



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 2017

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 del 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. 3038 del 28.02.2017;
- 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 dall'Ufficio Provveditorato, a mezzo e-mail, in data 21.03.2017.

RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNO 2017

- **Situazione del personale camerale al 31/12/2017**

Presso la Camera di Commercio di Reggio Calabria prestano servizio a tempo indeterminato n. 48 unità di cui 31 donne, pari al 65% del personale di ruolo, e 17 uomini, pari al 35%. 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 2017 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.

Coerentemente con le attività già avviate nel 2016, l'Ente ha favorito forme di conciliazione tra famiglia e lavoro, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza.

• **Attività svolte dal CUG**

Nell'anno 2017 è stata realizzata e distribuita una presentazione, a mezzo slides, a tutti i dipendenti, per illustrare le modifiche intervenute sull'orario di lavoro con particolare attenzione alle modalità di fruizione della flessibilità oraria e della banca ore, evidenziando le innovazioni rispetto alle previgenti disposizioni. Il CUG, in collaborazione con la R.S.U. ha organizzato a tal fine un'assemblea di tutto il personale, tenutasi il 9 maggio, nell'ambito della quale le slides sono state proiettate e commentate, anche alla luce delle osservazioni e richieste di chiarimenti formulate dai dipendenti.

Il Comitato, a fronte delle esigenze rappresentate dai dipendenti ed al fine di contribuire a migliorare il benessere lavorativo, ha formulato all'Amministrazione una proposta per l'installazione di distributori automatici di bevande calde, di prodotti preconfezionati e di bevande fredde insieme all'individuazione di un locale idoneo non utilizzato. Le procedure per la realizzazione di quanto proposto risultano già avviate dall'Ufficio Provveditorato ma non ancora concluse.

Si è preso visione dei documenti di cui al D. Lgs 81/2008 e s.m.i. e per quanto alle materie di competenza del CUG si è rilevato che, relativamente ai rischi psicosociali (mobbing), "presso la bacheca dell'immobile oggetto di valutazione non sono affissi opuscoli informativi sul tema" (DVR, pag. 16).

Si sono tenute 2 riunioni, nelle quali è stata approvata la Relazione Annuale 2016 e la proposta, per l'installazione di distributori automatici, sopracitata.

Reggio Calabria, 29.03.2018

Le componenti effettive




La componente supplente



Il Presidente





RELAZIONE ANNUALE 2017

(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 2017 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 31/12/2017

Alla data del 31/12/2017 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Reggio Calabria pari a 48 unità, di cui 31 donne e 17 uomini risulta così distribuito

Ripartizione del personale in servizio per aree									
Aree	Categorie di personale							dirigenti	totale
	A1	B1	B3	C1	D1	D3			
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	5	1			9	
Servizio finanza e controllo			1	6	3			10	
Totale area		2	2	11	4			19	
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	7	24	11	2	1	48	



Delle 48 unità di personale in ruolo, n. 45 unità risultano essere full time e n. 3 unità risultano essere part-time.

Le donne che rappresentano il 65.58% 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	3	10	2	0	0
Donne	0	1	4	14	9	2	1
Totale	0	3	7	24	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	1	6	5	5
Donne	1	6	18	3	3
Totale	1	7	24	8	8

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 2017 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	0	00	0	0	0	0
Donne	1	5	0	0	0	0

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 2017, 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	30	0	0

Titolari di legge 104/92

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
Uomini	0	0	1	0	0
Donne	0	1	0	0	0
Totale	0	1	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	8	6
Totale	1	15	8

Età media del personale

	Uomini	Donne
Di cui < 0 = 40 anni	0	3
Di cui tra 41-50 anni	6	19
Di cui tra 51-60 anni	6	6
>60 anni	5	3
TOTALE	17	31

Residenza

	Comune di Reggio Calabria	Fuori Comune
Uomini	12	5
Donne	29	2

Titolo di studio

	Licenza Media	Scuola Superiore	Laurea	Post Laurea
Uomini	2	10	5	0
Donne	//	12	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	7	1	di cui 1
Categoria C	0	15	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 proprio 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.

All'interno del sito istituzionale si trova un'apposita area dedicata al CUG, aggiornata periodicamente, nella quale è possibile consultare la documentazione relativa alla sua costituzione, la relazione e l'adozione del Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta su una forte presenza femminile (65.58% 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 formazione del personale camerale realizzata nel corso del 2017 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.

Nel corso degli anni il sistema e le funzioni delle Camere di Commercio sono state oggetto di un processo di riforma, in particolare da qualche anno le stesse stanno affrontando un cambiamento che investe la mission, le funzioni, le risorse, gli ambiti territoriali e la struttura del sistema.

Alla luce di questi cambiamenti, Uniocamere Nazionale, al fine di supportare il processo di attuazione della riforma, ha attivato una serie di percorsi formativi per accelerare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle nuove funzioni assegnate dalla riforma e in generale per facilitarne il cambiamento. Tali percorsi formativi, che hanno coinvolto un congruo numero di dipendenti, hanno interessato diversi ambiti (Alternanza scuola lavoro e orientamento al lavoro, ambiente, digitale, Suap, CRM, gestione strategica delle risorse Umane riforma degli strumenti di programmazione e gestione delle risorse, disciplina degli aiuti di stato, compliance normativa, turismo e beni culturali).

I dati relativi all'anno 2017 evidenziano un buon grado di coinvolgimento e partecipazione del personale all'attività formativa. Al fine di favorire pari opportunità di formazione a tutto il personale nonché la riduzione dei costi, molte attività formative sono state svolte in web conference, videoconferenze o in modalità differita, in modo da consentire a tutti di conciliare la partecipazione con propri impegni personali e familiari.

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 e 12 dicembre 2017 per la durata di 4 ore.

Ai sensi del D.P.C.M. 3/12/2013.

corso sul "Buona Gestione Documentale, Classificazione dei documenti e Formazione dei Fascicoli nella giornata dell' 8 giugno 2017 per la durata di 3 ore.

- **Orario di Lavoro**

L'Ente ha continuato, al fine di favorire forme di conciliazione tra famiglia e lavoro, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, a concedere i seguenti istituti:

- la fruizione del part time, attualmente utilizzato da n. 3 dipendenti donne (6.25% 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.

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 ed in particolare nel l'anno 2017:

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

- struttura organizzativa snella ed efficiente,

- personale con buone competenze e profilo professionale adeguato alle funzioni,

- valorizzazione e qualificazione del personale,

- valutazione degli input degli stakeholders per una maggiore rispondenza dei servizi alle esigenze delle imprese.

Il Responsabile del Servizio

Affari generali, Organizzazione Risorse Umane

Dott.ssa Eleonora Fiorenza

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Natina Crea

