

ANNO 2023

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 2022

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, anche in un periodo difficile come quello che si sta vivendo in piena emergenza epidemiologica dovuta al Virus Covid-19, dove gli enti come le imprese e tutti i lavoratori, come i cittadini, sono in estrema difficoltà ma continuano a lavorare insieme e fare squadra anche più di prima, per superare tutti insieme e nel migliore dei modi l'emergenza in corso.

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 31.12.2022

È da rilevare che nel contesto di un territorio provinciale 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 netta prevalenza femminile.

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma: è donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente, attualmente unico Dirigente (che dirige sia l'Area 1 sia l'Area 2).

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										
Categoria D			3	3				3	5	2
Categoria C	1			5	1		2	5	6	1
Categoria B		1	1	2	3	1			1	
Categoria A										1
Totale personale	1	1	4	10	4	1	2	8	12	4

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 2022 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	1	1	4	10	4	20		1	2	6	12	4	25	
Part Time >50%										2				2
Part Time <50%														
Totale						20								27

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	1				2		1	2				3	
Tra 3 e 5 anni														

Tra 5 e 10 anni													
Superiore a 10 anni			4	10	4	18			2	7	12	4	
Totale	1	1	4	10	4	20		1	2	7	12	4	26
Totale %						43,47%							56,53%

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	Laurea magistrale						
Generale	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	%
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	1	16,6%	1	11,1%	2	
	Laurea						
	Laurea magistrale	4	66,6%	7	77,7%	11	
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca	1	16,6%	1	22,2%	2	
	Totale personale	6		9		15	31,91%
	% sul personale complessivo		100%		100%		

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	4	60%	3	25%	7	
	Laurea						
	Laurea magistrale	3	40%	10	67%	13	
	Master di I livello						

	Master di II livello			1	8%	1	
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	7		14		21	44,68%
	% sul personale complessivo		100%		100%		

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	2	28,5%			2	
	Diploma di scuola superiore	4	57%	1	100%	5	
	Laurea						
	Laurea magistrale	1	14,5%	1		2	
	Master di I livello						
	Master di II livello					3	
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	7		2		9	19,14%
	% sul personale complessivo		100%		100%		

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore			1	100%	1	
	Diploma di scuola superiore						
	Totale personale						

	% sul personale complessivo					100%		2,12%
--	------------------------------------	--	--	--	--	-------------	--	--------------

Nota Metodologica - Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Percentuale (U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	2	40%	3	60%	5	100,00%	
Totale personale						100,00%	
% 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'

	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<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%															
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									2			
Totale %												5%

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	64	50,39%	63	49,61%	127	13,57%	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11	100%			11	1,18%	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			14	100%	14	1,50%	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	222	28,32%	562	71,68%	784	83,76%	
Totale	297	31,73%	639	68,27%	936	100%	
% sul personale complessivo		25%		14,81%			

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO 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 Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)	4	4	58	36	28		4	8	48	54	44	
Aggiornamento professionale	23	140	119	162	215	659	11	147	189	266	185	798
Competenze manageriali/Relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (specificare)												
Formazione obbligatoria	8	8	32	80	32	160	8	16	64	96	32	216
Anticorruzione/Privacy												

Totale ore						81						1014	
-------------------	--	--	--	--	--	-----------	--	--	--	--	--	-------------	--

Nota Metodologica – E' 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. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le varie tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, come riportati nella sezione precedente: flessibilità oraria, part-time, congedi parentali, permessi/congedi, analizzati per genere, sono stati affiancati da una serie di provvedimenti posti in essere dall'Amministrazione nel pieno svolgimento dell'emergenza epidemiologica dovuta al diffondersi del CoronaVirus Covid-19 che ha invaso dal 2020 l'intero Paese.

Considerata la situazione di emergenza sul territorio nazionale relativa al rischio di diffondersi del virus COVID-19 decretata per la prima volta con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 e poi prorogata con successivi interventi normativi sino al 31 marzo del 2022, sono state adottate misure allo scopo di contrastare la diffusione del virus e visto il DL n 18 del 17 marzo 2020, dove l'epidemia da COVID-19 è stata formalmente riconosciuta come evento eccezionale e di grave turbamento dell'economia, ai sensi dell'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, sono state intraprese azioni "straordinarie" a tutela delle imprese locali e dei lavoratori.

Nel corso dell'anno, al susseguirsi dei decreti della Presidenza del Consiglio diretti a gestire e contenere la pandemia da Covid19 in corso, sono stati adottati diversi OdS mediante i quali si è gestita l'applicazione delle misure di sicurezza e la turnazione della presenza nell'ambito del lavoro agile.

Nel corso del 2022 sono state adottate specifiche misure organizzative – con cadenza periodica in funzione dei provvedimenti governativi che si sono susseguiti - conformi alle disposizioni normative che hanno disposto l'utilizzo del lavoro agile nella forma dello smartworking quale conseguenza della pandemia da Covid19.

Successivamente, venuto meno lo stato di emergenza dal 31 marzo 2022, dapprima sono state prorogate in via cautelativa fino al 6 maggio 2022 le misure organizzative, adottate alla luce del DPCM del 23 settembre 2021 e del DM 8 ottobre 2021, volte a mantenere una percentuale di dipendenti camerale in smart working con rotazione in un arco temporale definito e, in seguito, con decorrenza dal 9 maggio 2022 e fino al 5 agosto 2022, è stata introdotta una sperimentazione sull'impiego dello smart working quale possibile leva per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le attività "remotizzabili" come individuate nel Piao.

SEZIONE 3. 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 2022, 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: ufficio 1 personale; Ufficio 2 – Business Intelligence; Ufficio Task Force

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.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva, è stata realizzata 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/amministratzionetrasparente/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 2022.

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.

Nel mese di novembre 2022 è stato siglato il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021.

Nel mese di dicembre 2022 le retribuzioni dei dipendenti camerali sono state adeguate ai nuovi importi contrattuali.

Nel corso del 2022 il CUG ha predisposto la relazione annuale relativo all'anno 2022 contenente, tra l'altro, alcune proposte di azioni per favorire ulteriormente le pari opportunità.

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 indagini presso il personale.

Attori Coinvolti: Ufficio 1 personale, Ufficio 2 Business Intelligence

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 2022.

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 2022**.

Il questionario del 2022 è stato composto da 30 domande che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi:

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 e due quesiti relativi alle misure di sicurezza AntiCovid19 e sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il questionario è stato somministrato a tutti i 47 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 43. La redemption è stata del 91% con 28 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

Dai risultati dell'indagine emerge che i dipendenti ritengono che L'IDENTITÀ DI GENERE NON COSTITUISCA UN OSTACOLO alla propria valorizzazione professionale.

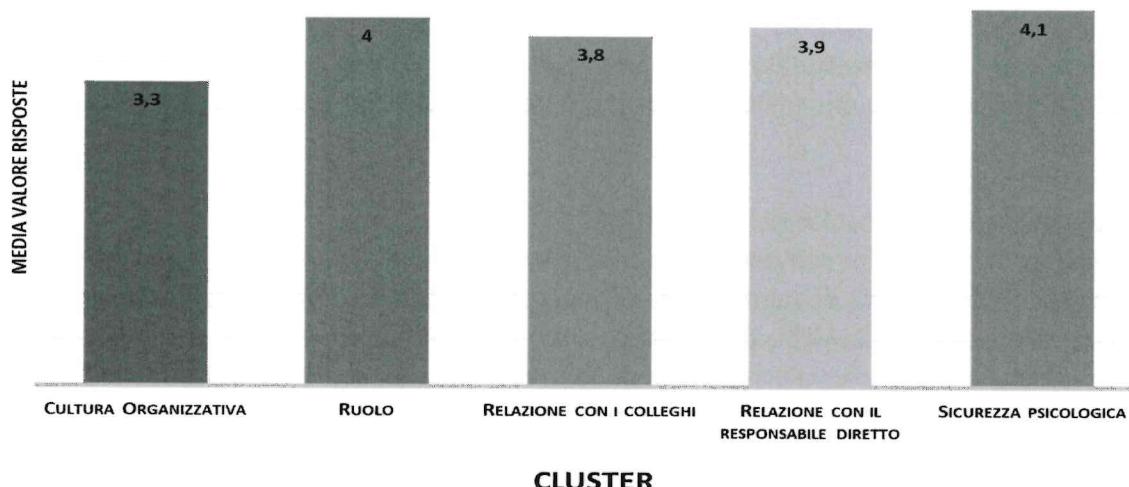
La valutazione media relativa alla CONCILIAZIONE di tempi di lavoro e sfera personale (3,6) rimane sostanzialmente invariata rispetto al valore del 2021 (3,5) come anche la considerazione dell'ENTE QUALE UN LUOGO SICURO (4) che si conferma positiva.

Cresce il numero dei dipendenti che NON ritenere EQUILIBRATO il rapporto TRA IMPEGNO RICHIESTO E RETRIBUZIONE e allo stesso tempo cresce la percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la Camera sia un ENTE IMPORTANTE per la provincia e per la COLLETTIVITA'.

I dipendenti valutano le loro COMPETENZE ADEGUATE AL LAVORO CHE SVOLGONO e confermano di ESSERE ORGOGLIOSI DI LAVORARE PER IL LORO ENTE.

La percezione dei dipendenti rispetto alla CONDIVISIONE degli OBIETTIVI STRATEGICI della Camera conferma gli stessi valori dell'anno precedente, come invariata resta la percezione dei dipendenti che ritengono che i CRITERI DI VALUTAZIONE del proprio lavoro sono chiari.

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



In merito alle proposte di miglioramento organizzativo segnalate dal personale al primo posto viene richiesto un miglioramento nel SISTEMA DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI, seguito dal miglioramento dei rapporti tra le diverse unità organizzative e la valorizzazione del personale. In merito alla domanda relativa alle MISURE ANTICOVID19 (L'ente ha predisposto le misure di prevenzione e sicurezza per contenere i contagi da Covid 19. Ritieni complete sudette misure?) il 95,3% le considera le misure adottate complete.

Alla domanda relativa al LAVORO AGILE (In via strutturata e non emergenziale, ti piacerebbe lavorare in sw o preferisci il lavoro in presenza) il 46,5% (54,1% nel 2021) sceglie un sistema misto, il 55,8% (40,5% nel 2021) in presenza e il 2,3% (5,4% nel 2021) in smartworking.

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

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Formazione - esigenza emersa dalle indagini sul benessere organizzativo.

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

Attori Coinvolti: ufficio 1 personale

Misurazione: Indicatori – presenza criteri nel Piano di Formazione.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

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

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.

Sono state realizzate le attività di formazione sia in presenza, nel rispetto delle misure antiCovid19, sia nella modalità a distanza, al fine di agevolare il più possibile la partecipazione dei dipendenti e la conciliazione con i tempi di vita e lavoro.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Attività di Employee Experience per il personale camerale

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – individuazione esigenze e adozione atti.

Attori Coinvolti: ufficio 1 personale

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

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

Lo scorso 6 giugno 2022 l'ente ha organizzato una giornata dedicata all'employee experience, quale momento di riflessione con tutti i dipendenti sul senso e sul significato della cultura organizzativa camerale incentrata sulle persone e sulle competenze di cui sono portatrici.

L'Employee Experience è il prodotto dell'interazione tra l'individuo e l'impresa per cui lavora, è un viaggio che si costruisce in direzione bottom-up, che racchiude tutto ciò che un lavoratore osserva e percepisce durante la sua esperienza di lavoro, gli incontri con le persone, le sensazioni private e le gratificazioni ricevute.

In questo senso diventa la chiave di volta per motivare e trattenere le persone, nella logica della employee satisfaction.

La qualità di questa esperienza viene influenzata da vari elementi (cultura organizzativa, contesto, tecnologie, sistemi di gestione, ...) ma più un'organizzazione ha cura delle sue risorse, più ha la possibilità di attrarre persone che sono portatrici delle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi e creare valore insieme.

L'iniziativa ha avuto come finalità la condivisione dell'employee experience dei dipendenti, intesa quale somma delle esperienze, delle interazioni con i colleghi, delle percezioni e sensazioni maturate durante l'intera esperienza lavorativa, delle gratificazioni ricevute.

L'incontro formativo ha rappresentato un importante momento di riflessione per ogni dipendente, di confronto con i colleghi e di sviluppo di nuovi saperi volti all'identificazione di strategie efficaci e motivanti nel proprio contesto di lavoro. Tale giornata è stata caratterizzata dalla testimonianza di tre dipendenti "anziani" sulla cultura aziendale, sull'ambiente fisico e su quello tecnologico dell'ente camerale e dalla presentazione dei 6 dipendenti neoassunti.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro esigenza emersa dalle Relazioni del CUG.

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – individuazione esigenze e adozione atti.

Attori Coinvolti: ufficio 1 personale

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – personale in situazione di particolari necessità

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

Nel corso del 2022 sono state adottate specifiche misure organizzative – con cadenza periodica in funzione dei provvedimenti governativi che si sono susseguiti - conformi alle disposizioni normative che hanno disposto l'utilizzo del lavoro agile nella forma dello smartworking quale conseguenza della pandemia da Covid19.

Successivamente, venuto meno lo stato di emergenza dal 31 marzo 2022, dapprima sono state prorogate in via cautelativa fino al 6 maggio 2022 le misure organizzative, adottate alla luce del DPCM del 23 settembre 2021 e del DM 8 ottobre 2021, volte a mantenere una percentuale di dipendenti camerale in smart working con rotazione in un arco temporale definito e, in seguito, con decorrenza dal 9 maggio 2022 e fino al 5 agosto 2022, è stata introdotta una sperimentazione sull'impiego dello smart working quale possibile leva per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le attività "remotizzabili" come individuate nel Piao.

Iniziativa n. 6

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

Azioni: azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – Sala Relax e lavori di ristrutturazione

Attori Coinvolti: ufficio 1 personale, Ufficio Provveditorato

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

Sala relax: È in corso di approvazione il Programma Pluriennale dei lavori che ne prevede la realizzazione nel 2023.

Lavori svolti e in corso: sono state realizzate alcune opere di ammodernamento e di adeguamento alla vigente normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

I lavori di restyling della Sala Petraglia sono stati completati.

Dalle esigenze emerse nei vari uffici ai piani terra primo e secondo per quanto riguarda gli impianti, è stata realizzato la sostituzione di buona parte dei corpi illuminanti esistenti all'interno dei corridoi, con particolare riferimento ai piani ove vengono sostituiti i controsoffitti, con altri a basso consumo (LED).

Iniziativa n. 7

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: ufficio 1 personale, 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 12.894,74

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 2022 per l'annualità 2023, 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. 80 del 22.12.2022 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.

L'OIV, con verbale n. 5 del 13.12.2022, acquisito al protocollo camerale n. 210408 del 15.12.2022, alla luce della normativa vigente, oltre che delle linee guida, predisposte da Unioncamere con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica – nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'Aprile del 2018 – le quali sostituiscono, per le Camere di commercio, le Delibere CiVIT/ANAC n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012, paragrafi 3 e 4, ha rilasciato parere favorevole rispetto alla proposta di aggiornamento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2023.

Anche per l'annualità 2022 sono stati contrattati i benefici per il Welfare integrativo.

In data 09.09.2022 la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale ha definito l'ipotesi di Accordo annuale sul Welfare integrativo – Annualità 2022.

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 09.09.2022 come disposto dall'art. 8 comma 6 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, 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. 7 del 22.09.2022, relativamente alla documentazione trasmessa, ha rilasciato parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo per il welfare integrativo annualità 2022. Il Segretario Generale ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali Accordo annuale sul Welfare integrativo - Annualità 2022 in data 7.11.2022.

Iniziativa n. 8 – Osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento

Obiettivo: assicurare la non discriminazione nelle assunzioni, allargato anche alle collaborazioni e agli incarichi

Attori Coinvolti: Ufficio Personale / CUG/ Dirigente /Commissioni

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: regolamenti / Bandi di assunzione, incarichi etc.

Beneficiari: tutti i cittadini aspiranti collaboratori, futuri collaboratori e dipendenti.

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

Azioni: Nel corso del triennio 2020-2022 la Camera ha garantito:

- l'esame preventivo sul bando di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione; l'Avviso di selezione è stato pubblicato sulla GU n. 94 del 29.11.2022;

- il monitoraggio sulla costituzione delle Commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art 57 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso fermo restando quanto disposto dall'art. 35 comma 3 lettera e del citato decreto;
- La Commissione per le selezioni è stata nominata con Determinazione dirigenziale n. 322 del 5.09.2022 e confermata nella sua composizione con Delibera di Giunta n. 82 del 22.12.2022. Nella sua composizione si fa presente che il Presidente è una donna e che nella prima composizione sono presenti n. 2 donne e n. 2 uomini; a seguito delle dimissioni di un componente uomo della Commissione, lo stesso è stato sostituito da una componente donna. La Commissione è composta da n. 2 donne e n. 2 uomini.

L'attività di segretario verbalizzante è stata svolta da due dipendenti donne e da un dipendente uomo.

Iniziativa n. 9 – 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: È stata conclusa la procedura per l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG mediante il contatto con i referenti Nazionale e la valutazione della documentazione necessaria per procedere all'adesione che è stata formalizzata nel 2022.

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

Iniziativa n. 10 – Continuare a redigere il bilancio di sostenibilità

Obiettivo: predisporre per l'anno 2021 il Bilancio di sostenibilità nel quale si rileverà e si comunicherà l'impegno messo in atto nel progettare e attuare soluzioni di sviluppo sostenibile, agendo a sostegno della competitività del territorio.

Azioni: gestione economica e solidale dell'ente, formazione del personale coinvolto, coinvolgimento e ascolto degli stakeholder, strumento di rilevazione dati, rendiconto ambientale.

Attori Coinvolti: Task Force / stakeholders / tutti gli uffici

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: documento approvato

Beneficiari: tutti i cittadini e tutti i dipendenti

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Il secondo Rapporto di sostenibilità riferito all'anno 2021, è stato approvato con deliberazione di Consiglio camerale n. 4 del 25.07.2022.

Il Primo Rapporto di sostenibilità della Camera di commercio di Cosenza ha vinto il premio Forum PA "PA sostenibile e Resiliente 2021" e insieme al secondo ha ricevuto la CERTIFICAZIONE del Ministero dell'Interno IGA come BUONA PRATICA della PA. Il Rapporto è stato quindi inserito nella banca dati delle buone pratiche per la diffusione, l'interscambio e l'utilizzazione delle buone pratiche amministrative a livello locale delle Regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

Tratto dal Volume IGA Sulla certificazione di Buone Pratiche 2022 "La Camera di Commercio di Cosenza, con tale rapporto, si è posta il pregevole obiettivo di fornire un esempio alle imprese e agli enti pubblici locali, su come impostare la propria attività ed il suo impatto, secondo gli standard riconosciuti a livello internazionale (Global reporting iniziative – GRI –) e diventare competitivi e sostenibili. L'iniziativa è altamente qualificata dato l'importante ruolo della crescita sostenibile in un contesto di emergenza ambientale e la necessità impellente che anche gli enti pubblici si attivino per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030. Si evidenzia che è la prima iniziativa a livello nazionale ed è tra i primi Rapporti di sostenibilità di enti pubblici in generale in tutta Europa. Il valore aggiunto dell'iniziativa è dato dalla circostanza che nell'anno 2022 la Camera di Commercio di Cosenza ha inteso proseguire sulla strada della rendicontazione di sostenibilità redigendo il "Secondo Rapporto di sostenibilità economica, ambientale e sociale 2021" quale aggiornamento del primo. Per l'alta valenza degli obiettivi sottesi al progetto, per la completezza e la chiarezza espositiva della scheda illustrativa e dei documenti inviati a corredo, il Tavolo IGA ha conferito al Progetto la CERTIFICAZIONE CON SEGNALAZIONE DI BUONA PRATICA".

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER IL TRIENNIO 2022-2024 DA REALIZZARE NEL 2023

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Migliorare il benessere negli ambienti di lavoro

Azioni: Sala Relax e lavori di ristrutturazione

Attori Coinvolti: Ufficio 1 Personale, Ufficio provveditorato

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: SALA RELAX € 45.343, RICARICA ELETTRICA € 16.563,15, SALONE MANCINI € 80.321,90, SPORTELLO 4.0 € 36.361,00

SALA RELAX: 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. Nel corso del 2023 si svolgeranno le procedure di gara per la scelta del fornitore e i lavori di realizzazione dovranno concludersi entro 180 giorni, salvo proroghe.

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.

SALONE MANCINI: Sono già stati aggiudicati invece i lavori di adeguamento multimediale del Salone mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni dei dipendenti.

SPORTELLO 4.0: È in corso di acquisizione lo Sportello digitale che permetterà di rendere le attività di sportello a distanza presso la sede decentrata.

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 2022-2024 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: Ufficio Personale / CUG/ Dirigente / tutti i dipendenti

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

Beneficiari: tutti i dipendenti

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di **novembre e dicembre 2022**.

Il questionario del 2022 è stato composto da 30 domande che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi:

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 e due quesiti relativi alle misure di sicurezza AntiCovid19 e sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il questionario è stato somministrato a tutti i 47 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 43. La redemption è stata del 91% con 28 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

Dai risultati dell'indagine emerge che i dipendenti ritengono che L'IDENTITÀ DI GENERE NON COSTITUISCA UN OSTACOLO alla propria valorizzazione professionale.

La valutazione media relativa alla CONCILIAZIONE di tempi di lavoro e sfera personale (3,6) rimane sostanzialmente invariata rispetto al valore del 2021 (3,5) come anche la considerazione dell'ENTE QUALE UN LUOGO SICURO (4) che si conferma positiva.

Cresce il numero dei dipendenti che NON ritenere EQUILIBRATO il rapporto TRA IMPEGNO RICHIESTO E RETRIBUZIONE e allo stesso tempo cresce la percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la Camera sia un ENTE IMPORTANTE per la provincia e per la COLLETTIVITÀ.

I dipendenti valutano le loro COMPETENZE ADEGUATE AL LAVORO CHE SVOLGONO e confermano di ESSERE ORGOGLIOSI DI LAVORARE PER IL LORO ENTE.

La percezione dei dipendenti rispetto alla CONDIVISIONE degli OBIETTIVI STRATEGICI della Camera conferma gli stessi valori dell'anno precedente, come invariata resta la percezione dei dipendenti che ritengono che i CRITERI DI VALUTAZIONE del proprio lavoro sono chiari.

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

In merito alle proposte di miglioramento organizzativo segnalate dal personale al primo posto viene richiesto un miglioramento nel SISTEMA DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI, seguito dal miglioramento dei rapporti tra le diverse unità organizzative e la valorizzazione del personale.

In merito alla domanda relativa alle MISURE ANTICOVID19 (L'ente ha predisposto le misure di prevenzione e sicurezza per contenere i contagi da Covid 19. Ritieni complete sudette misure?) il 95,3% le considera le misure adottate complete.

Alla domanda relativa al LAVORO AGILE (In via strutturata e non emergenziale, ti piacerebbe lavorare in sw o preferisci il lavoro in presenza) il 46,5% (54,1% nel 2021) sceglie un sistema misto, il 55,8% (40,5% nel 2021) in presenza e il 2,3% (5,4% nel 2021) in smartworking.

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

ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO.

Già con D.G. 62/2013, era stato adottato Codice di comportamento ad integrazione e specifica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n. 62/2013, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, e volto a definire i doveri minimi di diligenza, imparzialità, e buona condotta.

Il Codice di comportamento, con la relativa relazione illustrativa, è stato aggiornato poi con determinazione di Giunta N. 31 del 11.11.2014.

Lo stesso, tra i principi generali, riporta chiaramente la non discriminazione e le pari opportunità, stabilendo che i destinatari del Codice di comportamento “assicurano la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui soggetti coinvolti nell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori”.

Nel 2018 è stato approvato il Codice disciplinare adottato con dd n. 146 del 17.05.2018 a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs 75/2017 al dlgs 165/2001 in materia di responsabilità disciplinare.

Lo stesso Codice disciplinare è stato aggiornato con la determinazione dirigenziale n. 3 del 9.01.2023 A seguito del CCNL Funzioni locali 2019-2021, siglato in data 16.11.2022, che agli articoli 71 e 72 ha disapplicato e sostituito la disciplina contenuta negli 57 e 59 del precedente CCNL Funzioni Locali 2016- 2018 del 21.5.2018

Pertanto, non è stato necessario intervenire su detti codici nell'anno di riferimento.

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing nel corso dell'anno di riferimento.

SEZIONE 5. 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 2022-2024, approvato con delibera n. 14 del 31.01.2022, 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 2022-2024.

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 2022 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

Sul Piano triennale di azioni positive approvato con delibera n. 14 del 31.01.2022 Lavoro agile e OdS ad esso dedicati nel corso del 2022.

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 2022.

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 21 marzo 2023 alle ore 11,00 da remoto 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 2023-2025, adottato dalla Giunta con delibera n.12/2023 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 2022-2024, il CUG valuta positiva la situazione del personale all'interno dell'ente camerale. Inoltre, apprezza le modalità e la celerità dell'adeguamento dell'Ente alle normative anti-Covid e in particolare sul lavoro agile che hanno consentito a tutto il personale camerale di continuare a lavorare a supporto delle imprese, nelle migliori condizioni di sicurezza possibile, nonostante le difficoltà legate alla situazione di emergenza mondiale in corso.

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 2023 saranno:

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Migliorare il meccanismo di incentivazione del personale e il suo benessere negli ambienti di lavoro

Azioni: Sala Relax e lavori di ristrutturazione

Attori Coinvolti: Ufficio 1 Personale, Ufficio provveditorato

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: SALA RELAX € 45.343, RICARICA ELETTRICA € 16.563,15, SALONE MANCINI € 80.321,90, SPORTELLO 4.0 € 36.361,00

SALA RELAX: 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. Nel corso del 2023 si svolgeranno le procedure di gara per la scelta del fornitore e i lavori di realizzazione dovranno concludersi entro 180 giorni, salvo proroghe.

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.

SALONE MANCINI: Sono già stati aggiudicati invece i lavori di adeguamento multimediale del Salone mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni dei dipendenti.

SPORTELLO 4.0: È in corso di acquisizione lo Sportello digitale che permetterà di rendere le attività di sportello a distanza presso la sede decentrata.

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 2022-2024 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: Ufficio Personale / CUG/ Dirigente / tutti i dipendenti

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

Beneficiari: tutti i dipendenti

Iniziativa n. 3 – 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 2022-2024 proseguirà l'impegno della Camera di Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere

Attori Coinvolti: Ufficio 2 Business Intelligence/ Ufficio Personale / CUG/ Dirigente / tutti i dipendenti

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

Beneficiari: tutti i dipendenti

Iniziativa n. 4 – Continuare a redigere il Bilancio di sostenibilità

Obiettivo: predisporre anche per l'anno 2022 il Rapporto di sostenibilità economica, ambientale e sociale, da approvare nel 2023, nel quale si rileverà e si comunicherà l'impegno dell'ente nel progettare e attuare soluzioni di sviluppo sostenibile, agendo a sostegno della competitività del territorio.

Azioni: gestione dell'ente economica e solidale, coinvolgimento e ascolto degli stakeholder; rilevazione dati; rendiconto ambientale.

Attori Coinvolti: Ufficio Legislativo / stakeholders / tutti gli uffici

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: documento approvato

Beneficiari: tutti i cittadini e tutti i dipendenti.

È prevista la redazione del terzo Rapporto di sostenibilità riferito all'anno 2022, che sarà approvato entro il 2023. L'iniziativa si ripresenta in continuità, considerati i riconoscimenti ottenuti dalle prime due edizioni Premio Forum PA "PA sostenibile e Resiliente - 2021" e "CERTIFICAZIONE del Ministero dell'Interno IGA come BUONA PRATICA della PA - 2022".

Iniziativa n. 5 – Osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento

Obiettivo: assicurare la non discriminazione nelle assunzioni, allargato anche alle collaborazioni e agli incarichi

Azioni: Nel corso del triennio 2023-2025 la Camera garantirà:

- l'esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione;
- il monitoraggio sulla costituzione delle Commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art 57 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle

donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso fermo restando quanto disposto dall'art. 35 comma 3 lettera e del citato decreto.

Attori Coinvolti: Ufficio Personale / CUG/ Dirigente /Commissioni

Misurazione: Indicatori: SI/NO –Fonte del dato: regolamenti / Bandi di assunzione, incarichi etc.

Beneficiari: tutti i cittadini aspiranti collaboratori, futuri collaboratori e dipendenti.

Iniziativa n. 6

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: ufficio 1 personale, 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 2022 per l'annualità 2023, 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. 80 del 22.12.2022 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.

L'OIV, con verbale n. 5 del 13.12.2022, acquisito al protocollo camerale n. 210408 del 15.12.2022, alla luce della normativa vigente, oltre che delle linee guida, predisposte da Unioncamere con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica – nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'Aprile del 2018 – le quali sostituiscono, per le Camere di commercio, le Delibere CiVIT/ANAC n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012, paragrafi 3 e 4, ha rilasciato parere favorevole rispetto alla proposta di aggiornamento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2023.

Anche per l'annualità 2022 sono stati contrattati i benefici per il Welfare integrativo.

In data 09.09.2022 la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale ha definito l'ipotesi di Accordo annuale sul Welfare integrativo – Annualità 2022.

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 09.09.2022 come disposto dall'art. 8 comma 6 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, 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. 7 del 22.09.2022, relativamente alla documentazione trasmessa, ha rilasciato parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo per il welfare integrativo annualità 2022. Il Segretario Generale ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali Accordo annuale sul Welfare integrativo - Annualità 2022 in data 7.11.2022.

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Formazione - esigenza emersa dalle indagini sul benessere organizzativo.

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

Attori Coinvolti: ufficio 1 personale

Misurazione: Indicatori – presenza criteri nel Piano di Formazione.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

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

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 2023 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.

I COMPONENTI DEL CUG:

Ermina GIORNO (Segretario Generale)

Gerardina GIANNUZZI (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Francesco CATIZONE (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Vincenzo SEGRETO (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CGIL)

Giuseppe PALOPOLI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale UIL)

