



Camera di Commercio
Industria Artigianato Agricoltura
Cosenza



L'anno 2016, il giorno 11 del mese di maggio, presso l'Ufficio del Segretario Generale f.f. sono presenti:

- Dr.ssa Eeminia Giorno;
- Dr.ssa Rosarita De Rose;
- Dr. Spizzirri Giuseppe;
- Dr. Pierpaolo Lanciano, che dichiara di intervenire in sostituzione di Adriana Carrera;
- Sig. Rossi Michele.

Preso atto dell'assenza del numero legale nella precedente riunione e vista la bozza di relazione, allegata, il CUG la approva all'unanimità.

Letto, confermato, sottoscritto.

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Cosenza

ANNO 2015

Approvata in data 11/05/2016

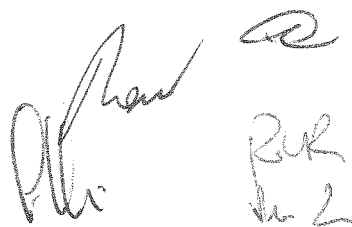
La presente relazione è stata predisposta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Camera di Commercio di Cosenza in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei 'Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, 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 Cosenza.

La Direttiva prevede che i CUG redigano, entro il 30 marzo di ogni anno, una "dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing", prendendo quali elementi in ingresso anche le informazioni fornite sui predetti temi dall'amministrazione ai sensi del d.lgs. 81/2008 e la 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".

Pertanto, il CUG ha preso in considerazione quali elementi in ingresso per la stesura della presente relazione:

- La Relazione sulla performance approvata nell'anno 2016 e relativa all'anno 2015;
- Il Documento di valutazione rischi;
- i risultati dell'indagine sulla customer satisfaction relativa all'anno 2015;
- i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2015;

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici della Camera di commercio di Cosenza, come previsto dalla Direttiva del 4.03.2011.

The block contains two handwritten signatures and two sets of initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'P. L. ...'. To its right is a smaller, more compact signature. Below the large signature are the initials 'P.L.'. To the right of the compact signature are the initials 'R.K.' followed by a handwritten number '2'.

Tra le Camere di Commercio Italiane la CCIAA di Cosenza è una delle più complesse. Ciò nonostante, si evidenzia il notevole risultato misurato da una performance complessiva dell'Ente del 2015 pari al 89,31%, la quale conferma che la Camera di Commercio di Cosenza si adegua alle contingenze legate al contesto grazie anche al capitale umano, che, nonostante le incertezze ed i cambiamenti ha comunque dimostrato la capacità di cooperare per concretizzare gli obiettivi, le iniziative ed i progetti prefissati.

Composizione dei dipendenti per genere

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile.

Sul totale del personale che nel 2015 ha prestato la propria opera a vario titolo nell'ente, pari a n. 61 persone, si rileva una preponderanza del genere femminile (n. 34 donne, pari al 55,74% sul totale).

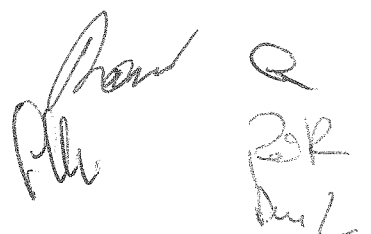
Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma. E' donna, infatti, il Segretario Generale ff dell'Ente che è anche l'unico dirigente in servizio rispetto alla dotazione organica.

Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento

Sul totale dei 7 Servizi, il personale Responsabile di servizio è stato composto nel 2015 per la maggior parte da funzionari di genere femminile.

Nella documentazione agli atti dell'Ufficio 1 sono i dati più approfonditi relativi alla composizione del personale dipendente aggiornata al 2015 e in particolare le informazioni relative a:

- le aree di intervento per attuare le pari opportunità
- i giorni di congedo parentale fruiti nell'anno 2015 dal personale camerale, disaggregati per genere;
- le ore annue di formazione 2015 per persona, disaggregate per genere.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are two distinct signatures, one appearing to be 'P. R.' and another 'R.', along with some other less legible markings.

Scopo dell'indagine sul benessere organizzativo è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e attraverso l'analisi del risultato capire i punti di forza sui quali contare e i punti deboli sui quali intervenire.

Ciò è importante perché l'efficienza della P.A. si basa su 2 fattori fondamentali che caratterizzano e contraddistinguono il personale dipendente, elemento operativo che si interfaccia quotidianamente con l'utenza.

Tali fattori sono: la PROFESSIONALITA' e la SODDISFAZIONE.

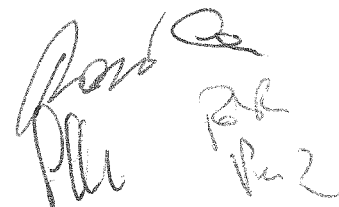
Quanto più elevato è il grado di entrambi tanto più efficiente si rivela la P.A..

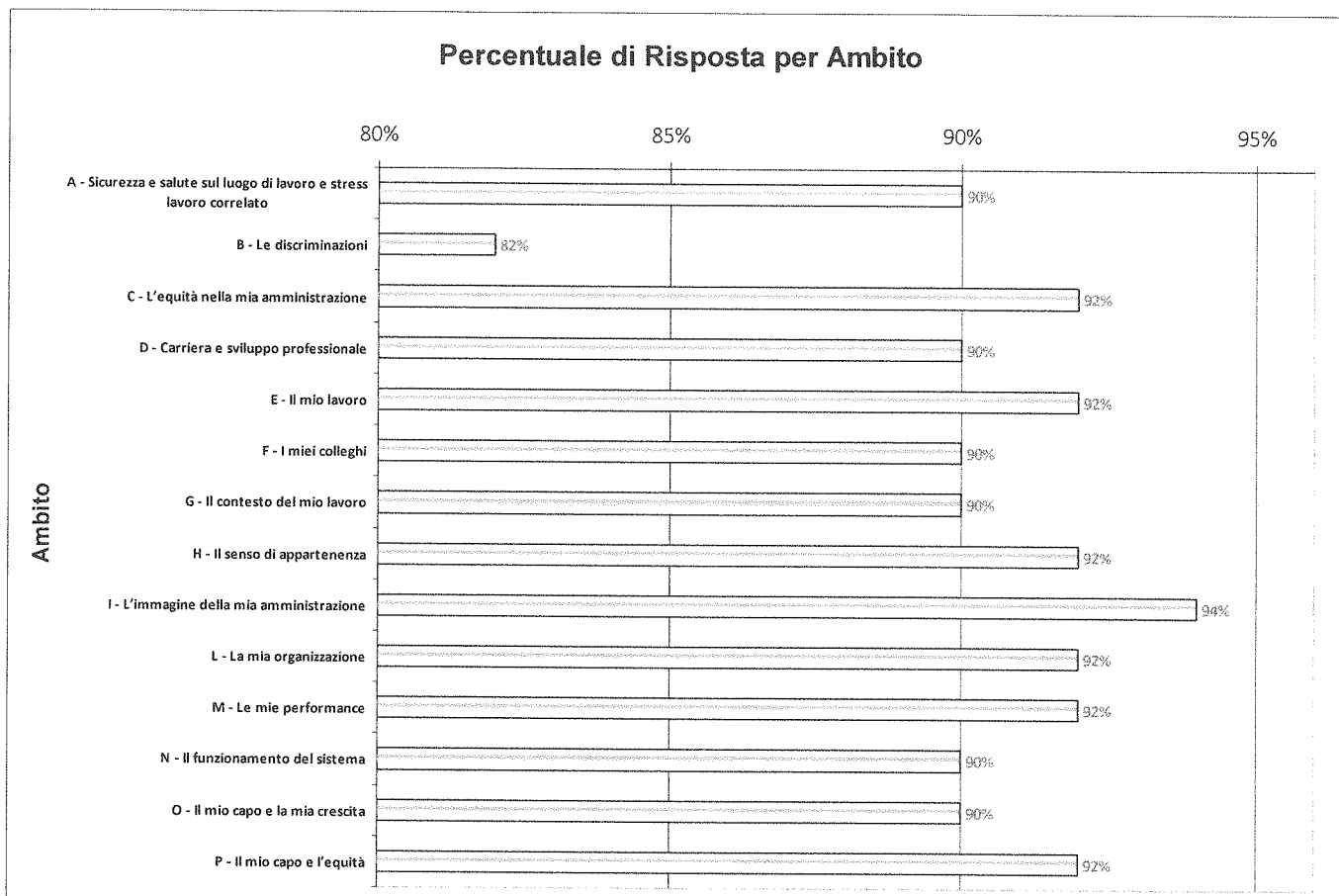
Il questionario per l'indagine sul personale dipendente è stato sottoposto ai dipendenti della Camera di Commercio di Cosenza il 16 giugno 2015 e successivamente il 24 settembre 2015.

L'analisi del benessere è sicuramente influenzata da una vasta gamma di elementi anche ambientali, fisici, psicologici e sociali tra i quali, soprattutto, il clima generale di incertezza che aleggia da tempo sui dipendenti pubblici in generale e sul sistema camerale in particolare.

L'analisi degli indicatori negativi conferma la difficoltà dell'amministrazione nella valorizzazione delle competenze e induce ad affermare che nella percezione dei dipendenti l'ente non sia considerato capace di dare il giusto valore alle persone, di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente il proprio personale. Questa criticità è in parte collegata alle restrizioni normative che hanno riguardato, in particolare, le retribuzioni e le progressioni economiche.

L'elevata percentuale di risposta pari al 90,57% e la considerevole importanza attribuita ai sottoambiti rivela la considerevole importanza data all'indagine nel macro ambito del BENESSERE ORGANIZZATIVO, nonostante sia stato necessario ripetere la rilevazione in due periodi dell'anno (giugno e settembre).

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature and some smaller initials or marks.



In linea generale, nell'ambito specifico del BENESSERE ORGANIZZATIVO, il personale sa quello che ci si aspetta dal proprio lavoro. Ritiene di avere le competenze, le risorse, gli strumenti necessari e un adeguato livello di autonomia per svolgerlo. Si ritiene soddisfatto del rapporto con i colleghi, fatto di stima e rispetto reciproco e di collaborazione. Nonostante tutto, però, non si sente realizzato e non si sente parte di una squadra attribuendone la colpa all'organizzazione, e quindi all'amministrazione, che non spinge a lavorare in gruppo, accusando infine la mancanza di correlazione tra la possibilità di fare carriera e il merito.

Handwritten signatures and initials:
 Row Q
 PRR
 BRR
 V-2

Nell' ambito del GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE più del 50% del personale non conosce, o conosce poco, le strategie dell'amministrazione; non ne condivide, o ne condivide poco, gli obiettivi strategici o ritiene che non siano chiari.

Conseguentemente non percepisce in misura soddisfacente il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

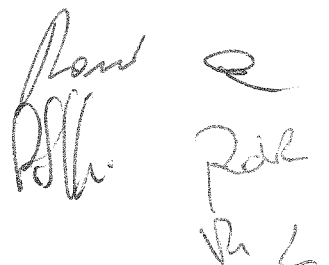
Riguardo alle PROPRIE PERFORMANCE si rileva insoddisfazione. Più del 50% del personale ritiene di non essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro, non si ritiene correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come migliorare i propri risultati.

La maggior parte del personale non si ritiene coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi e non si ritiene adeguatamente tutelato se in disaccordo con il proprio valutatore sulla valutazione della propria performance. Lo stesso personale afferma conseguentemente che i risultati della valutazione non lo aiutino a migliorare la propria performance, che il sistema di valutazione della performance non sia adeguatamente illustrato al personale e, dato con risultato fortemente negativo, ritiene che l'amministrazione non premi le persone capaci e che si impegnano.

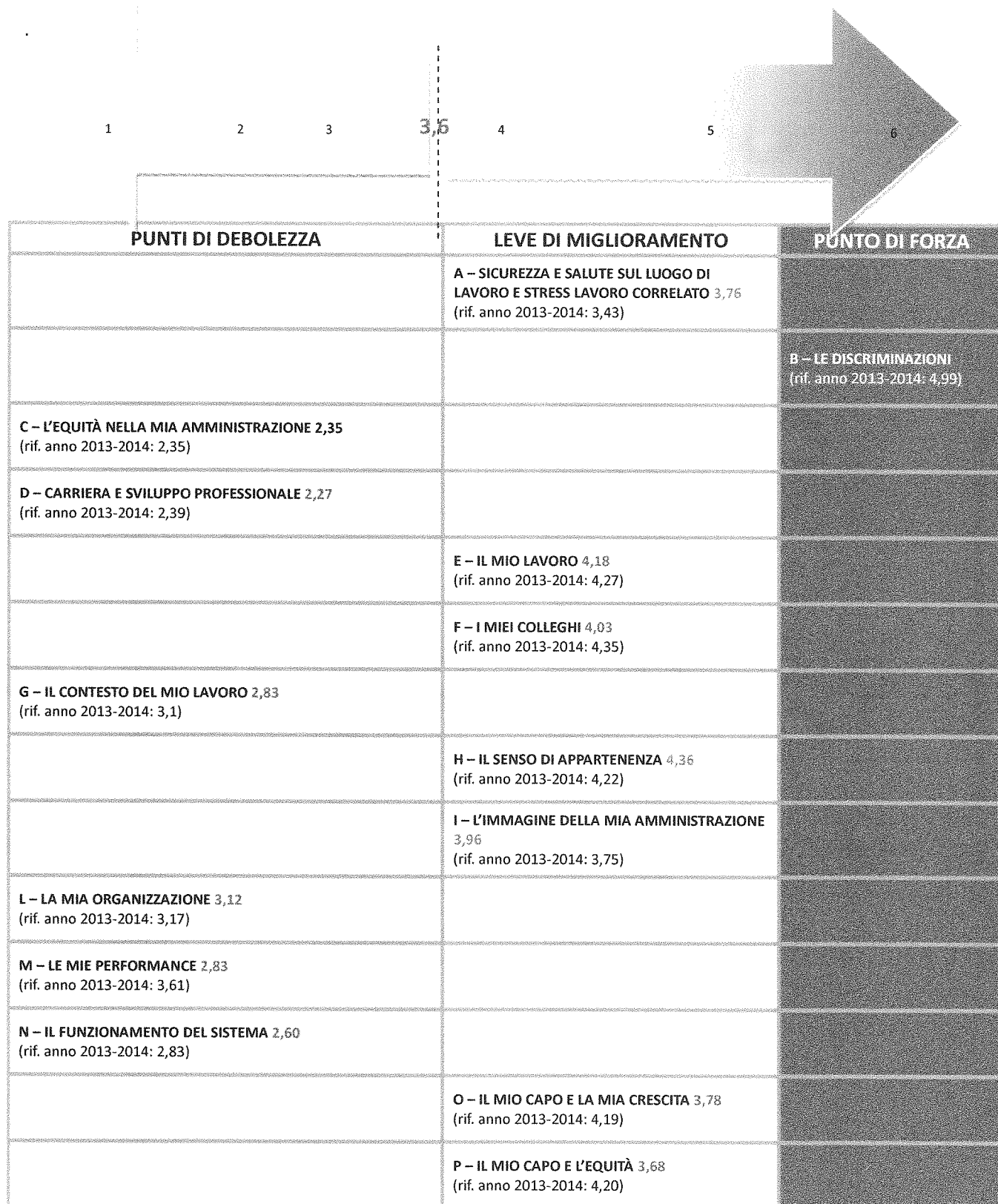
Nel macro ambito sulla VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO si registra una soddisfazione di poco superiore alla soglia minima da parte del personale.

Il valore più significativo è quello relativo alla capacità di riconoscere quando i collaboratori svolgono bene il proprio lavoro. Alcune mancanze invece si percepiscono sull'aspetto motivazionale e sulle indicazioni sul come raggiungere gli obiettivi assegnati .

Molto elevato e in salita il SENSO DI APPARTENENZA che quest'anno si attesta sul 4,36 rispetto al 4,22 rilevato nell'anno precedente con punte elevate che esprimono l'orgoglio per l'appartenenza all'ente e per i risultati raggiunti dallo stesso ed il dispiacere per l'eventuale cattivo giudizio che possa essere espresso sullo stesso.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are two main signatures, one on the left and one on the right, both appearing to be 'P. Rossi'. Below the right signature are the initials 'V. L.'.

Il risultato dell'indagine si può sintetizzare nel seguente quadro



I valori indicati in tabella in rosso sono peggiorati rispetto alla precedente rilevazione; quelli in verde sono migliorati.

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Initials]
 [Signature] [Initials] 2

L'analisi generale, effettuata sugli ambiti, conferma che anche quest'anno ci sono 6 Punti di debolezza mentre sono percepiti e valutati positivamente dal personale, costituendo leve di miglioramento 7 ambiti. L'unico Punto di forza si posiziona nell'ambito "Le discriminazioni" perché il personale non ritiene che l'Ente operi in maniera discriminatoria.

L'analisi del benessere è sicuramente influenzata oltre che da elementi ambientali, fisici, psicologici e sociali tra i quali, soprattutto, il clima generale di incertezza che aleggia da tempo sui dipendenti pubblici in generale e sul sistema camerale in particolare, dall'effetto di disorientamento operato dalla riforma camerale con il D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014 e l'attuale definizione degli assetti territoriali delle Camere di Commercio, che rischiano di penalizzare Camere di Commercio sane e rappresentative come quella cosentina.

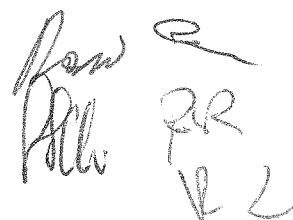
Le difficoltà dell'amministrazione nella **valorizzazione delle competenze** costituiscono una criticità in parte collegata alle restrizioni normative che hanno riguardato, in particolare, le retribuzioni e le progressioni economiche.

4.4.1. Sicurezza

L'Ente si è dotato di Documento di valutazione rischio come previsto dalla normativa.

Pur trattandosi di attività svolta nel 2016, va evidenziato il seguente e importante risultato raggiunto per la sicurezza dei lavoratori.

Il Datore di lavoro, con la collaborazione del Provveditorato e, in particolare, del Responsabile tecnico interno, ha richiesto e ottenuto nel 2016 il certificato di agibilità della sede camerale, rilasciato dal Comune di Cosenza con una procedura improntata alla massima economicità (a fronte di circa euro 40.000,00 che sarebbero stati spesi con incarico esterno, l'Ente ha speso solo circa euro 1.000,00). In base all'art.24 del dPR n.380/2001 "Il certificato di agibilità attesta la sussistenza delle condizioni di sicurezza, igiene, salubrità, risparmio energetico degli edifici e degli impianti negli stessi installati, valutate secondo quanto dispone la normativa vigente".

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The initials 'RR' and 'VZ' are also visible.

L'incertezza relativa all'evoluzione del sistema camerale, unitamente al permanere del blocco delle assunzioni e degli stipendi non consente all'Ente di agire molte leve per migliorare gli aspetti di insoddisfazione del personale.

Nel 2015, con DGC n. 56 del 31/08/2015, viene dato mandato al Segretario Generale ff di richiedere parere ad Unioncamere Nazionale circa l'incertezza ingenerata dalla legge n. 35/2012. - che ha disposto l'abrogazione del DPR 268/87 - sulla legittimità dell'erogazione del contributo camerale a favore delle casse mutue fra dipendenti istituite presso le stesse camere di commercio.

In seguito al parere di Unioncamere Nazionale, acquisito al Prot camerale al n. 4797 del 16/03/2015, con DGC n. 4 del 21/03/2016 viene deliberata la liquidazione del contributo camerale a favore della cassa mutua fra dipendenti sia per l'anno 2015 che per il 2016.

Si prende altresì atto che nell'ipotesi di accordo stipulato a valere il 2015 è stato per quanto possibile semplificato il Sistema di valutazione.

Si prende altresì atto che sono stati realizzati incontri nel 2015 fra i Dipendenti e l'Amministrazione.

Si ripropongono nella parte seguente le azioni suggerite nella precedente relazione e in tutto o in parte non ancora attivate.

Si riformulano le proposte di miglioramento dell'anno precedente:

- 1) **Documento valutazione rischi**: si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute, per quanto eventualmente ancora non attuato;
- 2) **Asili Nido**: si auspica la promozione di convenzioni con asili nido per il personale.

E in considerazione delle nuove informazioni emerse nella relazione di quest'anno si aggiungono le seguenti nuove proposte:

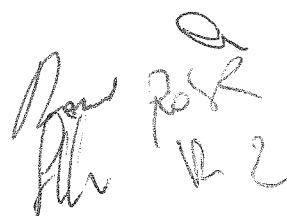
- 4) Periodicamente, durante l'anno, proseguire l'organizzazione di **incontri** con il personale attraverso i quali creare una maggiore interlocuzione tra l'Amministrazione e i dipendenti,

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature and some initials.

per rendere partecipe il personale delle evoluzioni normative riguardanti il sistema camerale o per altre informazioni da condividere.

IL PRESIDENTE DEL CUG

Dr.ssa Erminia Giorno

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The signature on the right includes the number '2' below it.