

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

ANNO 2014

Approvata il 14/04/2015

1. Introduzione

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 2014 e relativa all’anno 2013;
- Il Documento di valutazione rischi;
- i risultati dell’indagine sulla customer satisfaction relativa all’anno 2014;
- i risultati dell’indagine sul benessere organizzativo relativa all’anno 2013;
- la rilevazione del personale 2014

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

2. Descrizione del contesto interno e risultati della performance

Tra le Camere di Commercio Italiane la CCIAA di Cosenza è una delle più complesse. Ciò nonostante, si evidenzia l'eccellente risultato misurato da una performance organizzativa del 2013 pari al 93,66%, 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 2014 ha prestato la propria opera a vario titolo nell'ente, pari a n. 64 persone, si rileva una preponderanza del genere femminile (n. 34 donne, pari al 53,13% sul totale).

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma. E' donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente (che dirige anche l'Area 1), così come anche il Dirigente dell'Area 2.

Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento

Sul totale dei 7 Servizi, il personale Responsabile di servizio è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (6 donne, 1 solo uomo).

Nell'allegato alla presente relazione, si riportano i dati più approfonditi relativi alla composizione del personale dipendente aggiornata al 2014 e in particolare le informazioni relative a:

- le aree di intervento per attuare le pari opportunità
- i giorni di congedo parentale fruiti nell'anno 2014 dal personale camerale, disaggregati per genere;
- le ore annue di formazione 2014 per persona, disaggregate per genere.

3. Analisi del Benessere organizzativo

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.

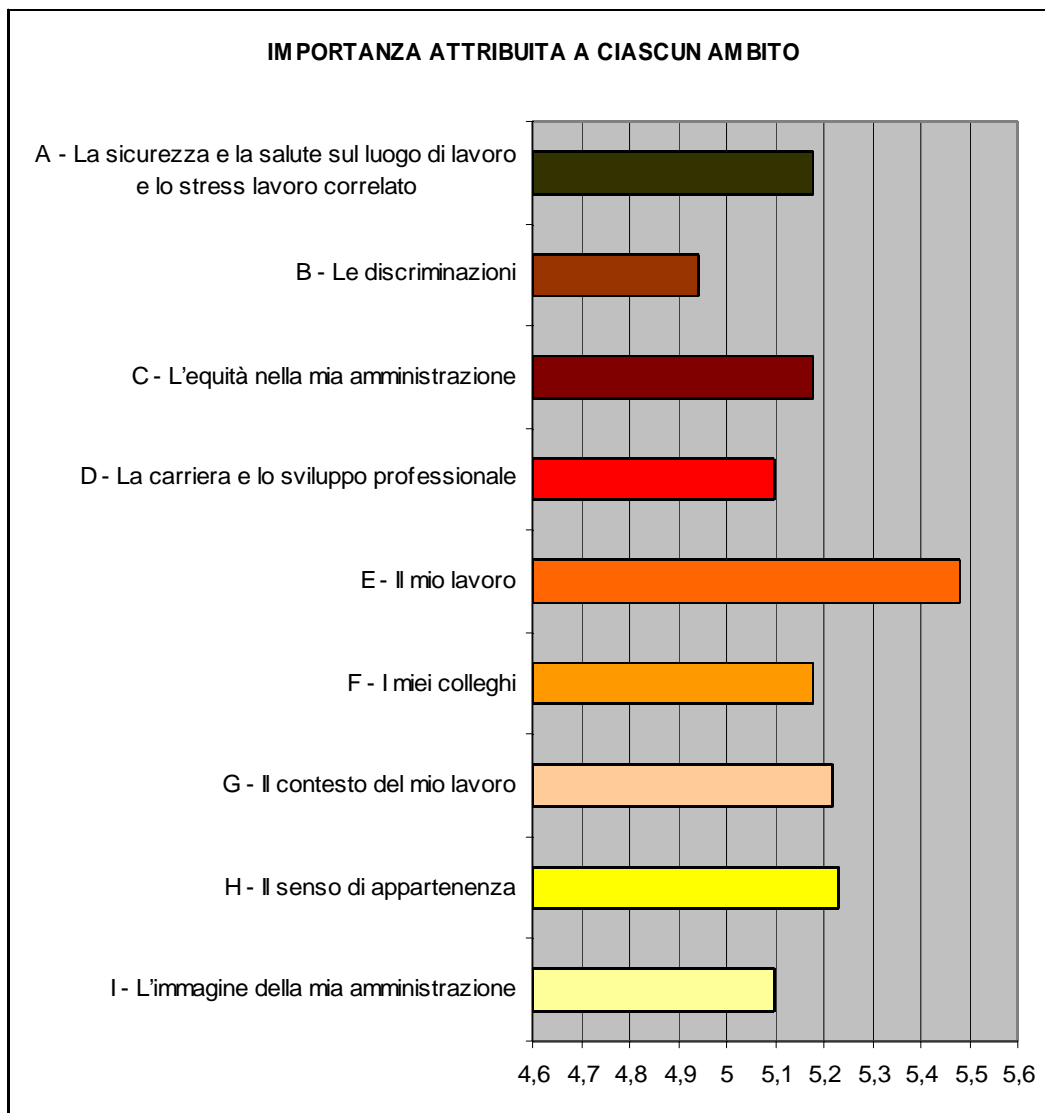
Quanto più elevato è il grado di entrambi tanto più efficiente si rivela la P.A..

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente è stato sottoposto ai dipendenti della Camera di Commercio di Cosenza il 28 gennaio 2014.

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.

Molta importanza è stata attribuita a ciascun ambito del BENESSERE ORGANIZZATIVO con un risultato medio che si attesta sul 5,18 - sempre su una scala di valori che vanno dall' 1 al 6 dove il valore 1 rappresenta IMPORTANZA NULLA e il valore 6 IMPORTANZA MASSIMA.



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

Nell' ambito del **GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il personale della Camera di Commercio di Cosenza: non conosce, o conosce poco, le strategie dell'amministrazione; non condivide, o condivide poco, gli obiettivi strategici che

la stessa si pone; non sono chiari, o lo sono poco, i risultati ottenuti; conseguentemente non percepisce il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

Riguardo alle proprie performance 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.

Il 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 aiutano a migliorare la propria performance, che il sistema di valutazione della performance non è adeguatamente illustrato al personale.

Il macro ambito dove si rileva il miglior risultato è quello della VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.

Il personale esprime un buon rapporto con il proprio capo, considerando tale il diretto superiore, non solo il Segretario Generale o il dirigente ma anche il responsabile di servizio, considerato capace, disponibile all'ascolto e a considerare le proposte dei propri collaboratori. La maggior parte del personale ritiene che il proprio capo agisca con equità, e che gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti.

Il risultato finale complessivo dell'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO esprime una SODDISFAZIONE MINIMA, ma nello specifico vi è una parte di personale ESTREMAMENTE SODDISFATTA e in contrapposizione invece una parte ESTREMAMENTE INSODDISFATTA e questo rappresenta un risultato sicuramente da non sottovalutare, espressione di percezione di diversità.

ALTO È IL SENSO DI APPARTENENZA DEL PERSONALE CAMERALE che con punte molto elevate esprime appunto l'orgoglio per l'appartenenza all'Ente e per i risultati raggiunti esternando allo stesso tempo il dispiacere per l'eventuale cattivo giudizio che possa essere espresso sullo stesso.

E' un personale attento, che avverte la diversa percezione dell'importanza del proprio Ente per la collettività da parte di soggetti diversi e, attraverso il risultato, fa una precisa analisi della fase storica che l'Ente sta vivendo.

Attraverso l'indagine il personale della Camera di Commercio di Cosenza dimostra di essere un personale maturo e serio perché i 3 macro ambiti presentano coerenza nei risultati.

L'indagine è stata valutata positivamente da parte dei dipendenti, come mezzo attraverso il quale dialogare con l'Amministrazione, la quale ora deve cogliere l'opportunità per dare le

giuste risposte che produrranno sicuramente non soltanto una maggiore soddisfazione del personale, ma anche una maggiore efficienza.

L'Amministrazione, pertanto, deve intervenire per elevarne il grado di soddisfazione, attraverso il miglioramento di quegli ambiti in cui il personale ha denunciato la presenza di criticità.

4. Analisi del rischio

L'Ente si è dotato di Documento di valutazione rischio come previsto dalla normativa, aggiornato al 4 marzo 2013, per cui si rende necessario che l'Ente adotti tutte le misure preventive per ridurre l'esposizione ai rischi.

5. Azioni realizzate nell'anno 2014

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.

Tuttavia, si è proceduto al completamento della pianta organica con l'assunzione di unità attraverso l'istituto della mobilità, ciò dovrebbe migliorare i risultati almeno in rapporto ai carichi di lavoro.

Ripristino della flessibilità oraria. Nel 2014 la Camera di Commercio ha ripristinato l'orario di lavoro flessibile, consentendo ai dipendenti l'ingresso in sede dalle ore 8,00 alle ore 8.45 e conseguentemente l'uscita dopo le 6 o le 9 ore lavorative (più pausa pranzo) nei giorni di rientro. Ciò ha sicuramente aumentato il benessere lavorativo del personale, consentendo di conciliare dei tempi di vita e di lavoro e agevolando soprattutto i dipendenti pendolari o con situazioni familiari più bisognose.

Considerando che quest'azione di miglioramento è stata svolta, si ripropongono nella parte seguente le azioni suggerite nella precedente relazione e non ancora attivate.

6. Azioni di miglioramento

Si riformulano, per quanto ancora necessario, le proposte di miglioramento dell'anno precedente:

1) **Documento valutazione rischi**: si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;

2) **Cassa mutua**: Riconoscendo il sostegno dato dall'Ente alla Cassa mutua camerale, si auspica un'azione positiva di sostegno e potenziamento della stessa.

3) **Corso gestione del tempo per lavoratori**: Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti.

4) **Asili Nido**: si auspica la promozione di convenzioni con asili nido per il personale.

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

- 1) Periodicamente, durante l'anno, intensificare l'organizzazione di incontri con il personale attraverso i quali creare una maggiore interlocuzione tra l'Amministrazione e i dipendenti, per rendere partecipe il personale delle evoluzioni normative riguardanti il sistema camerale o per altre informazioni da condividere.

Infine si dà atto che occorre provvedere alla sostituzione del componente Giuseppe Stefano ormai in quiescenza.

Allegato

- Dati rilevazione del Personale 2014.

IL PRESIDENTE DEL CUG

dr.ssa Erminia Giorno