

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

ANNO 2017

Approvata il 12/10/2018

Several handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names.

1. Introduzione

La presente relazione è stata predisposta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Camera di Commercio di Cosenza in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei 'Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" e dell'art. 4.2 del Regolamento interno del CUG della Camera di Commercio di Cosenza.

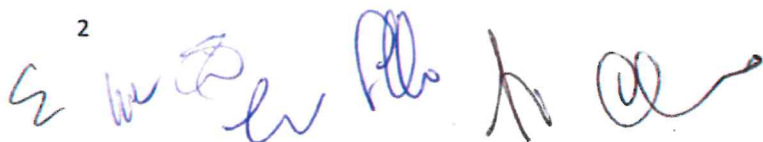
La Direttiva prevede che i CUG redigano, entro il 30 marzo di ogni anno, una "dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing", prendendo quali elementi in ingresso anche le informazioni fornite sui predetti temi dall'amministrazione ai sensi del d.lgs. 81/2008 e la relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". In questo anno 2018 si è proceduto al rinnovo del Cug e, pertanto, le procedure hanno fatto slittare i tempi per la redazione della relazione.

Inoltre il CUG ha preso atto della direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile: "Direttiva del Presidente del consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"

La disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di



ciascuna amministrazione in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'ente camerale cosentino ha trasmesso apposito progetto, con pec prot. 670 del 11.01.2018 alla Presidenza del consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pari opportunità, relativamente all'avviso per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per la partecipazione al bando europeo REC-RGEN-PENS-AG 2017, pubblicato dalla Commissione europea ("Avviso ristretto alla autorità nazionali responsabili delle politiche per l'uguaglianza di genere per proposte finalizzate ad affrontare la problematica dei divari di genere durante il ciclo di vita"), nell'ambito del programma REC- *Rights, Equality, and Citizenship Programme* 2014-2020.

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

- La Relazione sulla performance approvata nell'anno 2017 e relativa all'anno 2016;
- Il Documento di valutazione rischi;
- i risultati dell'indagine sulla customer satisfaction relativa all'anno 2017;
- i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2017;
- il Bilancio Sociale 2017

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

2. Descrizione del contesto interno e risultati della performance

Composizione dei dipendenti per genere

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile.

Attualmente, il personale della Camera di Commercio conta a fine 2017 52 unità, oltre la metà è di sesso femminile, e l'età media è di 52,88 anni.

Sotto il profilo di genere le donne rappresentano il 56% dei dipendenti camerali.

Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento

La Camera di commercio di Cosenza è caratterizzato da un elevato livello di scolarizzazione e in particolar modo tra i dipendenti di genere femminile: i dipendenti in possesso della laurea sono pari al 48% del totale e tra le donne, il 62% è laureata.

Il personale è distribuito su quattro categorie funzionali (oltre alla dirigenza): il 96%% ha un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola secondaria.

Sul totale di 11 Uffici, il personale Responsabile è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (7 donne, 4 uomini).

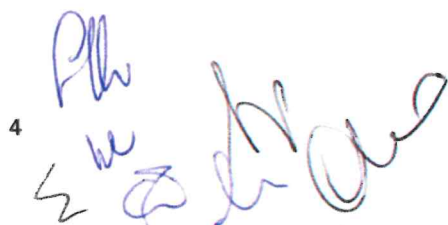
Inoltre in relazione all'inquadramento risulta prevalente la componente femminile nei livelli più alti (C e D) e il segretario Generale, nonché unico dirigente dell'ente, è una donna

Congedi parentali e formazione

Per ciò che riguarda i giorni di congedo parentale fruiti dal personale camerale nel 2017, sul totale di 48 si riscontrano: n. 28 giorni uomini e n. 10 giorni donne

Le ore di formazione (media per dipendenti) sono state 42,72 , di cui il 60% fruito dalle donne e il 40% dagli uomini.

4



3. Analisi del Benessere organizzativo

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

L'indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata dal 13 settembre al 6 ottobre 2017.

Il questionario è composto da 15 domande che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi:

1. Percezione di sé (ruolo, competenze) rispetto all'ambiente di lavoro;
2. Condivisione politiche e obiettivi organizzativi ;
3. Collaborazione con il management dell'ente e riconoscimento professionale.

E' stata inserita una domanda specifica sul «livello di preoccupazione» del personale sugli impatti della Riforma della PA

La scala del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 6 (completamente d'accordo)

E' stata inoltre introdotta una domanda per ricevere un feedback sul «livello di preoccupazione» per la Riforma della PA

Il questionario è stato somministrato a 55 dipendenti e I questionari restituiti sono stati 47, di cui 1 senza risposte. La redemption (su 46 questionari compilati) è stata dell'83,6%, 11 risposte hanno un valore superiore al 4, 4 risposte hanno una media che varia dal 2,53 al 3,42 e dunque rappresentano dei punti di attenzione. I risultati relativi alle 15 domande sono elaborati sulla base dei campi validi, ovvero effettivamente compilati.

Sono stati, inoltre, rilevati i dati relativi a genere, età, anzianità di servizio

In relazione a ciascun aspetto dell'indagine sono emersi i seguenti risultati:

1. I dipendenti ritengono la Camera di commercio un LUOGO SICURO per lo svolgimento della propria attività lavorativa
2. I dipendenti ritengono che L'IDENTITÀ DI GENERE NON COSTITUISCA UN OSTACOLO alla propria valorizzazione professionale
3. I dipendenti NON sono del tutto d'accordo nel ritenere equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione

4. Più della metà dei dipendenti NON RITIENE il proprio RUOLO ADEGUATO al PROFILO PROFESSIONALE, ma sono da rilevare AREE DI MIGLIORAMENTO sul tema
5. I dipendenti valutano le proprie COMPETENZE ADEGUATE al lavoro che svolgono
6. Si riscontra un buon LIVELLO DI SODDIFAZIONE sulle azioni adottate dalla GOVERNANCE per favorire la COLLABORAZIONE tra dipendenti
7. La CONCILIAZIONE tempi di lavoro e sfera personale evidenzia la necessità di individuare ipotesi di miglioramento
8. I dipendenti dell'Ente sono ORGOGLIOSI del lavoro che svolgono per la Camera di commercio
9. I dipendenti ritengono che la Camera sia un ENTE IMPORTANTE per la provincia e per la COLLETTIVITA'
10. I dipendenti evidenziano che gli OBIETTIVI STRATEGICI della Camera sono CONDIVISI e resi noti al personale
11. I dipendenti sono INFORMATI IN MODO CORRETTO sulle modalità di valutazione delle proprie attività
12. I dipendenti NON sono PIENAMENTE SODDISFATTI sulla PREMIALITA' adottata per chi raggiunge gli obiettivi
13. POSITIVA la VALUTAZIONE dei DIPENDENTI nei confronti dei propri responsabili in merito alla VALUTAZIONE SUL LAVORO SVOLTO
14. ESTREMAMENTE POSITIVA la valutazione dei dipendenti sulle COMPETENZE PROFESSIONALI del proprio RESPONSABILE
15. I dipendenti mostrano PREOCCUPAZIONE sugli effetti diretti sulla Camera di commercio – evidentemente peggiorativi – della Riforma della PA

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

4. Analisi del rischio

L'Ente si è dotato di Documento di valutazione rischio come previsto dalla normativa, aggiornato al 25.09.2018, per cui si rende necessario che l'Ente adotti tutte le misure preventive per ridurre l'esposizione ai rischi.

6
E
P
L
M
A

5. Azioni realizzate nell'anno 2017

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

Inoltre nell'indagine del Benessere Organizzativo è stata inserita una domanda diretta a stimolare il personale a fare proposte di miglioramento.

6. Azioni di miglioramento

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

- 1) **Documento valutazione rischi**: si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;
- 2) **Cassa mutua**: Riconoscendo il sostegno dato dall'Ente alla Cassa mutua camerale, si auspica un'azione positiva di sostegno e potenziamento della stessa.
- 3) **Corso gestione del tempo per lavoratori**: Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti.
- 4) **Scuola dell'Infanzia (0-6 anni)**: si auspica la promozione di convenzioni con asili nido per il personale.

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

- 5) **Miglioramento della qualità dei luoghi di lavoro** con particolare riferimento alla pulizia degli ambienti, anche proponendo una nuova organizzazione del sistema di pulizia più funzionale ai tempi e agli spazi.

IL PRESIDENTE DEL CUG

F.to Dr.ssa Erminia Giorno

