volontà di perseguire gli obiettivi individuati dal Piano triennale di azioni positive 2016-2018 adottato con Delibera del Commissario straordinario con i poteri

della Giunta camerale n. 47 del 20.10.2016, in conformità alla proposta formulata dal C.U.G. in data 21/09/2016 acquisita al prot. gen. n. 13150 del 22/9/2016.

L'iniziativa di grande interesse per i dipendenti è stata la rimodulazione dell'orario di lavoro, realizzata dall'Amministrazione con Disposizione di Servizio n. 16 del 29.07.2016 (Nuova regolamentazione orario di lavoro), in accoglimento di buona parte delle proposte formulate dalla R.S.U.: possibilità di variare i rientri pomeridiani rispetto ai giorni prestabiliti, utilizzo della banca delle ore e ampliamento della flessibilità oraria.

Con Disposizione di servizio n. 13 del 29.06.2016, è stato rinnovato l'invito ad osservare scrupolosamente il divieto di fumare nei locali dell'Ente.

Nell'ambito delle azioni positive per il triennio di riferimento, con il contributo (propositivo ed operativo) del CUG, è stata, inoltre, organizzata, nel periodo natalizio, una serata ricreativa fuori dal contesto lavorativo, allo scopo di favorire le relazioni interpersonali.

- **Attività svolte dal CUG**

Nell'anno 2016 le attività hanno interessato prevalentemente la predisposizione della proposta di adozione del primo Piano di Azioni Positive per il triennio 2016-2018, presentata al Segretario Generale, dopo una serie di incontri operativi, in data 21.09.2016.

Sulla base dei documenti di cui al D. Lgs 81/2008 e s.m.i., già acquisiti in occasione della predisposizione della relazione riferita all'anno precedente, è stato individuato l'obiettivo di "monitorare l'effettiva applicazione della normativa sul divieto di fumo" che, unitamente ad altre priorità, ha costituito oggetto di proposta nell'ambito del PAP sopra richiamato.

In data 07.11.2016, i componenti effettivi del CUG e la componente supplente Casciano Antonella hanno partecipato – in modalità web conference – al Corso di formazione "Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", affidato all'Istituto G. Tagliacarne con Determinazione del Segretario Generale n. 218 del 21.10.2016.

Si sono tenute quattro riunioni, nelle quali è stato nominato il componente addetto alle funzioni di segreteria e sono stati approvati la Relazione Annuale 2015 e la proposta per l'adozione del P.A.P. (Piano triennale delle Azioni Positive) 2016-2018; è stato, inoltre, reso il parere in merito alle prospettate modifiche dell'orario di lavoro.

Al fine di diffondere, a livello di tutta l'organizzazione, le conoscenze in materia di disciplina del CUG è stata creata, nell'area intranet camerale, una cartella accessibile a tutti i dipendenti.

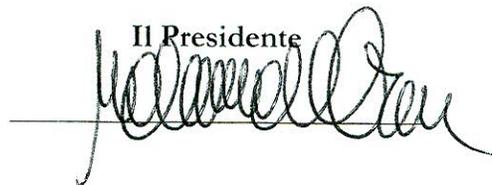
Agli stessi, è stata data, inoltre, informazione sulle attività realizzate nel corso dell'anno e sulla pagina del sito camerale dedicata alla pubblicazione delle notizie concernenti il CUG.

Reggio Calabria, 23.03.2017

I componenti effettivi

Giuseppe Pennicelli
Mariano Trip
Annunzio Medici

Il Presidente



Il componente supplente

Antonello Cerrieno



RELAZIONE ANNUALE 2016

(ai sensi della direttiva 23 Maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri
– Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità)

La predetta relazione annuale 2016 viene redatta ai sensi della direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)".

Tale relazione ha l'obiettivo di illustrare la situazione del personale dell'ente, per l'anno di riferimento, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La relazione tiene anche conto dei dati e delle informazioni forniti dall'amministrazione ai sensi del D.Lgs.81/2008 e s.m.i.

1. ANALISI QUALI-QUANTITATIVA E DI GENERE DEL PERSONALE AL 31/12/2016

Alla data del 31/12/2016 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Reggio Calabria pari a 50 unità, di cui 32 donne e 18 uomini risulta così distribuito

Ripartizione del personale in servizio per aree								
Aree	Categorie di personale							totale
	A1	B1	B3	C1	D1	D3	dirigenti	
Area dei servizi anagrafici, di regolazione del mercato e tutela del consumatore Settore anagrafico e di regolazione del mercato							segretario generale ad interim	
Servizio anagrafico			3	10		1		14
Servizio la regolazione mercato e la tutela del consumatore		1	1	2	2			6
Totale area		1	4	12	2	1		20
Area dei servizi amministrativi ed economico finanziari Settore dei servizi istituzionali, di amministrazione interna e della programmazione e gestione finanziaria e patrimoniale							segretario generale ad interim	
Servizio affari generali, organizzazione e risorse umane		2	1	6	1			10
Servizio finanza e controllo			2	6	3			11
Totale area		2	3	12	4			21
Area dei servizi economico – statistici e promozionali - Settore dei servizi studi e ricerche, per la creazione e la competitività delle imprese e del territorio							segretario generale ad interim	
Servizio osservazione economica, statistica e promozione imprenditoriale e del territorio					3			3
Servizi competitività delle imprese e del territorio			1	1	2	1		5
Totale area			1	1	5	1		8
SEGRETARIO GENERALE							1	1
Totale generale		3	8	25	11	2	1	50



Delle 50 unità di personale in ruolo, n. 47 unità risultano essere full time e n. 3 unità risultano essere part-time.

Le donne che rappresentano il 64% del personale in ruolo, costituiscono altresì il 100% del personale che usufruiscono di contratti part-time.

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

Part-time

N. Unità	Sesso	Categoria	Tipologia	Ore settimanali	%
1	F	C2	ORIZZONTALE	30	83,34
1	F	C5	ORIZZONTALE	30	83,34
1	F	B3/B5	ORIZZONTALE	30	83,34

Genere per categoria

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

Genere	Categoria A	Categoria B1	Categoria B3	Categoria C1	Categoria D1	Categoria D3	Dirigenti
Uomini	0	2	4	10	2	0	0
Donne	0	1	4	15	9	2	1
Totale	0	3	8	25	11	2	1

Anzianità di servizio

Genere	Fino a 5 anni	Da 6 a 15 anni	Da 16 a 25 anni	Da 26 a 35 anni	Oltre i 35 anni
Uomini	0	2	6	5	5
Donne	1	10	14	3	4
Totale	1	12	20	8	9

Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU

Genere	Unità	Percentuale
Uomini	0	0
Donne	3	100%

Congedi parentali – figli dipendenti età non superiore a 12 anni

In coerenza con il testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001) e le novità introdotte dal D.Lgs. 148 del 14/09/2015 che confermano anche per il 2016 i nuovi limiti temporali di fruibilità del congedo parentale e tenuto conto esclusivamente dei figli sino all'età di 12 anni, i genitori possono usufruire di congedi parentali retribuiti a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni (introdotti dagli art. 7, 9 e 10 del D.Lgs.n.80 del 15/06/2015) e di congedi parentali non retribuiti da 8 a 12 anni di età.

	Fruizione congedo parentale					
	Congedo Retribuito 100%		Congedo Retribuito 30%		Non Retribuito	
	Unità	gg	Unità	gg	Unità	gg
Uomini	1	14	0	0	1	2
Donne	2	31	0	0	1	7

Malattia figli

In coerenza con la normativa in materia si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che ha usufruito, nel corso dell'annualità 2016, di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli. Anche in questo caso viene effettuato una distinzione tra unità di personale che ha usufruito:

- Di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita fino ad un massimo di 30 giorni per ogni anno del bambino)



- Di giorni di malattia per bambini >di 3 anni e < di anni 8 (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 giorni l'anno)

Fruizione permesso giornaliero per la malattia dei figli				
	Malattia Retribuita (figli <3 anni)		Malattia non retribuita figli >3 anni<12 anni	
	Unità	gg	Unità	gg
Uomini	0	0	0	0
Donne	2	51	0	0

Titolari di legge 104/92

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
Uomini	0	0	1	0	0
Donne	0	0	0	0	0
Totale	0	0	1	0	0

Funzionari con incarico di Posizione organizzativa/Alta Professionalità

	Uomini	Donne
Posizione Organizzativa	0	3
Alta professionalità	0	2

Attribuzione indennità specifiche responsabilità:

	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Uomini	1	7	2
Donne	0	9	6
Totale	1	16	8

Età media del personale

	Uomini	Donne
Di cui < 0 = 40 anni	0	3
Di cui tra 41-50 anni	6	22
Di cui tra 51-60 anni	7	3
>60 anni	5	4
TOTALE	18	32

Residenza

	Comune di Reggio Calabria	Fuori Comune
Uomini	14	4
Donne	29	3

Titolo di studio

	Licenza Media	Scuola Superiore	Laurea	Post Laurea
Uomini	2	11	5	0
Donne	//	13	19	di cui 5

Titolo di studio e categoria

	Licenza Media	Scuola Superiore	Laurea	Post Laurea
Categoria A	0	0	0	0
Categoria B	2	8	1	di cui 1
Categoria C	0	16	9	di cui 1
Categoria D	0	0	13	di cui 3
Dirigenti	0	0	1	0

2. LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI REGGIO CALABRIA

L'amministrazione con propria atto ha adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, il Piano Triennale delle azioni positive 2016-2018 con delibera del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n.47 del 20/10/2016.

E' stata istituita all'interno del sito istituzionale un'apposita area dedicata al CUG nella quale è stata pubblicata la documentazione relativa alla sua costituzione, la relazione e l'adozione del Piano della azioni positive per il triennio 2016-2018, informando tutto il personale camerale, le OO.SS. e le RSU.

Nell'anno 2016 l'Amministrazione ha autorizzato ed attivato, su proposta del CUG, un percorso formativo specifico per i componenti del medesimo CUG. A tal proposito si è svolto in webconference il corso denominato "Comitato Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", utile occasione di confronto e di riflessione sulle finalità del nuovo organismo.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta su una forte presenza femminile (64% del personale in ruolo).

La Camera di Commercio di Reggio Calabria è stata attenta e sensibile nel corso degli anni a queste tematiche, ponendo in essere una serie di iniziative ed in particolare nell'ultimo le seguenti:

❖ **Pari Opportunità e Uguaglianza sul Lavoro –**

La politica della gestione delle risorse umane dell'Ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Per le attività formative si tiene conto delle esigenze dell'Ente e di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, favorendo, per quanto possibile, la formazione in sede/WebConference/Differita al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari.

La formazione del personale camerale realizzata nel corso del 2016 ha coinvolto il personale dipendente, in funzione delle proposte dei Responsabili di Servizio condivise dal Segretario Generale e tenuto conto delle aree di intervento e dell'evoluzione normativa, in coerenza con la categoria di inquadramento dei singoli destinatari della formazione e del corrispondente profilo di appartenenza,

L'Ente inoltre ha realizzato iniziative formative di carattere rilevante in particolare per quelle tematiche che investono tutto il personale:

Ai sensi della Legge 190/2012:

- corso di formazione su "Anticorruzione e trasparenza" nella giornata del 6 dicembre 2016 per la durata di 4 ore

Ai sensi del D.Lgs 50/2016.

- corso sul "Nuovo codice dei contratti" nella giornata del 15 novembre 2016 per la durata di 7 ore

❖ **Benessere Organizzativo**

Al fine di migliorare le relazioni interpersonali tra i dipendenti per favorire il senso di appartenenza alla stessa Amministrazione, è stato organizzato, al di fuori del contesto lavorativo, un evento di socializzazione che ha coinvolto il personale camerale oltre che il Segretario Generale e il Presidente della Camera.

❖ **Mobilità**

A seguito della riduzione del diritto annuale, della mutata situazione economico-patrimoniale dell'Ente e in attesa del completamento di ridefinizione delle circoscrizioni territoriali, la Giunta Camerale ha confermato la volontà di sospendere fino a nuova deliberazione, le procedure di mobilità in corso, programmate per il triennio 2014 – 2016, per le cat. C, D1 e D3.



❖ **Orario di Lavoro**

L'Ente, al fine di favorire forme di conciliazione tra famiglia e lavoro, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, sentite le proposte delle RSU, condiviso con le OO.SS. e tenuto conto del parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia, ha rimodulato l'orario di lavoro del personale camerale, favorendo l'adozione dei seguenti istituti:

- la fruizione del part time, attualmente utilizzato da n. 3 dipendenti donne (6% del personale in ruolo);

- la possibilità di richiedere la variazione dei rientri pomeridiani in giorni diversi da quelli prestabiliti (escluso il venerdì);

- l'istituto della flessibilità nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero, con fasce di flessibilità in entrata o in uscita, riconoscendo al lavoratore la possibilità di variare, nell'ambito di un periodo temporale prestabilito, l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

- la possibilità di effettuare recuperi orari nei pomeriggi di lunedì e mercoledì da concordare con il proprio responsabile di servizio;

- l'utilizzo della banca ore, istituto introdotto dal CCNL 1998/2001 Integrativo del 14/09/2000, che consente ai dipendenti di poter gestire il proprio tempo di lavoro ed il conseguente tempo di riposo con ampi margini di flessibilità.

Nella gestione delle risorse umane l'ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare i congedi o le ferie nei periodi richiesti o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle stesse opportunità in termini di ferie, orari di lavoro e permessi che devono essere garantiti anche nella forma del telelavoro.

SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI

• **Stress lavoro correlato**

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'Ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione e applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità e la gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

• **Rassegna stampa – Aggiornamento per il personale**

Aggiornamento continuo della raccolta telematica degli articoli locali e nazionali inerenti il mondo camerale, già avviata e realizzata dal Servizio 1 "Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane", che consente la consultazione della stessa a tutto il personale nell'archivio informatico creato nell'area comune.

• **Piano delle Performance – Dimensione di Genere**

La CCIAA di Reggio Calabria sin dal 2011 ha avviato ad un processo di sensibilizzazione degli amministratori e degli stakeholder interni ed esterni sulla questione di genere e sull'impatto delle politiche sul territorio:

- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse,

- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa,

- promuovere una lettura ed un'analisi del contesto di riferimento e delle diverse esigenze presenti nel tessuto economico-sociale e di rispondere coerentemente ad esse,

- rafforzare il principio di trasparenza, di prevenzione della corruzione nonché la partecipazione e condivisione delle linee strategiche per la realizzazione di iniziative economiche per le imprese ed il territorio.

Il Responsabile del Servizio

Affari generali, Organizzazione Risorse Umane

Dott.ssa Eleonora Fiorenza

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Natina Crea