

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE  
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI  
DELLA CCIAA DI MODENA**

**RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO  
DI MODENA SULL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITA', BENESSERE  
ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE  
MORALI E PSICOLOGICHE – MOBBING PER L'ANNO 2014**

**PREMESSA**

Il D. Lgs. n. 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.

A tale proposito, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG – (ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. n. 182/2010).

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 istituito presso la Camera di Commercio di Modena con determinazione del Segretario Generale n. 228 del 12.4.2011 e risulta così composto:

Rappresentanti dell'Amministrazione :

- Marra Daniele – membro effettivo;
- Passaro Vincenzo – membro effettivo (Presidente);
- Sacchi Elena – membro effettivo;
- Castelli Giordano – membro supplente;
- Ronchetti Morena – membro supplente;
- Vecchi Lorena – membro supplente;

Rappresentati delle OO.SS.:

- Bezzanti Erika – membro effettivo CISL FP;
- Ferrari Valeria – membro effettivo CGIL FP;
- Luciani Valentina – membro effettivo UIL FPL;
- Ballerini Francesco – membro supplente CISL FP;
- Fontana Roberto – membro supplente CGIL FP;

La presente relazione, riferita all'anno **2014** è suddivisa in due parti riguardanti:

a) la situazione del personale dell'Ente e l'organizzazione del lavoro – illustrata anche attraverso tabelle e descrizioni – relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali);

b) l'attività svolta dall'Ente e dal Comitato Unico di Garanzia per favorire il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

## DATI SUL PERSONALE

Il personale camerale al **31.12.2014** è composto da n. 68 dipendenti, di cui 50 donne e 18 uomini, per una percentuale del 73,5% della componente femminile e del 26,5% di quella maschile.

I dirigenti in servizio sono uomini. Le posizioni organizzative sono 3, di cui n. 2 uomini e n. 1 donna. Le alte professionalità sono 3, di cui n. 1 uomo e n. 2 donne.

Attualmente usufruiscono del **part – time**, con diverse tipologie e forme, 12 dipendenti pari ad una percentuale del 17,65% del personale in servizio, dei quali un uomo (6% dei dipendenti uomini) e 11 donne (22% delle dipendenti donne).

L'età media del personale camerale è di 50 anni. Se suddividiamo i dipendenti per fasce d'età abbiamo i seguenti dati:

età	quantità	percentuale
da 25 a 34 anni	0	0%
da 35 a 44 anni	12	17,65%
da 45 a 54 anni	41	60,29%
da 55 a 64 anni	15	22,06%
oltre 64 anni	0	0%

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio dei dipendenti camerali abbiamo i seguenti dati:

Anzianità di servizio	Numero di dipendenti	percentuale
tra 0 e 5 anni	3	4,41%
da 6 a 15 anni	8	11,76%
da 16 a 25 anni	42	61,76%
da 26 a 35 anni	13	19,12%
oltre 35 anni	2	2,94%

I dipendenti in possesso di laurea sono il 41,18%. La percentuale delle donne laureate (17) rispetto al totale delle donne in servizio (50) è del 34,00%; la percentuale degli uomini laureati (11) rispetto al totale degli uomini in servizio (18) è del 61,11%.

## **ATTIVITÀ SVOLTA DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

La Camera di Commercio di Modena nel corso del 2014 ha attivato la procedura di partecipazione per la definizione e successiva adozione del Codice di comportamento del personale camerale.

A tal fine è stata pubblicata la bozza di Codice di comportamento dei dipendenti camerali, redatta in applicazione della normativa vigente.

La procedura di partecipazione prevedeva che i soggetti interessati, tra cui il C.U.G. della CCIAA di Modena, potessero presentare eventuali osservazioni e proposte in merito.

Il Comitato formulò delle osservazioni e proposte che sono state trasmesse alla CCIAA – insieme ad altre provenienti da altri soggetti – e che da questa sono state quasi integralmente fatte proprie inserendole nella stesura finale del suddetto Codice.

Il presidente rende noto che la CCIAA di Modena ha approvato il “Codice di Comportamento” con Determinazione Presidenziale d’urgenza N° 2/u del 27.1.2014, ratificata dalla Giunta Camerale con Delibera n. 22 del 5.2.2014.

Sempre nel corso del 2014 è pervenuta alla CCIAA di Modena, da parte dell’Avv. Roberta Mori, consigliera regionale e Presidente della Commissione assembleare della Regione Emilia Romagna per la Parità, la Deliberazione Legislativa n. 91 del 25.5.2014 con la quale la Regione Emilia Romagna ha approvato la “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” con allegata la relazione della stessa Avv. Mori.

Copia della Legge è stata distribuita a tutti i componenti per eventuali osservazioni in merito ad una ricaduta di tali disposizioni nell’ambito della CCIAA di Modena.

Nel corso dell'anno 2014, su sollecitazione di questo comitato, l’Ente Camerale ha provveduto a dedicare all’interno del proprio sito internet un apposito spazio al “CUG” nella sezione “Amministrazione Trasparente”, raggiungibile seguendo il percorso: Home / Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Dati ulteriori / Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.). Inoltre, l’Amministrazione ha creato una apposita casella mail denominata [cug@mo.camcom.it](mailto:cug@mo.camcom.it) a cui chiunque può far pervenire osservazioni, reclami, richieste ecc. . Tale mail è accessibile da tutti i componenti effettivi.

Infine, è stata realizzata, anche su sollecitazione del Comitato, nel corso dei mesi di dicembre 2014/gennaio 2015 una indagine sul livello di benessere organizzativo e grado di condivisione del sistema di valutazione all'interno della CCIAA di Modena, tramite la distribuzione di un questionario da compilare in modo volontario ed anonimo.

L’indagine è stata svolta al fine di rilevare il “livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale” ai sensi dell’art. 14, comma 5, del D. Lgs n. 150/2009; quale strumento di indagine è stato scelto il modello messo a disposizione dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche -ANAC (ex CIVIT) .

L'esito di tale indagine è stato trasmesso al Comitato in data 24 marzo 2015.