

ANNO 2026

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 2025



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.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA - Autonomia funzionale - Situazione al 31.12.2025

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	1	4	1			1	3	3
Istruttori	2	2		2	1	2	4	2	5	4
Operatori Esperti				1	2		1			1
Operatori										
Totale personale	2	3	1	7	4	2	5	3	8	8

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	
Totale 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	3	1	6	4	16	37.2%	2	5	3	7	8	25	58.2%
Part Time >50%				1		1	2,3%							
Part Time <50%											1		1	2,3%
Totale	2	3	1	7	4	17	39.5%	2	5	3	8	8	26	60.5%

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	%
Inferiore a 3 anni	2	2				4	9.3%	2	3				5	11.6%
Tra 3 e 5 anni		1				1	2.3%		2				2	9.2%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1	6	5	12	27.9%			3	8	8	19	44.2%
Totale	2	3	1	6	5	17	39.5%	2	5	3	8	8	26	60.5%
Totale %	4.6%	6.9%	2.3%	13.9%	11.6%			4.6%	11.6%	6.9%	18.6%	18.6%		

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	2,35%	1	2,35%	2	4,7%
	Laurea						
	Laurea magistrale	3	7,05%	4	9,4%	7	16,45%
	Master di I livello						
	Master di II livello	2	4,7%	1	2,35%	6	7,05%
	Dottorato di ricerca	1	2,35%	1	2,35%	2	4,7%
	Totale personale	7		7		14	
	% sul personale complessivo		16,45%		16,45%		≈ 32,9%

		UOMINI	DONNE	TOTALE
--	--	--------	-------	--------

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Istruttori	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	2	4.7%	3	7,05%	5	11,75%
	Laurea						
	Laurea magistrale	4	9.4%	12	28,2%	16	37,6%
	Master di I livello						
	Master di II livello	1	2.35%	2	4.7%	3	7,05%
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	7		17		24	
	% sul personale complessivo		16,45 %		37,95%		≈ 56,4%

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	3	7%	1	2,35%	4	10,7%
	Laurea						
	Laurea magistrale						
	Master di I livello			1	2,35%	1	2.7%
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	3		2		5	
	% sul personale complessivo		7%		4,7%		≈ 11%

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		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	%	
	3	37,5%	5	62,5%	8	100%	
Totale personale						100%	
% 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%				1		1	2.3%				1		1	2.3%
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 %														4.6%

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.

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	37	30%	85	70%	122	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	20:30:00	100%	20:30:00	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	8.76%	125	91.24%	137	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0%		0%		
Totale						
% sul personale complessivo						

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

Classi età	UOMINI						DONNE					Tot
	<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	
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)												
Aggiornamento professionale	50	192	79	266	131	718		220	133	245	259	857
Competenze manageriali/Relazionali				24		24				12	12	24
Tematiche CUG												
Violenza di genere		12			6	18				12	11	23
Altro (specificare) Formazione obbligatoria Anticorruzione/Privacy	8	15	5	20	35	83		4	13	33	27	77
Totale ore						843						981

Nota Metodologica – E' indicata la somma delle ore di formazione fruita 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'

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO SVOLTE NEGLI ANNI PRECEDENTI

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, migranti ecc.

Tra le principali azioni svolte dall'Ente camerale negli anni precedenti e in particolare nel 2025, 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, modificata con Determinazione Dirigenziale n. 187 del 2 Luglio 2024 e da ultimo con Determinazione Dirigenziale n. 86 del 17 Marzo 2026.

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/amministrazionetrasparente/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 2025.

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 23.02.2026 è stato siglato il nuovo CCNL Funzioni Locali per il biennio 2022-2024 e le retribuzioni dei dipendenti camerali 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 2025.

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.

I risultati dell'indagine sono descritti nella Sezione 3 della presente relazione e 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 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.

Inoltre, l'ente camerale 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, quali il percorso formativo UC dedicato al middle management chiamato a supportare la dirigenza non solo nell'azione di guida e indirizzo dei team di lavoro ma anche a ispirare, adattare e trasformare le risorse umane dei gruppi di lavoro che coordinano. Nel dettaglio, la Linea ha mirato a:



- **Sviluppare Competenze di guida e ascolto:** fornire una solida comprensione dei principi fondamentali della leadership efficace, potenziando le capacità di gestione degli individui e di guida del team in modo più efficace.
- **Potenziare le Capacità Comunicative:** migliorare le abilità di comunicazione e feedback, essenziali per creare un ambiente di lavoro inclusivo e produttivo.
- **Gestire le Performance:** apprendere metodi e strumenti per valutare le performance dei collaboratori in modo obiettivo e creare obiettivi di sviluppo chiari e motivanti.
- **Risolvere Conflitti e Costruire Team Efficaci:** acquisire competenze nella gestione dei conflitti e nella costruzione di team collaborativi e inclusivi.
- **Identificare e sviluppare le Competenze:** identificare le competenze chiave dei collaboratori e apprendere strategie di coaching per il loro sviluppo professionale continuo.

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 2023-2025 è proseguita la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. Nell'anno 2025 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

Nel 2025 sono stati 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 metrico;
- STANZA OLIVETTI: nel 2025 si è avuta la piena operatività della sala.

Nel 2025 è stato completato l'affidamento dell'incarico di progettazione per migliorare l'accessibilità al terzo piano che prevede la creazione di un servoscala.

Inoltre nell'annualità 2025 sono state migliorate le postazioni di lavoro individuali mediante l'acquisto di poltrone operative che rispettano i requisiti di cui al punto 1, lett. e, dell'Allegato XXXIV D.Lgs. 81/08:

- Il sedile di lavoro è stabile e permette all'utilizzatore libertà nei movimenti, nonché una posizione comoda. Il sedile ha altezza regolabile in maniera indipendente dallo schienale e dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore.
- Lo schienale fornisce un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente.
- Lo schienale e la seduta hanno bordi smussati. I materiali presentano un livello di permeabilità tali da non compromettere il comfort dell'utente e pulibili.
- Il sedile è dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e può essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore.

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.

Anche nell'anno 2025 è proseguita la sperimentazione del 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 camerali
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.

Per l'annualità 2025 l'istituto del Welfare integrativo è stato oggetto di contrattazione decentrata, la quale è 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 hanno disciplinato 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 sono state utilizzate le risorse già stanziare 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 2023-20215 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 e 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.

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.

La Camera di commercio di Cosenza, in quanto organizzazione deputata a erogare servizi alla collettività, fonda essenzialmente la sua efficacia, oltre che sugli strumenti e sulle piattaforme in uso, sulle capacità e competenze del capitale umano in essa operante. Per questo motivo, la formazione del personale è una leva strategica fondamentale per conseguire effettivi miglioramenti nella gestione dei servizi e per accompagnare i processi di cambiamento organizzativo in atto all'interno dell'ente. Le attività formative realizzate nel corso del 2025 sono state finalizzate al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- garantire l'aggiornamento del personale sulle principali novità normative e rispetto a eventuali innovazioni intervenute;
- favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti;
- accrescere la motivazione personale come leva per favorire il miglior funzionamento dell'ente;
- assicurare l'aggiornamento del personale sugli applicativi informatici ai fini della dematerializzazione, della tracciabilità e della trasparenza;
- sviluppare le competenze digitali necessarie per assicurare una migliore operatività dei servizi;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
- sviluppare le potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti.

Anche nel 2025 la Camera di commercio di Cosenza, insieme ad ARAN, ha continuato 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.



Pag. 15

- 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.

Iniziativa n. 7

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.

Nell'anno 2025 è stata completata 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.

SEZIONE 3. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di novembre e dicembre 2025, a cura dell'Ufficio Gestione outside del personale, Occupazione e placement.

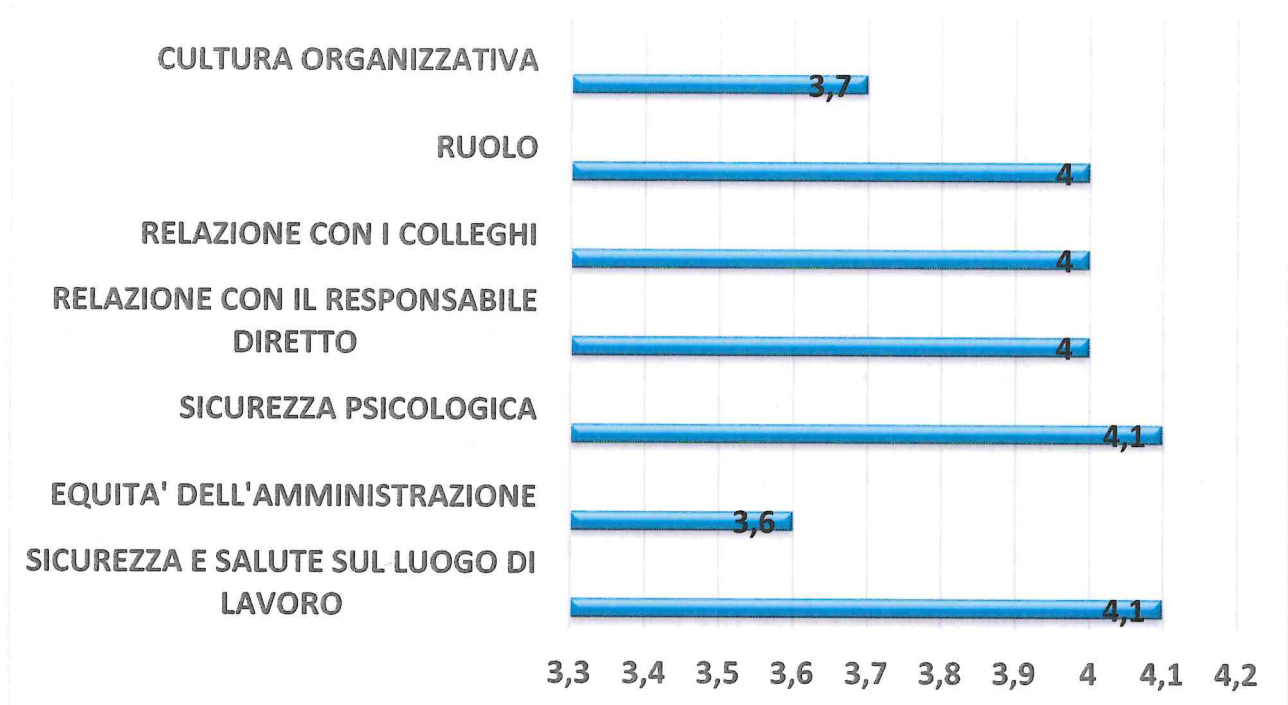
Il questionario del 2025, sottoposto ai dipendenti camerali, era composto da 42 quesiti che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi suddivisi nei seguenti clusters:

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

Nell'anno 2025 il questionario è stato arricchito con nuove domande che permettono di analizzare il benessere dei dipendenti negli ambiti di:

6. Equità nell'Amministrazione
7. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

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



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 2025 è stato somministrato a tutti i 39 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 35. La redemption è stata del 89,7% con 17 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

I risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo 2025 evidenziano livelli di soddisfazione più elevati rispetto all'annualità precedente in tutti gli ambiti di osservazione: cultura organizzativa ruolo relazione con il responsabile diretto relazione con i colleghi sicurezza psicologica equità nell'amministrazione sicurezza e salute sul lavoro In particolar modo si evidenzia una redemption del 89,7%: 35 dipendenti su 39 hanno risposto al Questionario. Gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla sicurezza psicologica (4,1), al ruolo (4), alla relazione con il responsabile diretto (4) e con i colleghi (4). I valori più bassi si riscontrano nell'ambito della cultura organizzativa (3,7). 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: il giudizio al riguardo resta negativo, pur con una lieve crescita del punteggio (da 2,3 nell'anno 2024 a 2,5 nel 2025). Il dato evidenzia una criticità persistente, coerente con le numerose proposte di miglioramento di tipo economico e retributivo.

L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione in crescita. Dal confronto con i risultati dell'indagine condotta nel 2024 si registra innanzitutto un miglioramento nell'ambito della "Sicurezza Psicologica" ed in particolare nella percezione dei dipendenti di lavorare in un ente in cui le competenze e le capacità vengono apprezzate e utilizzate. Rimane inoltre sostanzialmente invariata la percezione dei dipendenti di essere orgogliosi di lavorare presso la Camera di commercio di Cosenza: un valore già elevato che cresce ulteriormente (da 4,5 a 4,6), confermando un forte senso di appartenenza.

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 un miglioramento nella percezione dell'ente che offre ai propri dipendenti occasioni di formazione e di sviluppo.

Gli items sulla "Relazione con il responsabile diretto" registrano valori nettamente superiori rispetto a quelli emersi dall'indagine condotta nel 2024: dall'analisi dell'ambito emerge chiaramente la percezione dei dipendenti di relazionarsi con responsabili che forniscono feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto

(che passa da 3,6 a 4,0), che incoraggiano e motivano nel lavoro, che prendono in considerazione le proposte di miglioramento.

Nell'ambito della "Relazione tra colleghi" le valutazioni espresse dai dipendenti indicano un miglioramento nei rapporti tra colleghi: in particolare, si registra un apprezzabile miglioramento nella percezione dell'efficacia dei processi di comunicazione tra i colleghi, che subisce un incremento di 0,5 punti, e della percezione di una responsabilità reciproca sui processi di lavoro condivisi, che aumenta di 0,3 punti rispetto al 2024.

L'analisi del cluster dedicato al "Ruolo" evidenzia livelli di soddisfazione del personale in forte aumento rispetto al 2024: i dipendenti capiscono in che modo il loro lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione e i criteri di valutazione del lavoro svolto risultano chiari. In particolare, si registra un apprezzabile miglioramento nella soddisfazione del proprio percorso professionale da parte dei dipendenti (valore che si attesta su 3 nel 2024 e che aumenta a 3,7 nel 2025).

Nel complesso, l'indagine 2025 conferma livelli di benessere organizzativo generalmente positivi, con alcune dinamiche differenziate tra stabilità, miglioramenti mirati e lievi flessioni. È rilevante l'aumento del numero di item con valore medio superiore a 4 (da 11 a 17), segnale di un rafforzamento di specifiche dimensioni percepite come positive.

Il confronto 2024–2025 restituisce l'immagine di un'organizzazione complessivamente solida, con segnali incoraggianti sul piano relazionale, identitario e della chiarezza organizzativa. Permangono tuttavia aree strutturali di criticità, in particolare sul fronte retributivo e della conciliazione vita-lavoro, che trovano conferma sia nei punteggi sia nelle proposte di miglioramento espresse dal personale.

I nuovi cluster introdotti nel 2025 rappresentano un arricchimento significativo dell'analisi, offrendo basi utili per orientare le future scelte organizzative dell'ente.

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.

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER IL TRIENNIO 2026-2028 DA REALIZZARE NEL 2026

Di seguito vengono indicate le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità e valorizzazione delle differenze che l'ente camerale intende realizzare per il 2026.

Si tratta di iniziative previste dal Piano Azioni Positive, approvato dalla Camera di Commercio di Cosenza quale parte integrante del PIAO, adottato con Delibera della Giunta camerale n. 4 del 30 gennaio 2026 per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, come previsto dal D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e secondo le linee di indirizzo da ultimo contenute nella Direttiva n 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.

Iniziativa n. 1: Interventi migliorativi della struttura

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti negli ambienti di lavoro

Azioni: Accessibilità del terzo piano della sede di Cosenza con creazione servoscala e adeguamento scala secondaria e lavori di riqualificazione locali ed area esterna della sede di Corigliano c.-Rossano

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

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale camerale

Spesa: ACCESSIBILITA' AL TERZO PIANO CON CREAZIONE SERVOSCALA E ADEGUAMENTO SCALA SECONDARIA: 187.653,31 EURO oltre IVA, INTERVENTI PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLA SEDE DECENTRATA: 1.592.000,00 EURO; SISTEMA DI CLIMATIZZAZIONE: 567.686,75 EURO.

Le azioni che si intendono realizzare nel 2026 sono:

- ACCESSIBILITA' AL TERZO PIANO CON CREAZIONE SERVOSCALA E ADEGUAMENTO SCALA SECONDARIA: il progetto esecutivo è complessivo e riguarda nella sua totalità intervento di manutenzione straordinaria delle facciate, copertura, atrio e integrazione corrimano dell'edificio nord e installazione di montascale tra 2° e 3° piano e impianto allarme al 3° piano dell'immobile sede centrale della Camera di commercio di Cosenza
- LAVORI SEDE DECENTRATA: si tratta di lavori complessivi che comprendono lavori di riqualificazione locali ed area esterna della sede di Corigliano C.-Rossano ovvero:
 - 1) ristrutturazione dell'immobile acquisito a Corigliano per realizzazione di una sala multimediale e rifacimento recinzione esterna;
 - 2) installazione di conto termico, di impianto di riscaldamento e condizionamento dell'aria di impianto di sicurezza antincendio;
 - 3) rifacimento dei servizi igienici;
 - 4) nuovo impianto elettrico a norma;
 - 5) la recinzione del lotto necessita di un intervento di manutenzione straordinaria e comunque di interventi strutturali;
 - 6) creazione di una Sala convegni immersiva con la presenza di non solo uno schermo frontale, ma proiezioni avvolgenti che trasformano le pareti e potenzialmente persino il pavimento in una tela dinamica dove la tecnologia si fonde con l'ambiente per creare un coinvolgimento totale, dotata di regia multimediale capace di gestire diverse decine di input e output video e audio, di un sofisticato sistema di illuminazione per modulare l'atmosfera in base alle necessità. L'esperienza è ulteriormente arricchita da un sistema audio spaziale di alta fedeltà, che diffonde suoni e musiche in maniera avvolgente.

IMPIANTO DI CLIMATIZZAZIONE: L'impianto di riscaldamento e condizionamento attualmente a servizio dell'edificio è composto da 26 sistemi di climatizzazione del tipo a flusso variabile di refrigerante (VRF) installati nel 2005 di cui 5 unità sostituite per malfunzionamenti. Al fine di migliorare l'efficienza e la gestione del sistema, si prevede la rimozione e sostituzione di tutte le unità sterne rimanenti.

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.



Pag. 19

Azioni: Nel corso del triennio 2024-2026 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 2024-2026 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

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 2024-2026 proseguirà l'impegno della Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere organizzativo.

Gli ambiti di indagine del questionario anche per il 2026 saranno:

- 1.Cultura organizzativa
- 2.Ruolo
- 3.Relazione con i colleghi
4. Relazione con il responsabile diretto
5. Sicurezza Psicologica
6. Equità nell'Amministrazione
7. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Per il 2026, ai fine di garantire l'anonimato nella compilazione del questionario e la autenticità delle risposte, visto il numero esiguo di dipendenti cui il questionario viene somministrato, si propone di eliminare i campi relativi alla età anagrafica e alla anzianità di servizio.

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 2026-2028 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 2026-2028.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

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. ATTIVITA’

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

Nel 2025 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 2025.

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 27 marzo 2026 alle ore 10,30 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 2026-2028, adottato dalla Giunta con delibera n.



Pag. 21

4/2026 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 2026-2028, 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 2026 saranno:

Iniziativa n. 1: Interventi migliorativi della struttura

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti negli ambienti di lavoro

Azioni: Accessibilità del terzo piano della sede di Cosenza con creazione servoscala e adeguamento scala secondaria e lavori di riqualificazione locali ed area esterna della sede di Corigliano c.-Rossano

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

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale camerale

Spesa: ACCESSIBILITA' AL TERZO PIANO CON CREAZIONE SERVOSCALA E ADEGUAMENTO SCALA SECONDARIA: 187.653,31 EURO oltre IVA, INTERVENTI PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLA SEDE DECENTRATA: 1.592.000,00 EURO; SISTEMA DI CLIMATIZZAZIONE: 567.686,75 EURO.

Le azioni che si intendono realizzare nel 2026 sono:

- ACCESSIBILITA' AL TERZO PIANO CON CREAZIONE SERVOSCALA E ADEGUAMENTO SCALA SECONDARIA: il progetto esecutivo è complessivo e riguarda nella sua totalità intervento di manutenzione straordinaria delle facciate, copertura, atrio e integrazione corrimano dell'edificio nord e installazione di montascale tra 2° e 3° piano e impianto allarme al 3° piano dell'immobile sede centrale della Camera di commercio di Cosenza
- LAVORI SEDE DECENTRATA: si tratta di lavori complessivi che comprendono lavori di riqualificazione locali ed area esterna della sede di Corigliano C.-Rossano ovvero:
 - 7) ristrutturazione dell'immobile acquisito a Corigliano per realizzazione di una sala multimediale e rifacimento recinzione esterna;
 - 8) installazione di conto termico, di impianto di riscaldamento e condizionamento dell'aria di impianto di sicurezza antincendio;
 - 9) rifacimento dei servizi igienici;
 - 10) nuovo impianto elettrico a norma;
 - 11) la recinzione del lotto necessita di un intervento di manutenzione straordinaria e comunque di interventi strutturali;
 - 12) creazione di una Sala convegni immersiva con la presenza di non solo uno schermo frontale, ma proiezioni avvolgenti che trasformano le pareti e potenzialmente persino il pavimento in una tela



dinamica dove la tecnologia si fonde con l'ambiente per creare un coinvolgimento totale, dotata di regia multimediale capace di gestire diverse decine di input e output video e audio, di un sofisticato sistema di illuminazione per modulare l'atmosfera in base alle necessità. L'esperienza è ulteriormente arricchita da un sistema audio spaziale di alta fedeltà, che diffonde suoni e musiche in maniera avvolgente.

IMPIANTO DI CLIMATIZZAZIONE: L'impianto di riscaldamento e condizionamento attualmente a servizio dell'edificio è composto da 26 sistemi di climatizzazione del tipo a flusso variabile di refrigerante (VRF) installati nel 2005 di cui 5 unità sostituite per malfunzionamenti. Al fine di migliorare l'efficienza e la gestione del sistema, si prevede la rimozione e sostituzione di tutte le unità sterne rimanenti.

Iniziativa n. 2: Sistema di valutazione del personale e Welfare integrativo

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

Il contratto integrativo decentrato sulle risorse per il welfare integrativo per l'annualità 2026 si applica a tutto il personale dipendente della Camera di commercio di Cosenza con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato.

Anche per l'annualità 2026, come per il 2025, prosegue 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.

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

Iniziativa n. 3: Formazione e condivisione delle competenze tra dipendenti

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

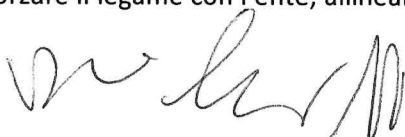
Spesa: Saranno individuate nell'ambito di quelle individuate nel Piano di formazione

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 Piano di formazione 2026 sarà prevista l'attivazione di percorsi di "onboarding aziendale" realizzati dal personale interno qualificato, al fine di fornire un supporto adeguato all'integrazione dei dipendenti neoassunti attraverso lo sviluppo di azioni volte alla conoscenza e alla condivisione della cultura e della vision dell'Ente.

Tali percorsi permetteranno di:

- migliorare la retention e di rafforzare il legame con l'ente, allineando gli obiettivi dei neoassunti con quelli



organizzativi;

- valorizzare il ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'ente, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni.

Per l'anno 2026 inoltre 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 e tra Pubbliche Amministrazioni supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti pubblici, con i seguenti obiettivi:

- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.
- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo nelle PPAA.
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero tra dipendenti di diverse amministrazioni.
- 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.

Nell'ambito del progetto, finalizzato allo scambio di competenze e alla crescita professionale tra enti, la Camera di Commercio ospiterà, in un'ottica di reciprocità, per una settimana una collega della Camera di Commercio di Bolzano. La professionista, impegnata nell'ambito della comunicazione e della revisione dei contenuti, affiancherà l'Ufficio comunicazione nelle attività di gestione dei social media, redazione e revisione dei comunicati stampa e copertura degli eventi istituzionali.

Al termine dell'esperienza, sarà un dipendente della Camera di Commercio di Cosenza a recarsi presso la Camera di Commercio di Bolzano, per osservare direttamente le modalità operative dell'ufficio omologo e favorire un ulteriore scambio di pratiche e competenze. L'iniziativa si inserisce in una prospettiva di confronto diretto tra amministrazioni, promuovendo la condivisione di esperienze e il reciproco arricchimento professionale.

Tra le iniziative di formazione e condivisione delle competenze tra dipendenti da realizzare nell'anno 2026 si inserisce anche "Le Buone idee lavorano qui", progetto della Camera di commercio di Cosenza che ha l'obiettivo di promuovere l'apprendimento diffuso e la valorizzazione delle esperienze interne.

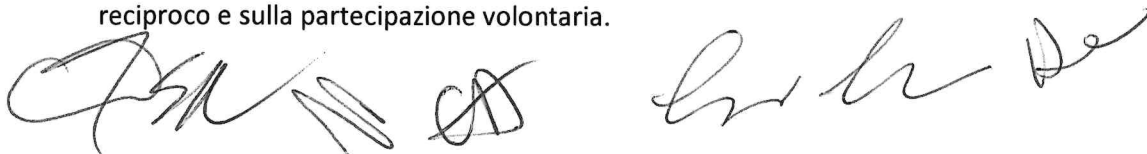
L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che il valore dell'Ente è frutto di un lavoro collettivo, spesso alimentato anche da contributi meno visibili ma fondamentali per il funzionamento dell'organizzazione.

Il progetto intende quindi dare riconoscimento a tutti quei dipendenti che, indipendentemente dal ruolo ricoperto, si distinguono per idee, soluzioni o modalità operative capaci di generare miglioramenti concreti o innovazioni. Si tratta di un riconoscimento esclusivamente simbolico, privo di effetti su carriera, valutazioni o trattamenti economici, e inserito in continuità con altre iniziative interne orientate alla collaborazione, alla fiducia e alla valorizzazione delle competenze.

Il progetto coinvolge l'intero personale, chiamato a partecipare sia come possibile destinatario del riconoscimento sia come protagonista del processo di selezione.

Le segnalazioni e le votazioni avvengono infatti tramite strumenti digitali condivisi, che garantiscono anonimato e trasparenza, e prevedono l'espressione di una preferenza motivata nei confronti di un collega. Accanto a questo, uno spazio online dedicato consente di raccontare e diffondere le attività e le buone pratiche realizzate, favorendo la conoscenza reciproca e la circolazione delle esperienze positive all'interno dell'Ente.

Con cadenza trimestrale, le esperienze più apprezzate vengono presentate direttamente dai dipendenti durante un momento di condivisione organizzato all'interno dell'"Officina delle idee Adriano Olivetti". Questo appuntamento rappresenta un'occasione di confronto e crescita collettiva, finalizzata a rendere replicabili le pratiche virtuose e a rafforzare un clima basato sulla collaborazione, sul riconoscimento reciproco e sulla partecipazione volontaria.



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 2024-2026 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 2024-2026 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 2024-2026 proseguirà l'impegno della Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere organizzativo.

Gli ambiti di indagine del questionario anche per il 2026 saranno:

- 1.Cultura organizzativa
- 2.Ruolo
- 3.Relazione con i colleghi
4. Relazione con il responsabile diretto
5. Sicurezza Psicologica
6. Equità nell'Amministrazione
7. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro


Per il 2026, ai fine di garantire l'anonimato nella compilazione del questionario e la autenticità delle risposte, visto il numero esiguo di dipendenti cui il questionario viene somministrato, si propone di eliminare i campi relativi alla età anagrafica e alla anzianità di servizio.





I COMPONENTI DEL CUG:


Ermina GIORNO (Segretario Generale)


 - Francesco CATIZONE (in rappresentanza dell'Ente Camerale)


 - Giuseppina PATERA (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

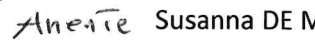
 - Gerardina GIANNUZZI (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Angela PILUSO (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

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

 - Clara D'AMBROSIO (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CISL)

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

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