

ANNO 2025

S
h
o *Al* *Al*
h *h*
h *h*
h *h* *h*
h *h* *h*

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

st
Anno 2024
al P es R
Pag. 2

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla presente direttiva.

Nella Camera di commercio di Cosenza il personale non si sottrae a tale adempimento, come a tutti gli altri doveri e obblighi di servizio, e al rispetto delle tempistiche normative, come avvenuto anche in un periodo difficile come quello dell'emergenza epidemiologica dovuta al Virus Covid-19.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni introdotte;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità, ecc.)

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

Nota

Il valore dell'operato dell'ente camerale cosentino è stato riconosciuto nel corso del 2021 anche da una richiesta di affiancamento e scambio di know how relativa alla verifica del benessere

organizzativo all'interno dell'amministrazione pervenuta dal Presidente del CUG della Città Metropolitana di Messina che, dopo aver analizzato diverse realtà a livello nazionale, si è rivolta al Cug della Camera di Commercio di Cosenza in quanto best practice da poter seguire.

W S
P R
M
Pag. 4

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA - Autonomia funzionale - Situazione al 31.12.2024

È da rilevare che nel territorio provinciale cosentino connotato da un mercato del lavoro e da un tessuto imprenditoriale caratterizzato da una prevalenza maschile, nel contesto della Camera di commercio di Cosenza la situazione si ribalta sia dal punto di vista degli organi politici ove è presente una componente femminile, sia dal punto di vista del personale interno ove si registra una prevalenza di donne che occupano anche posizioni di responsabilità nell'organigramma aziendale.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile.

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma: è donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente, attualmente unico Dirigente; sono donne due dei quattro funzionari titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni all'interno dell'ente camerale.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ETA'

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|----------|------------|------------|------------|----------|----------|------------|------------|------------|----------|
| | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > Di 60 | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > Di 60 |
| CCNL Funzioni Locali | | | | | | | | | | |
| Funzionari | | 1 | 2 | 3 | 1 | | | 3 | 4 | 1 |
| Istruttori | 2 | | | 4 | 1 | | 2 | 5 | 4 | 2 |
| Operatori Esperti | | | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | | 1 | |
| Operatori | | | | | | | | | | |
| Total personale | 2 | 1 | 3 | 8 | 6 | 1 | 3 | 8 | 9 | 3 |

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|
| | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > Di 60 | <30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > Di 60 |
| CCNL Funzioni Locali | | | | | | | | | | |
| Dirigente/Segretario Generale | | | | | | | | | 1 | |
| Total personale | | | | | | | | | 1 | 100,00% |

Nota Metodologica – In tabella è presente il numero delle persone in servizio aggiornata al 31/12 del 2024 per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 2 | 1 | 3 | 7 | 6 | 19 | 43,2% | 1 | 3 | 7 | 9 | 3 | 23 | 52,2% |
| Part Time >50% | | | | 1 | | 1 | 2,3% | | | | | | | |
| Part Time <50% | | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 2,3% |
| Totale | | | | | | 20 | | | | | | | | 24 |

Nota metodologica – La modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|---|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Permanenza nel profilo e livello | | | | | | | | | | | | | | |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 2 | 1 | | | 4 | | 1 | 3 | | | | | 4 |
| Tra 3 e 5 anni | | | | | | | | | | | | | | |
| Tra 5 e 10 anni | | | | 1 | | 1 | | | | 1 | | | 1 | |
| Superiore a 10 anni | | | 2 | 7 | 6 | 15 | | | | 7 | 9 | 3 | 19 | |
| Totale | | | | | | 20 | | | | | | | | 24 |
| Totale % | | | | | | 45,5% | | | | | | | | 54,5% |

Nota Metodologica – Il numero di persone è inserito per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età.

TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Inquadramento | Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-------------------------------|----------------------|-----------------|---|-----------------|---------|-----------------|---------|
| | | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| | Laurea | | | | | | |
| Dirigente/Segretario Generale | Laurea magistrale | | | | | | |
| | Master di I livello | | | | | | |
| | Master di II livello | | | 1 | 100,00% | 1 | 100,00% |
| | Dottorato di ricerca | | | | | | |
| | Totale personale | | | 1 | | 1 | |
| | % sul personale | | | | | | 100% |

Nota Metodologica - Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Inquadramento | Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---------------|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|---|
| | | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Funzionari | Inferiore al Diploma superiore | | | | | | |
| | Diploma di scuola superiore | 1 | 6,6% | 1 | 6,6% | 2 | |
| | Laurea | | | | | | |
| | Laurea magistrale | 2 | 13,2% | 4 | 26,4% | 6 | |
| | Master di I livello | | | | | | |
| | Master di II livello | 3 | 19,8% | 2 | 13,2% | 5 | |
| | Dottorato di ricerca | 1 | 6,6% | 1 | 6,6% | 2 | |
| | Totale personale | 7 | | 8 | | 15 | |
| | % sul personale complessivo | 15,9% | | 18,1% | | 34% | |

| | | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---------------|------------------------------------|-----------------|-----|-----------------|-----|-----------------|---|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Istruttori | Inferiore al Diploma superiore | | | | | | |
| | Diploma di scuola superiore | 2 | 10% | 2 | 10% | 4 | |
| | Laurea | | | | | | |
| | Laurea magistrale | 5 | 25% | 9 | 45% | 14 | |
| | Master di I livello | | | | | | |
| | Master di II livello | | | 2 | 10% | 2 | |
| | Dottorato di ricerca | | | | | | |
| | Totale personale | 7 | | 13 | | 20 | |
| | % sul personale complessivo | 15,9% | | 29,6% | | 45,5% | |

| | | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-------------------|------------------------------------|-----------------|-------|-----------------|--------------|-----------------|---|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Operatori Esperti | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 22,2% | | | 2 | |
| | Diploma di scuola superiore | 4 | 44,4% | 1 | 11,1% | 5 | |
| | Laurea | | | | | | |
| | Laurea magistrale | | | 2 | 22,2% | 2 | |
| | Master di I livello | | | | | | |
| | Master di II livello | | | | | | |
| | Dottorato di ricerca | | | | | | |
| | Totale personale | 6 | | 3 | 33,3% | 9 | |
| | % sul personale complessivo | 14,9% | | 4,3% | | 20,5% | |

| | | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---------------|------------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Operatori | Inferiore al Diploma superiore | | | | | | |
| | Diploma di scuola superiore | | | | | | |
| | Totale personale | | | | | | |
| | % sul personale complessivo | | | | | | |

Nota Metodologica - Tabella standard compilata per ciascuna area professionale

TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Ente (D/U) |
|-------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | | |
| % sul personale | | | | | | | |

Nota Metodologica – Dati per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.)

TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

| Classi età | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-----|------------|------------|------------|---------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Misura conciliazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di part time a richiesta Part-time verticale 50% | | | | | | | | | | | | 2 | | 2 9,1% |
| Personale che fruisce di part time a richiesta Part-time al verticale 83,30% | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale % | | | | | | | | | | | | | | 9,1% |

Nota Metodologica: Sono indicati i dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time è specificato il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

*Sh
El B go
Aldo Bla Pm
Pag. 9*

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|---|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 62 | 44,3% | 78 | 55,7% | 140 | |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 3 | 60% | 142 | 40% | 145 | |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 0 | 0% | 31 | 100% | 31 | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0% | 73 | 100% | 73 | |
| Totale | | | | | | |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-------------|-------|------------|------------|------------|---------|-------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot |
| Classi età | | | | | | | | | | | | |
| Tipo Formazione | | | | | | | | | | | | |
| Obbligatoria (sicurezza) | 8 | 4 | 12 | 32 | 24 | 80 | 4 | 12 | 32 | 36 | 12 | 96 |
| Aggiornamento professionale | 124 | 80 | 189 | 290 | 121 | 804 | 101 | 148 | 317 | 278 | 99 | 943 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 5 | | 10 | 15 | | 30 | | 5 | 10 | 5 | 5 | 25 |
| Tematiche CUG | | | | | | | | 10 | 10 | | | 20 |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare) Formazione obbligatoria Anticorruzione/Privacy | 12 | 6 | 18 | 48 | 36 | 120 | 6 | 18 | 48 | 54 | 18 | 144 |
| Totale ore | | | | | | 1034 | | | | | | 1228 |

Nota Metodologica – È indicata la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio sono considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

SEZIONE 2. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Camera di commercio, consapevole che la differenza di composizione sociale rappresenti un valore e non un ostacolo, ha promosso azioni volte ad incrementare le pari opportunità, valorizzando tutte le componenti sociali, nelle sue attività istituzionali. Molteplici sono le iniziative che la Camera di commercio ha attuato per promuovere l'economia del territorio, migliorando la coesione e valorizzando le diverse componenti sociali: giovani, donne, ecc.

Tra le principali azioni svolte dall'Ente camerale negli anni precedenti e in particolare nel 2024, specificatamente per favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare, nonché per promuovere le pari opportunità, al proprio interno, ricordiamo:

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Informazione pari opportunità sul sito istituzionale della Camera

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo ampliamento sezione del sito istituzionale e rinnovo della composizione del CUG

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement

Misurazione: Indicatori completezza della sezione – Fonte del dato sito istituzionale

Beneficiari: incidenza in termini di genere personale e utenza

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - nessuna risorsa aggiuntiva

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in acronimo CUG, è stato istituito in Camera di commercio di Cosenza con Delibera della Giunta Camerale n. 9 del 11 settembre 2013, che contestualmente ha soppresso il Comitato di Pari Opportunità precedentemente istituito con Delibera della Giunta Camerale n. 110 del 2 ottobre 2009.

Il primo CUG è stato nominato con Determinazione Dirigenziale n. 78/2014.

L'attuale composizione del CUG per il quadriennio 2023-2027 è stata nominata dal Segretario Generale con Determinazione Dirigenziale n. 221 del 5 Giugno 2023.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione con il Sottosegretario di stato alla Presidenza del Consiglio delegato alle pari opportunità, è stata realizzata sul sito istituzionale della Camera di commercio di Cosenza un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Nell'apposita sezione del sito istituzionale www.cs.camcom.it/amministrazione/trasparente/cug (<http://www.cs.camcom.gov.it/content/service/comitato-unico-di-garanzia-cug>) sono pubblicati:

- i riferimenti normativi;
- i compiti;
- la composizione;
- il Regolamento;
- le Relazioni del CUG dal 2013 al 2024.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito dell'individuazione, realizzazione

e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il 16.11.2022 è stato siglato il CCNL Funzioni Locali per il biennio 2019-2021.

Dal 01.04.2023 è stato adottato il nuovo sistema di classificazione del personale e le retribuzioni dei dipendenti camerale sono state adeguate ai nuovi importi contrattuali.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Evoluzione analisi del benessere organizzativo - esigenza emersa dalle fonti normative e iniziativa del Dirigente.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – digitalizzazione delle indagini presso il personale.

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement

Misurazione: Indicatori – report indagine.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - nessuna risorsa aggiuntiva

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.

Nella sezione del sito istituzionale della Camera di commercio di Cosenza dedicata al Benessere Organizzativo <http://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/benessere-organizzativo> sono state pubblicate:

- le fonti normative;
- le indagini periodiche svolte dal 2013 al 2024.

Le indagini periodiche svolte dall'ente camerale rilevano il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione. Le indagini consentono di analizzare le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni sul luogo di lavoro, in modo da indirizzare le scelte dell'Ente verso una maggiore valorizzazione delle risorse umane, accrescere il senso di soddisfazione dei lavoratori, migliorare l'immagine interna ed esterna dell'Ente.

I dati sono raccolti in forma anonima ed elaborati dall'Ente.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di novembre e dicembre 2024, a cura dell'Ufficio Gestione outside del personale, Occupazione e placement.

Il questionario del 2024, sottoposto ai dipendenti camerale, era composto da 30 quesiti che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi suddivisi nei seguenti clusters:

1. Cultura organizzativa;
2. Ruolo
3. Relazione con i colleghi
4. Relazione con il responsabile diretto
5. Sicurezza Psicologica

La scala del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 5 (completamente d'accordo). A queste si aggiunge una domanda specifica sulle «proposte di miglioramento» del personale sull'organizzazione.

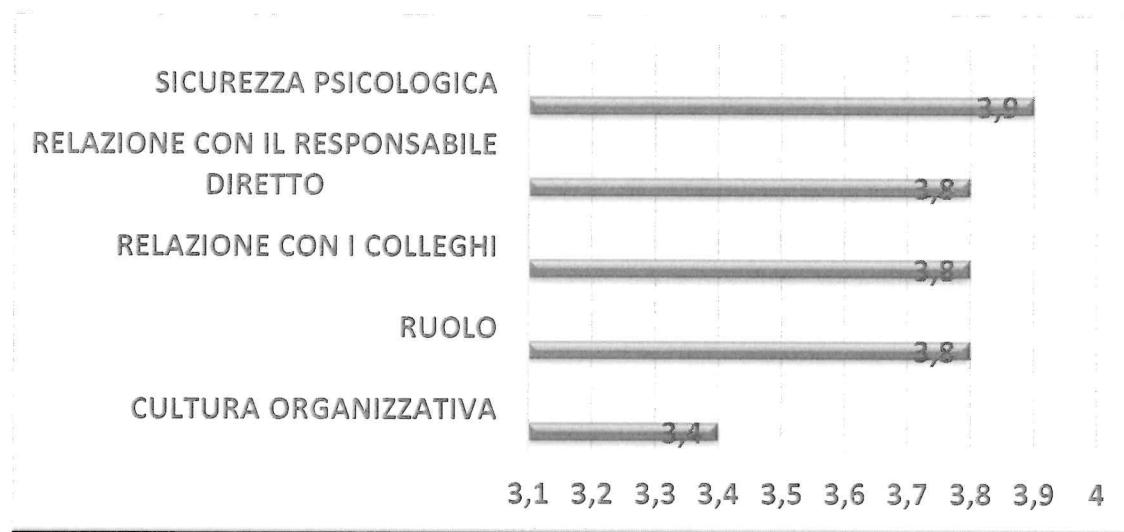
Il questionario nel 2024 è stato somministrato a tutti i 44 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 43. La redemption è stata del 97,7% con 11 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

I risultati dell'indagine evidenziano complessivamente elevati livelli di soddisfazione da parte di quasi tutti i dipendenti verso i differenti ambiti di osservazione.

Gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla sicurezza psicologica (3,9), al ruolo (3,8), alla relazione con il responsabile diretto (3,8) e con i colleghi (3,8).

I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,4). A questo proposito occorre evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri, soprattutto per effetto della percezione che si ha circa il rapporto tra impegno richiesto e la retribuzione, ma si attesti comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in «disaccordo» e «d'accordo».

In maniera sintetica si espone il risultato del valore medio di ciascun cluster analizzato:



L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione sostanzialmente invariati rispetto agli anni precedenti e posizionati su valori positivi.

Dal confronto con i risultati dell'indagine condotta nel 2023 si registra innanzitutto un miglioramento nell'ambito della "Sicurezza Psicologica" ed in particolare nella percezione dei dipendenti di poter "rischiare" senza temere di sentirsi incolpati o giudicati dal gruppo di lavoro. Rimane inoltre invariata la percezione dei dipendenti di essere orgogliosi di lavorare presso la Camera di commercio di Cosenza, registrandosi un valore di 4,5 sia nell'anno 2023 che nell'anno 2024.

Relativamente al cluster sulla "Cultura Organizzativa" si rileva un apprezzabile miglioramento della percezione dei dipendenti che non ritengono la propria identità di genere un ostacolo alla valorizzazione sul luogo di lavoro. Nello stesso cluster si registra inoltre una flessione nella percezione dei dipendenti circa la promozione all'interno della Camera di commercio di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Tale risultato viene confermato tra le proposte di miglioramento segnalate.

Gli items sulla "Relazione con il responsabile diretto" registrano valori lievemente inferiori o coincidenti con quelli emersi dall'indagine condotta nel 2023, fatta eccezione per la percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto che subisce una flessione dello 0,5, passando dal valore di 4,1 a quello di 3,6. In lieve flessione anche la percezione dei dipendenti di

vedere le proprie proposte di miglioramento ascoltate e prese in considerazione dal responsabile diretto, che scende da 4 nel 2023 a 3,7 nel 2024.

Nell'ambito della "Relazione tra colleghi" le valutazioni espresse dai dipendenti restano sostanzialmente invariate, fatta eccezione per il punteggio registrato relativamente all'item volto ad indagare il grado di efficacia dei processi di comunicazione tra i diversi uffici che subisce una flessione dello 0,4, passando da 3,6 a 3,2 nel 2024.

L'analisi del cluster dedicato al "Ruolo" evidenzia livelli di soddisfazione del personale in lieve diminuzione rispetto al 2024 ma sostanzialmente posizionati su valori positivi. Fa eccezione la valutazione circa la chiarezza dei criteri di valutazione del personale, che subisce una diminuzione di 0,4 punti. Tale dato è confermato dalle risposte sulle proposte di miglioramento organizzativo da cui emerge che il personale indica come prima proposta migliorativa proprio il sistema di valutazione del personale.

Da osservare inoltre che la percezione dei dipendenti di possedere competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto resta invariata, attestandosi anche nel 2024 sul valore di 4,4. In lieve flessione, al contrario, il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale, che passa da 3,7 nel 2023 a 3,4 nel 2024.

Infine, le priorità di miglioramento evidenziate dai rispondenti all'indagine sono le seguenti:

- 1) Il sistema di valutazione del personale
- 2) Sistema di distribuzione degli incentivi
- 3) La valorizzazione del personale.

I risultati dell'indagine sono pubblicati nel sito camerale alla pagina dedicata e trasmessi al personale camerale.

Dal 01.04.2023 in Camera di commercio è stato adottato il nuovo sistema di classificazione del personale ed è stato implementato un nuovo modello organizzativo ulteriormente orientato ai principi della Employee Experience mediante una revisione dei processi di lavoro interni, con la realizzazione delle seguenti attività: partecipazione e l'adozione di profili di posizione innovativi, che mettano al centro le persone e le competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) di cui sono portatrici. Tale processo è stato realizzato attraverso il supporto e l'accompagnamento del personale con attività di formazione e assistenza specialistica rese da esperti di formazione quali psicologi esperti di formazione e di gestione delle dinamiche d'aula. Il percorso di cambiamento organizzativo ha interessato anche il 2024, anno in cui sono proseguiti le attività di supporto e formazione specialistica da parte di psicologi del lavoro nei confronti dei dipendenti camerali.

Inoltre, al fine di migliorare la cultura organizzativa a seguito della nuova organizzazione, nel corso del 2023 è stato svolto l'apposito percorso formativo "Consolidare le competenze manageriali".

La Camera di Commercio di Cosenza ha molto investito per ripensare il modello organizzativo e potenziare le competenze del personale camerale, attraverso percorsi di selezione esterna, carriera interna e formazione.

Nello specifico, nel 2023 sono stati conferiti quattro incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) che, insieme alle Specifiche Responsabilità (SR), costituiscono importanti punti di riferimento per il Segretario Generale ed il personale della Camera di commercio.

L'assunzione di un nuovo ruolo, soprattutto all'interno di un contesto organizzativo in cambiamento, è stata facilitata e sostenuta attraverso iniziative formative mirate.

Per tale finalità è stato svolto un percorso di coaching per accompagnare le EQ e le SR in un percorso finalizzato a:

- Acquisire maggiore consapevolezza del proprio ruolo manageriale attraverso l'esplorazione delle aspettative organizzative, delle responsabilità di ruolo e delle soft skill richieste;
- Individuare ed allenare le capacità di gestione delle relazioni, leadership e gestione dei collaboratori, soft skill chiave per una piena espressione del ruolo.

Il percorso di coaching è proseguito anche nell'anno 2024, incentrandosi in particolare sul potenziamento e sul consolidamento delle competenze del personale camerale, a sostegno dell'employee satisfaction e del raggiungimento dei fini dell'ente, dando continuità ai percorsi di coaching avviati nell'anno 2023 per i dipendenti con incarico di Elevate Qualificazioni e Specifiche Responsabilità, e coinvolgendo i dipendenti assegnati alla Segreteria di Presidenza.

La formazione ha previsto 4 momenti, alcuni con sviluppo consequenziale, altri realizzati in parallelo:

1. n. 1 incontro in plenaria della durata di 1 ora e 30 minuti con il personale assegnato alla Segreteria di Presidenza;
2. n. 3 incontri individuali della durata di 1 ora con il personale assegnato alla Segreteria di Presidenza;
3. n. 1 incontro di follow-up della durata di 1 ora e 30 minuti con i dipendenti con incarico di Elevate Qualificazioni e Specifiche Responsabilità;
4. n. 1 incontro conclusivo in plenaria della durata di 1 ora con tutto il personale coinvolto nel percorso di coaching.

Il percorso di coaching realizzato nel 2024 ha rappresentato un momento importante per:

- sviluppare maggiore comprensione e fiducia in sé e nel ruolo organizzativo coperto;
- favorire una maggiore consapevolezza dei propri comportamenti, abilità, competenze e dell'impatto che essi hanno nelle relazioni;
- stimolare la produzione di comportamenti efficaci.

Iniziativa n. 3 – Adesione del CUG camerale alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

Obiettivo: favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati

Attori Coinvolti: CUG/Dirigente

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Fonte del dato: Segreteria CUG

Beneficiari: tutto il personale camerale

Azioni: Nel corso del triennio 2022-2024 prosegue la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. Nell'anno 2024 l'Ente ha messo a disposizione del CUG gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - nessuna risorsa aggiuntiva

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Miglioramento della qualità dei luoghi di lavoro - esigenza emersa dalle indagini sul benessere organizzativo.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – Stanza Olivetti e lavori di ristrutturazione

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement, Servizio #PiùVerdi

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

STANZA OLIVETTI: È stato approvato il Progetto esecutivo per il Restyling del Terzo piano della sede camerale che prevede tra l'altro la realizzazione di una Sala Relax dedicata ai dipendenti. I lavori di restyling del terzo piano sono iniziati in data 27/10/2023 e si sono conclusi il 18.09.2024. Nel 2024 sono stati montati gli arredi e allestita la sala delle tecnologie necessarie. Nel 2025 si avrà la piena operatività della sala e la stessa sarà in coworking con le imprese anche per il PIDLAB.

RICARICA ELETTRICA: È stato dato l'incarico tecnico per la realizzazione di una colonnina di ricarica per le auto elettriche da realizzare nel cortile camerale dove sono presenti i parcheggi per i dipendenti. È stato chiesto parere all'ARERA circa la possibilità di rivendere il servizio di ricarica. Nel corso del 2024, in base anche alle indicazioni ricevute da ARERA, l'Ente ha deciso di non procedere.

SALONE MANCINI: nell'anno 2024 sono stati completati i lavori di adeguamento multimediale del Salone Mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni con l'installazione e la configurazione del sistema interfonico, dell'impianto di correzione acustica per l'area dedicata alle interviste. È stato implementato il numero di access point wifi.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Sistema di valutazione del personale e Welfare integrativo - esigenza emersa dalle Relazione CUG.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – appendice al CDI

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement, RSU

Misurazione: Indicatori – firma appendice.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – personale con specifiche esigenze

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – Welfare integrativo Euro 17.714,47

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, negli ultimi anni l'Ente ha proceduto con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

Il Sistema è stato aggiornato nel 2024 per l'annualità 2025, considerato che in base alle novità normative, il documento deve essere aggiornato annualmente.

A seguito delle novità introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.lgs. n. 150/2009, con Deliberazione n. 68 del 29.11.2024 la Giunta ha approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio.

Secondo il processo di aggiornamento del Sistema, previsto al paragrafo 4 del documento, all'atto dell'avvio di un nuovo ciclo di pianificazione, il Segretario generale in raccordo con l'OIV e con il supporto dell'Ufficio Ciclo di gestione della performance provvede a verificare la necessità di aggiornare il SMVP alla luce delle eventuali variazioni intervenute nel contesto interno ed esterno. Qualora il contesto non presenti novità sostanziali e tali da indurre l'esigenza di rimettere mano al Sistema, l'ente esplicita tale circostanza, attraverso una Delibera di Giunta, con la quale si conferma il Sistema già vigente.

Come per il 2024, l'aggiornamento proposto per l'anno 2025 tiene conto dell'aggiornamento 2021 alle Linee Guida Unioncamere 2018, elaborato a seguito dei lavori condotti nel corso del progetto

sperimentale di "Misurazione del Valore Pubblico creato in ambito camerale", condotto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Unioncamere e le Camere di commercio di Cosenza, Torino e Perugia, con la previsione della possibilità di ricorrere a processi di valutazione partecipativa.

L'aggiornamento proposto per l'anno 2025 tiene conto dell'aggiornamento 2021 alle Linee Guida Unioncamere 2018, elaborato a seguito dei lavori condotti nel corso del progetto sperimentale di "Misurazione del Valore Pubblico creato in ambito camerale", condotto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Unioncamere e le Camere di commercio di Cosenza, Torino e Perugia, con la previsione della possibilità di ricorrere a processi di valutazione partecipativa.

Nel documento aggiornato è stato inserito il paragrafo sulla valutazione del Dirigente e la relativa scheda di valutazione.

Tale proposta è stata già oggetto di confronto favorevole con RSU e OO.SS., nell'ambito del quale è anche emerso che si proseguirà con la sperimentazione dell'esperienza di valutazione denominata "a 360 gradi anche nel 2025 senza ancora inserirla nel sistema.

Nell'anno 2024 è stata avviato il progetto "Valutazione 360° per la creazione di valore pubblico", promosso sulla base delle indicazioni della Direttiva del Ministro della PA del mese di novembre 2023, allo scopo di creare valore pubblico sul territorio e per le imprese. I questionari relativi al progetto sono stati somministrati a tutti i dipendenti della Camera di commercio di Cosenza e ad un campione di imprese iscritte al CRM camerale.

La sperimentazione è stata circoscritta dal punto di vista oggettivo alla sola valutazione della leadership. Le linee guida del Dipartimento in materia di performance hanno infatti individuato la leadership come una delle capacità fondamentali da tenere in considerazione nella valutazione della performance individuale del personale dirigenziale. Ma la leadership è altresì considerata come il primo criterio, tra i fattori abilitanti individuati nell'ambito del CAF (Common Assessment Framework), il modello di gestione della qualità (e di auto-valutazione) nel settore pubblico elaborato dall'European Public Administration Network (EUPAN).

Rispetto alla valutazione di tale capacità, la Direttiva 2023 aggiunge: "Appare, tuttavia, necessario che tale elemento di valutazione venga maggiormente valorizzato, nella ferma convinzione che solo in presenza di una classe dirigente in grado di esercitare in pieno la propria capacità di leadership le organizzazioni siano in grado di raggiungere efficacemente gli obiettivi prefissati. In questa prospettiva si ritiene che la leadership debba essere orientata soprattutto alla motivazione del personale, per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nonché lo sviluppo e la crescita individuale delle persone."

Dal punto di vista soggettivo, la rilevazione è stata circoscritta alla valutazione della leadership del Segretario Generale e delle posizioni di middle management (responsabili di Servizio/Titolari di Elevata qualificazione) rispetto alle quali appaiono più significativi lo sviluppo e il mantenimento di una gestione efficace della leadership.

Il processo di gestione della leadership è stato esaminato mediante la valutazione di comportamenti osservabili riconducibili a quattro sotto-criteri rintracciabili nella schematizzazione fornita dal CAF:

1. Orientare l'organizzazione, attraverso lo sviluppo della mission, della vision e dei valori.
2. Gestire l'organizzazione, la sua performance e il miglioramento continuo.
3. Ispirare, motivare e supportare il personale dell'organizzazione e agire come modello di ruolo.
4. Gestire relazioni efficaci con le autorità politiche e gli altri stakeholder.

Tali sotto-criteri sono stati esaminati secondo 3 o 4 livelli di valutazione, a seconda della posizione analizzata:

1. Valutazione dei dipendenti camerale
2. Valutazione dei colleghi di pari livello
3. Valutazione dei clienti/utenti
4. Autovalutazione

Il modello a 360° si presenta come un metodo di valutazione che offre al valutato l'opportunità di ricevere un feedback sulle sue prestazioni individuali dai colleghi di pari livello, dai collaboratori che coordina e dai clienti/utenti, e di mettere a confronto tali valutazioni con la percezione di sé (autovalutazione). Si tratta dunque di un metodo che porta ad una valutazione olistica delle prestazioni consentendo di mettere a fuoco i propri punti di forza e le aree di miglioramento e individuare più consapevolmente i percorsi di sviluppo personale e professionale.

Il contratto integrativo decentrato sulle risorse per il welfare integrativo per le annualità 2023 -2025 si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Cosenza con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato.

Anche per l'annualità 2024 sono stati contrattati i benefici per il Welfare integrativo.

In data 06.12.2022 la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale ha definito l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo per il triennio 2023 -2025 che all'art. 11 disciplina espressamente il Welfare integrativo.

L'ipotesi, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è stata inviata al Collegio dei Revisori dei conti dell'ente camerale in data 12.12.2022 come disposto dall'art. 8 comma 7 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001.

Il Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 10 del 12.12.2022, relativamente alla documentazione trasmessa, ha rilasciato parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della ipotesi di Contratto decentrato integrativo 2023 -2025.

Il Segretario Generale ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali il Contratto decentrato integrativo 2023 -2025 in data 09.01.2023.

I benefici Welfare 2024 sono stati liquidati nella mensilità di gennaio 2025 a seguito di adozione di apposito Avviso da parte del Segretario Generale in cui sono stati individuati ed estesi i benefici rientranti tra quelli di cui all'art. 11 del CDI 2023-2025 del 9.01.2023 e di seguito specificati:

- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
 1. spese per asili nido, scuole materne, servizi integrativi mensa, trasporto scolastico;
 2. spese per pensione integrativa o complementare;
 3. spese per abbonamenti parcheggi;
 4. spese carburante;
 5. spese per campi estivi;
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 1. spese per rette universitarie e/o scolastiche;
 2. spese per acquisto dei libri scolastici;
 3. spese per acquisto testi universitari per i figli;

- 4. spese per master universitari per i figli;
- 5. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL per i figli;
- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
 - 1. spese per acquisto testi universitari;
 - 2. spese per master universitari;
 - 3. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL;
 - 4. spese per campi estivi;
 - 5. spese per attività culturali;
 - 6. spese per attività sportive;
 - 7. spese per acquisto biciclette;
- d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
 - 1. quota mutui o prestiti e affitti;
 - 2. polizze assicurative a sostegno del reddito.

Avendo il contratto decentrato durata triennale l'istituto del Welfare integrativo è disciplinato dall'art. 11 del CDI 2023-2025.

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Formazione e condivisione delle competenze tra dipendenti

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – appendice al CDI

Attori Coinvolti: tutto il personale, Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement, RSU

Misurazione: Indicatori

Beneficiari: tutto il personale camerale

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - nessuna risorsa aggiuntiva

L'ente camerale attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze formative necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

Nel piano di formazione 2024 è stato previsto, tra le attività trasversali, l'organizzazione di una giornata di formazione rivolta a tutto il personale sulle tematiche delle Pari opportunità, sulla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione per la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Inoltre nel 2024 la Camera di commercio di Cosenza, insieme ad ARAN, ha sperimentato il progetto "Al posto tuo" per favorire la diffusione delle conoscenze all'interno dell'organizzazione supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti, con i seguenti obiettivi:

- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.
- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo.
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero.
- Trovare soluzioni innovative a partire da punti di vista diversi.

- Sviluppare le capacità di problem solving.
- Evidenziare le attitudini dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni negli incarichi.
- Creare occasioni di apprendimento "on the job" attraverso l'affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

La Camera di commercio di Cosenza ha dato attuazione al progetto prevedendo 2 fasi. La prima fase riguarda il coinvolgimento del personale della Camera di commercio di Cosenza. La seconda fase del progetto, contestuale alla prima, è diretta ad incentivare la partecipazione del personale delle altre amministrazioni pubbliche della provincia e della Regione.

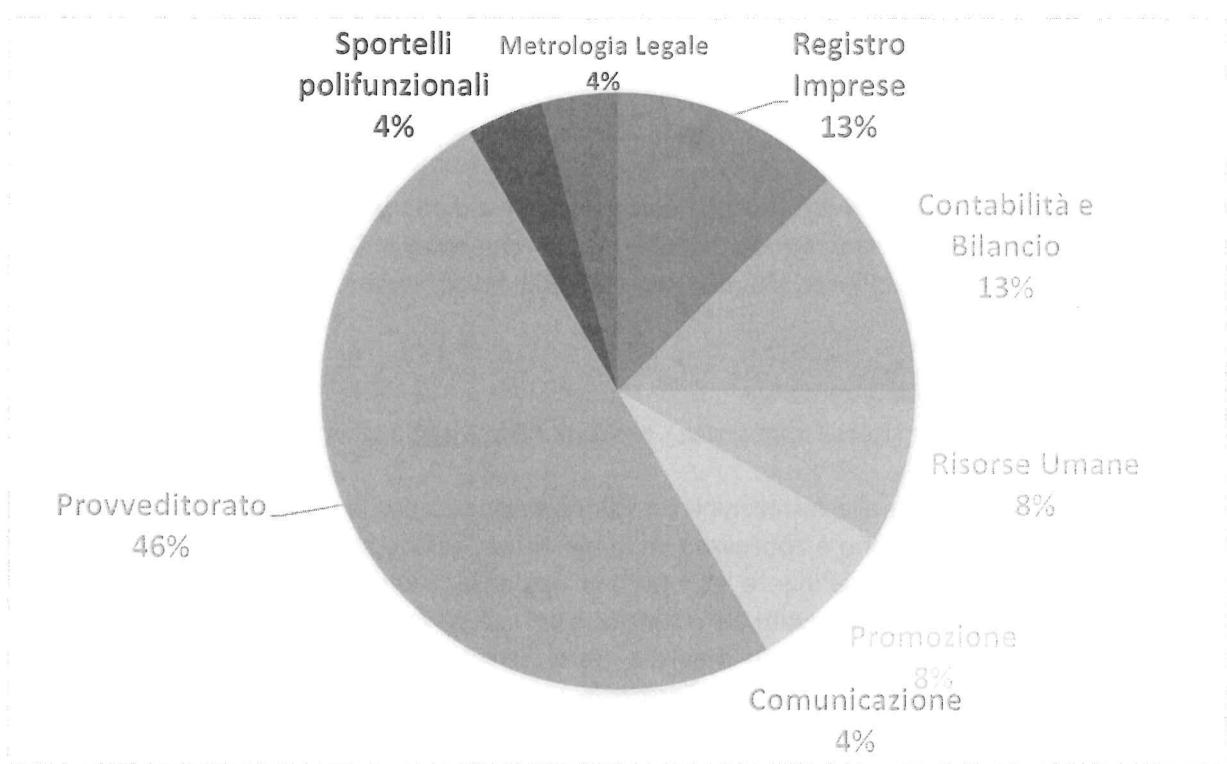
Il progetto ha preso il via mediante la predisposizione di un avviso rivolto al personale interno, volto a regolamentare la partecipazione da parte dei dipendenti camerali.

La call rivolta ai dipendenti è partita il 18.03.2024.

Nel 2024 si registra una partecipazione alta al progetto, vista la adesione da parte di 31 dipendenti camerali su 47, 28 dei quali hanno già realizzato un'esperienza formativa di scambio con un collega.

Gli scambi realizzati nel 2024 sono 24, per un totale di 50,5 ore di scambio formativo.

Di seguito i settori in cui sono state realizzate le esperienze:



La seconda fase del progetto è dedicata alla pubblicità del progetto presso le altre amministrazioni pubbliche della provincia e della Regione, realizzata mediante:

- comunicato stampa,
- predisposizione di una sezione del sito istituzionale relativa al progetto (<https://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/al-posto-tuo>);
- campagna social,

- creazione di un indirizzo email dedicato alpostotuo@cs.camcom.it,
- avviso rivolto agli enti interessati a costruire insieme alla Camera di commercio di Cosenza questa rete di esperienze formative, ospitando in condizioni di reciprocità anche i dipendenti camerali presso le loro strutture,
- invio di una pec informativa ad alcuni enti pubblici,
- predisposizione di un form di adesione di facile compilazione (<https://forms.gle/SZKtNcyJQ5gpRUA66>).

Nell'anno 2025 la Camera di commercio intende dare ulteriore attuazione al progetto, favorendo lo scambio non solo tra dipendenti camerali ma coinvolgendo anche dipendenti di altre pubbliche amministrazioni.

Iniziativa n. 7 – Redazione libro sulla Camera di commercio di Cosenza

Obiettivo: Predisporre un volume sulla legislazione camerale che tenga conto della esperienza come caso di studio della Camera di commercio di Cosenza

Azioni: Redazione del primo volume sulle Camere di commercio.

Attori Coinvolti: Coordinamento Servizio #Più Verdi /Tutti i Servizi

Misurazione: Indicatori: SI/NO

Beneficiari: tutti i cittadini e tutti i dipendenti.

Nel 2024 è stata completata la redazione dei contenuti del libro dedicato alla Camera di commercio di Cosenza con il coinvolgimento dei dipendenti camerali che sono stati parte attiva nella redazione stessa. La redazione di un volume sulla Camera di commercio rappresenta un ulteriore strumento di engagement che rafforza l'identificazione con l'ente e il senso di appartenenza e di gruppo.

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER IL TRIENNIO 2025-2027 DA REALIZZARE NEL 2025

Iniziativa n. 1: Stanza Olivetti e interventi migliorativi della struttura

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti negli ambienti di lavoro

Azioni: Sala Olivetti e lavori di ristrutturazione

Attori Coinvolti Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement, Servizio #PiùVerdi

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale camerale

Spesa: STANZA OLIVETTI € 38.582,26; ELAIOTECA € 88.084,00; LAVORI DI RESTYLING DEL TERZO PIANO DELLA SEDE CAMERALE € 150.942,88 (MUSEO DELLE IMPRESE, MUSEO METRICO, BIBLIOTECA E SALA LETTURA)

Nel 2025 saranno completati gli allestimenti degli spazi resisi accessibili grazie al completamento dei lavori di Restyling del terzo piano della sede camerale:

- Elaioteca con esposizioni degli oli e dei beni del panier Consensus;
- Biblioteca camerale con sala lettura;
- Museo delle imprese e metrico;
- STANZA OLIVETTI: nel 2025 si avrà la piena operatività della sala e la stessa sarà in coworking con le imprese anche per il PIDLAB.

Nel 2025 verrà inoltre completato l'affidamento dell'incarico di progettazione per migliore l'accessibilità al terzo piano che prevede la creazione di un servoscala.

Iniziativa n. 2 – Continuare a sostenere il ruolo e le attività del CUG

Obiettivo: prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione emersa dall'indagine sul benessere organizzativo, dall' analisi dei dati del personale, e dalla Relazione CUG - diffusione della cultura della pari opportunità.

Azioni: Nel corso del triennio 2023-2025 proseguirà la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. L'Ente continuerà a mettere a disposizione del CUG gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement / CUG/ Dirigente / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: Relazione CUG

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nel corso del triennio 2023-2025 proseguirà la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. L'Ente continuerà a mettere a disposizione del CUG gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.

SEZIONE 3. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di novembre e dicembre 2024, a cura dell'Ufficio Gestione outside del personale, Occupazione e placement.

Il questionario del 2024, sottoposto ai dipendenti camerale, era composto da 30 quesiti che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi suddivisi nei seguenti clusters:

1. Cultura organizzativa;
2. Ruolo
3. Relazione con i colleghi
4. Relazione con il responsabile diretto
5. Sicurezza Psicologica

La scala del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 5 (completamente d'accordo). A queste si aggiunge una domanda specifica sulle «proposte di miglioramento» del personale sull'organizzazione.

Il questionario nel 2024 è stato somministrato a tutti i 44 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 43. La redemption è stata del 97,7% con 11 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

I risultati dell'indagine evidenziano complessivamente elevati livelli di soddisfazione da parte di quasi tutti i dipendenti verso i differenti ambiti di osservazione.

Gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla sicurezza psicologica (3,9), al ruolo (3,8), alla relazione con il responsabile diretto (3,8) e con i colleghi (3,8).

I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,4). A questo proposito occorre evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri, soprattutto per effetto della percezione che si ha circa il rapporto tra impegno richiesto e la retribuzione, ma si attesti comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in «disaccordo» e «d'accordo».

L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione sostanzialmente invariati rispetto agli anni precedenti e posizionati su valori positivi.

Dal confronto con i risultati dell'indagine condotta nel 2023 si registra innanzitutto un miglioramento nell'ambito della "Sicurezza Psicologica" ed in particolare nella percezione dei dipendenti di poter "rischiare" senza temere di sentirsi incolpati o giudicati dal gruppo di lavoro. Rimane inoltre invariata la percezione dei dipendenti di essere orgogliosi di lavorare presso la Camera di commercio di Cosenza, registrandosi un valore di 4,5 sia nell'anno 2023 che nell'anno 2024.

Relativamente al cluster sulla "Cultura Organizzativa" si rileva un apprezzabile miglioramento della percezione dei dipendenti che non ritengono la propria identità di genere un ostacolo alla valorizzazione sul luogo di lavoro. Nello stesso cluster si registra inoltre una flessione nella percezione dei dipendenti circa la promozione all'interno della Camera di commercio di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Tale risultato viene confermato tra le proposte di miglioramento segnalate.

Gli items sulla "Relazione con il responsabile diretto" registrano valori lievemente inferiori o coincidenti con quelli emersi dall'indagine condotta nel 2023, fatta eccezione per la percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto che subisce una flessione dello 0,5, passando dal valore di 4,1 a quello di 3,6. In lieve flessione anche la percezione dei dipendenti di

vedere le proprie proposte di miglioramento ascoltate e prese in considerazione dal responsabile diretto, che scende da 4 nel 2023 a 3,7 nel 2024.

Nell'ambito della "Relazione tra colleghi" le valutazioni espresse dai dipendenti restano sostanzialmente invariate, fatta eccezione per il punteggio registrato relativamente all'item volto ad indagare il grado di efficacia dei processi di comunicazione tra i diversi uffici che subisce una flessione dello 0,4, passando da 3,6 a 3,2 nel 2024.

L'analisi del cluster dedicato al "Ruolo" evidenzia livelli di soddisfazione del personale in lieve diminuzione rispetto al 2024 ma sostanzialmente posizionati su valori positivi. Fa eccezione la valutazione circa la chiarezza dei criteri di valutazione del personale, che subisce una diminuzione di 0,4 punti. Tale dato è confermato dalle risposte sulle proposte di miglioramento organizzativo da cui emerge che il personale indica come prima proposta migliorativa proprio il sistema di valutazione del personale.

Da osservare inoltre che la percezione dei dipendenti di possedere competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto resta invariata, attestandosi anche nel 2024 sul valore di 4,4. In lieve flessione, al contrario, il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale, che passa da 3,7 nel 2023 a 3,4 nel 2024.

Infine, le priorità di miglioramento evidenziate dai rispondenti all'indagine sono le seguenti:

- 1) Il sistema di valutazione del personale
- 2) Sistema di distribuzione degli incentivi
- 3) La valorizzazione del personale.

I risultati dell'indagine sono pubblicati nel sito camerale alla pagina dedicata e trasmessi al personale camerale.

SEZIONE 4. PERFORMANCE

A partire dal Piano della performance 2020-2022, la Camera di Commercio individua e rileva anche in chiave di genere alcuni indicatori associati ad obiettivi operativi come, ad esempio nel Piano 2022-2024, quelli relativi all'obiettivo operativo “OP4.2.1 Aumentare il benessere organizzativo e la produttività” all'interno dell'Ambito Strategico 4 – Efficienza e ottimizzazione delle risorse.

Nel Piano delle Performance 2025-2027, approvato con Delibera della Giunta camerale n. 19 del 17 marzo 2025, l'analisi delle dinamiche di genere è presente nell'analisi più ampia del contesto organizzativo della Camera di Commercio e il suddetto piano recepisce al suo interno il Piano Triennale di Azioni Positive per il 2025-2027.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in acronimo CUG, è stato istituito in Camera di commercio di Cosenza con Delibera della Giunta Camerale n. 9 del 11 settembre 2013, che contestualmente ha soppresso il Comitato di Pari Opportunità precedentemente istituito con Delibera della Giunta Camerale n. 110 del 2 ottobre 2009.

B. ATTIVITÀ'

L’amministrazione ha preso in carico le considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l’anno precedente.

Nel 2024 sono state attuate le iniziative di cui si è detto nelle sezioni precedenti.

La valutazione relativa all’attuazione delle proposte di miglioramento dell’anno precedente è pertanto positiva.

Sintesi delle attività curate dal CUG nell’anno di riferimento.

POTERI PROPOSITIVI

Indagini di clima, verifica sul codice di condotta, risultato idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell’amministrazione pubblica di appartenenza

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

POTERI DI VERIFICA

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e la trasparenza sulle azioni del CUG, nel rispetto della Direttiva, è presente sul sito istituzionale della Camera un’apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Nell’apposita sezione del sito istituzionale www.cs.camcom.it/amministrazionetrasparente/cug (<http://www.cs.camcom.gov.it/content/service/comitato-unico-di-garanziacug>) sono pubblicati:

- i riferimenti normativi;
- i compiti;
- la composizione;
- il Regolamento;
- le Relazioni del CUG dal 2013 al 2024.

Nell’esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente e in particolare di una segreteria tecnica. Stretta è quindi la collaborazione con l’Amministrazione nell’ambito dell’individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il CUG si è riunito il 25 marzo 2025 alle ore 10,10 con il seguente Ordine del Giorno:

1. Redazione della relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, come da allegato 2 alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA". A tale scopo il CUG ha ricevuto le informazioni da parte dell'Amministrazione, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della suddetta Direttiva n 2/2019. Tali informazioni sono state integrate nel Piano Azioni quale parte integrante del PIAO 2025-2027, adottato dalla Giunta con delibera n. 9/2025 è pubblicato sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.cs.camcom.gov.it/content/service/piano-della-performance>
2. Varie ed eventuali.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti e dell'analisi del piano di azioni positive presentato dall'amministrazione per il triennio 2025-2027, il CUG valuta positiva la situazione del personale all'interno dell'ente camerale.

L'adesione alla Rete Nazionale dei Cug permette già l'acquisizione di informazione sulle materie di interesse e il confronto e lo scambio di buone pratiche a livello nazionale che migliorerà l'operato di questo comitato.

Inoltre il CUG condivide le proposte inserite dall'Amministrazione nel Piano triennale che nel corso dell'anno 2025 saranno:

Iniziativa n. 1: Stanza Olivetti e interventi migliorativi della struttura

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti negli ambienti di lavoro

Azioni: Sala Olivetti e lavori di ristrutturazione

Attori Coinvolti Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement, Servizio #PiùVerdi

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale camerale

Spesa: STANZA OLIVETTI € 38.582,26; ELAIOTECA € 88.084,00; LAVORI DI RESTYLING DEL TERZO PIANO DELLA SEDE CAMERALE € 150.942,88 (MUSEO DELLE IMPRESE, MUSEO METRICO, BIBLIOTECA E SALA LETTURA)

Nel 2025 saranno completati gli allestimenti degli spazi resisi accessibili grazie al completamento dei lavori di Restyling del terzo piano della sede camerale:

- Elaioteca con esposizioni degli oli e dei beni del paniere Consensus;

- Biblioteca camerale con sala lettura;

- Museo delle imprese e metrlico;

- STANZA OLIVETTI: nel 2025 si avrà la piena operatività della sala e la stessa sarà in coworking con le imprese anche per il PIDLAB.

Nel 2025 verrà inoltre completato l'affidamento dell'incarico di progettazione per migliore l'accessibilità al terzo piano che prevede la creazione di un servoscala.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Sistema di valutazione del personale e Welfare integrativo - esigenza emersa dalle Relazione CUG.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – appendice al CDI

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement, RSU

Misurazione: Indicatori – firma appendice.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – personale con specifiche esigenze

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – Welfare integrativo Euro 17.714,47

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, negli ultimi anni l'Ente ha proceduto con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

Il Sistema è stato aggiornato nel 2024 per l'annualità 2025, considerato che in base alle novità normative, il documento deve essere aggiornato annualmente.

A seguito delle novità introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.lgs. n. 150/2009, con Deliberazione n. 68 del 29.11.2024 la Giunta ha approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio.

Secondo il processo di aggiornamento del Sistema, previsto al paragrafo 4 del documento, all'atto dell'avvio di un nuovo ciclo di pianificazione, il Segretario generale in raccordo con l'OIV e con il supporto dell'Ufficio Ciclo di gestione della performance provvede a verificare la necessità di aggiornare il SMVP alla luce delle eventuali variazioni intervenute nel contesto interno ed esterno. Qualora il contesto non presenti novità sostanziali e tali da indurre l'esigenza di rimettere mano al Sistema, l'ente esplicita tale circostanza, attraverso una Delibera di Giunta, con la quale si conferma il Sistema già vigente.

Come per il 2024, l'aggiornamento proposto per l'anno 2025 tiene conto dell'aggiornamento 2021 alle Linee Guida Unioncamere 2018, elaborato a seguito dei lavori condotti nel corso del progetto sperimentale di "Misurazione del Valore Pubblico creato in ambito camerale", condotto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Unioncamere e le Camere di commercio di Cosenza, Torino e Perugia, con la previsione della possibilità di ricorrere a processi di valutazione partecipativa.

L'aggiornamento proposto per l'anno 2025 tiene conto dell'aggiornamento 2021 alle Linee Guida Unioncamere 2018, elaborato a seguito dei lavori condotti nel corso del progetto sperimentale di "Misurazione del Valore Pubblico creato in ambito camerale", condotto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Unioncamere e le Camere di commercio di Cosenza, Torino e Perugia, con la previsione della possibilità di ricorrere a processi di valutazione partecipativa.

Nel documento aggiornato è stato inserito il paragrafo sulla valutazione del Dirigente e la relativa scheda di valutazione.

Tale proposta è stata già oggetto di confronto favorevole con RSU e OO.SS., nell'ambito del quale è anche emerso che si proseguirà con la sperimentazione dell'esperienza di valutazione denominata "a 360 gradi anche nel 2025.

Per l'annualità 2025 l'istituto del Welfare integrativo sarà oggetto di contrattazione decentrata, la quale sarà impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza e in coerenza con le linee strategiche pluriennali e con i gli obiettivi pluriennali definiti nel Piano triennale della performance.

Le parti disciplineranno in sede di contrattazione integrativa la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale nella forma di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, da erogare a tutto il personale camerale, sia dipendente che dirigente.

Per i suddetti benefici saranno utilizzate le risorse già stanziate per le medesime finalità pari ad € 17.714,47.

Nell'ipotesi di integrazione al CDI 2023-2025, siglata in data 18.11.2024 è stato modificato il quanto previsto all'art. 11 del CDI 2023-2025 siglato il 9.01.2023 per il personale dipendente relativamente alla destinazione delle risorse per il Welfare Integrativo per l'annualità 2025 – art. 82 CCNL Funzioni locali 2019-2021.

L'ipotesi di accordo prevede l'adesione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa "Poste Vita Fondo Salute", individuato come quello che più si avvicina (quanto alle tipologie di prestazioni assicurate ed alle relative modalità) ai fondi sanitari di derivazione squisitamente contrattuale, in attesa di verificare cosa accadrà per l'assistenza sanitaria integrativa nel settore pubblico e, quindi, quali spazi eventualmente si possano aprire per una soluzione ad hoc per il sistema camerale nel suo insieme.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Formazione e condivisione delle competenze tra dipendenti - esigenza emersa dalle indagini sul benessere organizzativo.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – individuazione criteri agevolativi e integrazione Piano Formativo.

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale/ Tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori – presenza criteri nel Piano di Formazione.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Spesa: Saranno individuate nell'ambito di quelle individuate nel Piano di formazione

L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze formative necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

Nel 2025 la Camera di commercio di Cosenza, insieme ad ARAN, intende continuare a sperimentare il progetto "Al posto tuo" per favorire la diffusione delle conoscenze all'interno dell'organizzazione supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti, con i seguenti obiettivi:

- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.
- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo.
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero.
- Trovare soluzioni innovative a partire da punti di vista diversi. Sviluppare le capacità di problem solving.
- Evidenziare le attitudini dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni

negli incarichi.

- Creare occasioni di apprendimento "on the job" attraverso l'affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

Iniziativa n. 4 – Continuare a sostenere il ruolo e le attività del CUG

Obiettivo: prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione emersa dall'indagine sul benessere organizzativo, dall' analisi dei dati del personale, e dalla Relazione CUG - diffusione della cultura della pari opportunità.

Azioni: Nel corso del triennio 2023-2025 proseguirà la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. L'Ente continuerà a mettere a disposizione del CUG gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement / CUG/ Dirigente / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: Relazione CUG

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nel corso del triennio 2023-2025 proseguirà la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. L'Ente continuerà a mettere a disposizione del CUG gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.

Iniziativa n. 5 – Continuare a promuovere le indagini sul Benessere Organizzativo

Obiettivo: prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione emersa dalle precedenti indagini, dall' analisi dei dati del personale, e dalla Relazione CUG - diffusione della cultura della pari opportunità.

Azioni: Nel corso del triennio 2023-2025 proseguirà l'impegno della Camera di Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere

Attori Coinvolti: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement/CUG/ Dirigente /tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: Report indagine / Aggiornamento sito sezione ad hoc

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nel corso del triennio 2023-2025 proseguirà l'impegno della Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere organizzativo.

Iniziativa n. 6 – Revisione del libro sulla Camera di commercio di Cosenza

Obiettivo: Predisporre un volume sulla legislazione camerale che tenga conto della esperienza come caso di studio della Camera di commercio di Cosenza

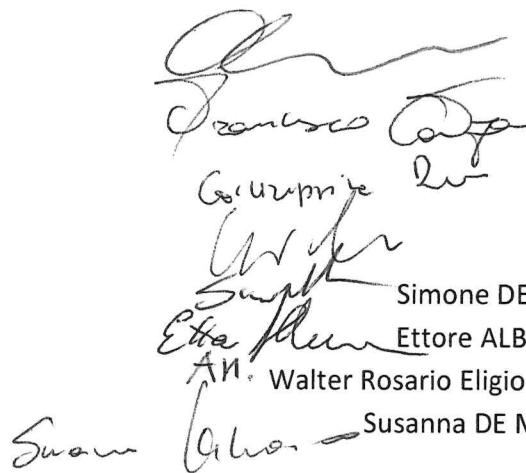
Azioni: Redazione del primo volume sulle Camere di commercio.

Attori Coinvolti: Coordinamento Servizio #Più Verdi /Tutti i Servizi

Misurazione: Indicatori: SI/NO

Beneficiari: tutti i cittadini e tutti i dipendenti.

È prevista la revisione finale dei contenuti del libro dedicato all'ente camerale e alla cui redazione hanno partecipato i dipendenti. Il volume sulla Camera di commercio rappresenta un ulteriore strumento di engagement che rafforza l'identificazione con l'ente e il senso di appartenenza e di gruppo.



I COMPONENTI DEL CUG:

Ermina GIORNO (Segretario Generale)

Francesco CATIZONE (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Giuseppina PATERA (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Gerardina GIANNUZZI (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

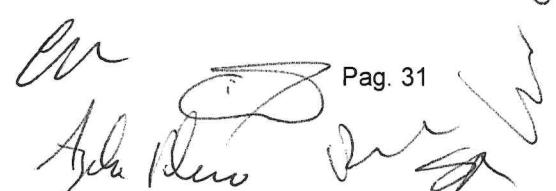
Angela PILUSO (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Simone DE ROSE (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CGIL)

Ettore ALBANESE (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CISL)

AN. Walter Rosario Eligio BLOISE (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale UIL)

Susanna DE MARCO (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CSA)



Pag. 31

