



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 2015

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

Zaccone Massimo 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

COMPONENTI SUPPLEMENTI

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 del 14/03/2016;
- 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

RELAZIONE ANNUALE RIFERITA ALL'ANNUALITA' 2015

- **Situazione del personale camerale al 31/12/2015**

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 2015 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, seppur senza una precisa programmazione (Piano Azioni Positive-P.A.P.), alle vigenti direttive finalizzate a garantire il benessere organizzativo generale.

- **Attività svolte dal CUG**

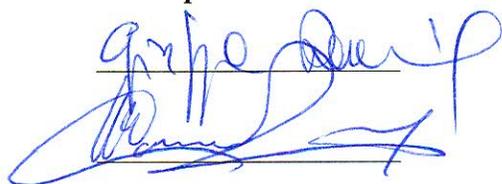
Nel corso dell'anno 2015 si è tenuta una sola riunione, in data **25 giugno**, corrispondente all'insediamento del CUG, convocata dal Presidente, nonché Segretario Generale della Camera, *“in ritardo rispetto ai tempi previsti a causa di eventi non prevedibili che l'Ente sta affrontando. Prima di tutto la procedura di rinnovo del Consiglio Camerale, che ha richiesto l'impegno di tutta la struttura e della Segreteria, conclusa solo nel mese di Novembre 2014. Inoltre il processo di riforma delle Camere di Commercio, che vede l'Amministrazione obbligata ad affrontare importanti decisioni relative all'assetto istituzionale futuro, nella speranza che permanga nel DDL di riforma la deroga per la nostra Camera quale sede Città Metropolitana, e che vi siano nuovi introiti che compenseranno il diritto annuale ridotto a far data dal 2015.”*, come riportato nel verbale della stessa seduta nel corso della quale si è provveduto ad approvare il **“Regolamento** interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG”.

La costituzione del C.U.G., con componenti di prima nomina, non ha impedito l'avvio di un proficuo lavoro di **studio** e di **confronto**, al fine di poter proporre, esaurito l'adempimento di predisposizione della presente relazione, suggerimenti all'Amministrazione per la stesura del P.A.P. (Piano Azioni Positive), punto di partenza per la redazione della prossima relazione annuale. Sono stati inoltre visionati i documenti di cui al D.Lgs 81/2008 e s.m.i., messi a disposizione dal R.L.S., e si è rilevata, dalla lettura delle relazioni elaborate dai tecnici, la presenza di vari suggerimenti che potranno essere inseriti tra le proposte finalizzate a raggiungere il benessere organizzativo che non può prescindere dalla tutela della **sicurezza** sui luoghi di lavoro.

E' quindi auspicabile che in futuro l'attenzione e le scelte dell'Amministrazione possano convergere in maniera più diretta ed efficace su attività concrete che favoriscano l'attuazione dei principi tutelati dalle direttive in materia.

Reggio Calabria, 29/03/2016

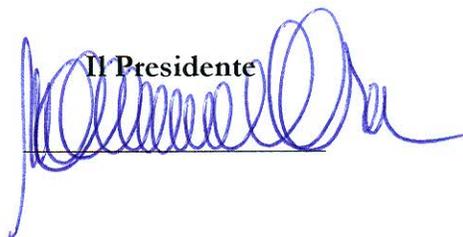
I componenti effettivi



Annunziata Medda

Anna Maria De Vito

Il Presidente



RELAZIONE ANNUALE 2015

(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 2015 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 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)".

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 31/12/2015

Alla data del 31/12/2015 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							segretario generale ad interim	
Settore anagrafico e di regolazione del mercato								
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							segretario generale ad interim	
Settore dei servizi istituzionali, di amministrazione interna e della programmazione e gestione finanziaria e patrimoniale								
Servizio affari generali, organizzazione e risorse umane		2	1	6	1			10
Servizio finanza e controllo			2	5	3			10
Totale area		2	3	11	4			20
Area dei servizi economico – statistici e promozionali -							segretario generale ad interim	
Settore dei servizi studi e ricerche, per la creazione e la competitività delle imprese e del territorio								
Servizio osservazione economica, statistica e promozione imprenditoriale e del territorio				1	3			4
Servizi competitività delle imprese e del territorio			1	1	2	1		5
Totale area			1	2	5	1		9
Totale generale		3	8	25	11	2	1	50

Delle 50 unità di personale in ruolo, n. 48 unità risultano essere full time e n. 2 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

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	4	4	6	5
Donne	1	11	15	0	4
Totale	1	14	19	6	9

Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU

Genere	Unità	Percentuale
Uomini	0	0
Donne	3	100%

Congedi parentali – figli dipendenti età non superiore a 8 anni

In coerenza con il testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001), tale classificazione tiene conto esclusivamente dei figli sino all'età di 8 anni in quanto i genitori possono usufruire di congedi parentali retribuiti sino al compimento del terzo anno di età e di congedi parentali non retribuiti sino al compimento dell'ottavo anno di età.

	Fruizione congedo parentale					
	Congedo Retribuito 100%		Congedo Retribuito 30%		Non Retribuito	
	Unità	gg	Unità	gg	Unità	gg
Uomini	0		0	0	0	0
Donne	1	4	0	0	1	4

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 2015, 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 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	51gg	0	0

Titolari di legge 104/92

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
Uomini	0	0	2	0	0
Donne	0	0	0	0	0
Totale	0	0	2	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 < o = 40 anni	0	5
Di cui tra 41-50 anni	7	20
Di cui tra 51-60 anni	7	3
>60 anni	5	3
TOTALE	19	31

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 camerale con determinazione del Segretario Generale n.393 del 24/12/2014 ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 4 componenti effettivi, di cui n.2 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n.2 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Coerentemente con la normativa in vigore il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina di funzionamento dello stesso.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta su una forte presenza femminile (64% del personale in ruolo). Questo ha portato l'Ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere già da diversi anni.

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 – Benessere Organizzativo

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.

L'Ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

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.

L'Ente ha realizzato nel corso del 2015 diverse iniziative formative ed in particolare per quelle tematiche che investono tutto il personale:

Ai sensi della Legge 190/2012:

- corso di formazione su "La legge anticorruzione-gli obblighi di legge ed il percorso dell'ente"

Ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

- Corso sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: Corso alla gestione del primo soccorso nelle giornate del 27 e 29 ottobre 2015 (un corso da 12 ore per la prima formazione e uno di 4 ore di aggiornamento).
- Corso in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro "Addetto alla prevenzione incendi e lotta antincendio"
- corso di formazione generale dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro nelle giornate del 17 e 22 dicembre 2015 (corso di 8 ore).
- corso in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro "Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza"

❖ Mobilità

A seguito della riduzione del diritto annuale dal 2015, in attesa dell'approvazione della legge di riforma contenente il riordino delle Camere di Commercio, il Consiglio Camerale ha deciso di sospendere 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 conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- la fruizione del part time, attualmente utilizzato da n. 2 dipendenti donne (4% del personale in ruolo);
- una fascia di flessibilità di orario in entrata fino alle ore 8,30 ed in uscita fino alle ore 14,30 nelle giornate da sei ore e fino alle 18,00 nelle giornate da nove ore;
- la possibilità di effettuare recuperi orari nei pomeriggi di lunedì e mercoledì da concordare con il proprio responsabile di servizio;

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 congedi o le ferie o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle
sino ad oggi della 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) emesso in data aprile 2014, ma come opportunità per migliorare la qualità e la gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

• Borse di studio

Da anni e fino all'anno scolastico e Accademico 2013/2014, la Camera di Commercio ha assegnato agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, borse di studio al fine di riconoscere e favorire l'impegno ed il merito fin dall'età scolare. Tale assegnazione si è dovuta sospendere a seguito delle intervenute novità legislative.

• Rassegna stampa – Aggiornamento per il personale

E' stata avviata e realizzata dal Servizio 1 "Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane" l'attività di selezione e raccolta informatizzata degli articoli estratti da quotidiani locali, regionali e nazionali sul mondo camerale e sugli aspetti economici, giuridici e amministrativi ad esso correlati, rendendo disponibile la consultazione della stessa a tutto il personale nell'archivio informatico creato nell'area comune.

• Comitato Imprenditorialità Femminile

Il Comitato Imprenditoria Femminile – Insiediato presso la Camera di Commercio di Reggio Calabria, nasce in seguito al recepimento da parte dell'Ente camerale del Protocollo d'Intesa tra il Ministero delle Attività produttive e l'Unione italiana delle Camere di Commercio che prevede la nascita di una rete di Comitati Camerali a supporto dell'imprenditorialità femminile nei singoli territori provinciali.

Hanno il compito generale di sollecitare la partecipazione delle donne allo sviluppo economico locale tramite l'accesso al credito, l'inserimento nei diversi settori economici, la formazione imprenditoriale e professionale nonché la qualificazione delle donne imprenditrici.

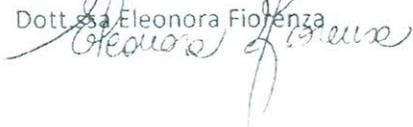
Nell'anno 2014 la Camera di Commercio di Reggio Calabria, ha indetto bandi per la concessione di contributi dando priorità assoluta, anche al di là dello stretto ordine cronologico, alle imprese femminili.

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

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

- 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 e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.

Il Responsabile del Servizio
Affari generali, Organizzazione Risorse Umane
Dott.ssa Eleonora Fiofenza



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Natina Crea

