

ANNO 2024

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

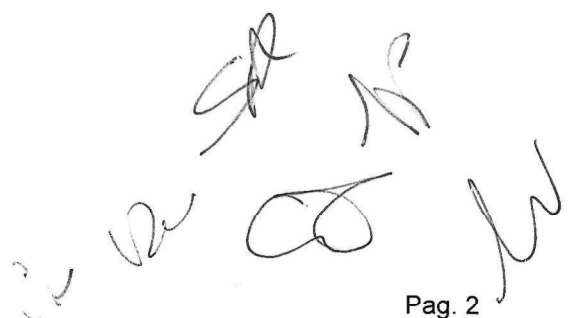
Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

A cluster of five handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and overlapping.

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

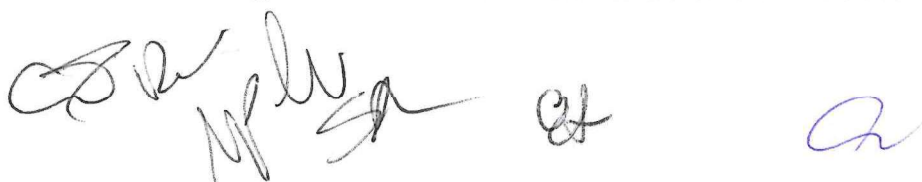
La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- 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.)

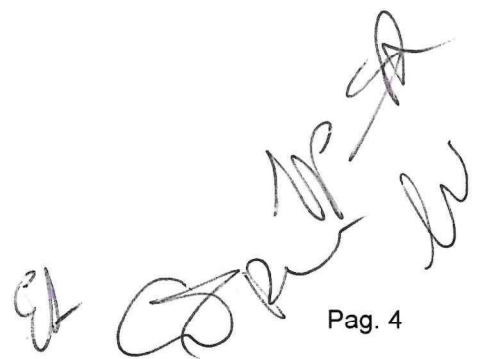
Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

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.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and strokes, located in the bottom right corner of the page.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA - Autonomia funzionale - Situazione al 31.12.2023

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	UOMINI					DONNE				
Inquadramento										
CCNL Funzioni Locali	<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
Funzionari		1	2	3	1			3	4	2
Istruttori	2			5	1		2	5	4	2
Operatori Esperti		1	1	1	4	1			1	
Operatori										1
Totale personale	2	2	3	9	6	1	2	8	9	5

Classi età	UOMINI					DONNE				
Inquadramento										
CCNL Funzioni Locali	<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
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 2023 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

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<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	2	3	9	6	22	46,8%	1	2	6	9	5	23	53,2%
Part Time >50%										2			2	
Part Time <50%														
Totale						22							25	

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<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	1			5		1	2				3	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni				1		1				2			2	
Superiore a 10 anni			2	8	6	16				6	9	5	20	
Totale						22							25	

 Pag. 6

Totale %						46,8%							53,2%	
----------	--	--	--	--	--	-------	--	--	--	--	--	--	-------	--

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

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	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

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Funzionari	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	1	14,3%	1	11%	2	
	Laurea						
	Laurea magistrale	5	71,4%	7	78%	12	
	Master di I livello						
	Master di II livello						

	Dottorato di ricerca	1	14,3%	1	11%	2	
	Totale personale	7		9		16	
	% sul personale complessivo	14,9%	100%	19,1%	100%	34%	

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Istruttori	Inferiore al Diploma superiore						
	Diploma di scuola superiore	4	50%	2	15,6%	6	
	Laurea						
	Laurea magistrale	4	50%	10	76,8%	14	
	Master di I livello						
	Master di II livello			1	7,8%	1	
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	8		13		21	
	% sul personale complessivo	17,02%	100%	27,66%	100%	44,68%	

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	2	28,6%			2	
	Diploma di scuola superiore	4	57,2%	1	25%	5	
	Laurea						
	Laurea magistrale	1	14,2%	1	25%	2	
	Master di I livello						
	Master di II livello						
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	7		2	50%	9	
	% sul personale complessivo	14,9%	100%	4,3%	100%	19,2%	



		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Operatori	Inferiore al Diploma superiore			1	100%	1	
	Diploma di scuola superiore						
	Totale personale						
	% sul personale complessivo			2,12%	100%	2,12%	

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	%	
	1	25%	3	75%	4	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’

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta Part-time verticale 50%										2			2	5%
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 %														4,26%

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	80	48,48%	85	51,52%	165	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18	60%	12	40%	30	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	6	11,11%	48	88,89%	54	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	336	25,17%	999	74,83%	1335	
Totale						100%
% sul personale complessivo						

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

Classi età Tipo Formazione	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
Obbligatoria (sicurezza)	8	8	12	36	24	88	4	8	24	36	20	92
Aggiornamento professionale	112	93	121	210	129	665	61	310	304	202	167	1044
Competenze manageriali/Relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												

Handwritten signatures and initials.

Altro (specificare) Formazione obbligatoria Anticorruzione/Privacy	24	24	36	108	72	264		12	24	72	108	60	276	
Totale ore						1017							1412	

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'

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 2023, specificatamente per favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare, nonché per promuovere le pari opportunità, al proprio interno, ricordiamo:

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Informazione pari opportunità sul sito istituzionale della Camera

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

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

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

Beneficiari: incidenza in termini di genere personale e utenza

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

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

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

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

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

Nell'apposita sezione del sito istituzionale www.cs.camcom.it/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 2023.

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

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

Dal 01.04.2023 è stato adottato il nuovo sistema di classificazione del personale e le retribuzioni dei dipendenti 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 2023.

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.

Nel corso del biennio 2022-2023 la Camera di Commercio di Cosenza ha implementato un nuovo modello organizzativo ulteriormente orientato ai principi della Employee Experience mediante una revisione dei processi di lavoro interni, con la realizzazione delle seguenti attività: partecipazione e l'adozione di profili di posizione innovativi, che mettano al centro le persone e le competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) di cui sono portatrici.

Tale processo è stato realizzato attraverso il supporto e l'accompagnamento del personale con attività di formazione e assistenza specialistica rese da esperti di formazione quali psicologhe esperte di formazione e gestione delle dinamiche d'aula.

Relativamente all'indagine di benessere organizzativo 2022, presentata nel 2023, il supporto è stato realizzato con la partecipazione a riunioni di lavoro (on line), analisi dei documenti organizzativi, articolazione di proposte migliorative relativamente al questionario per la rilevazione del Benessere Organizzativo, ai criteri di elaborazione dei dati raccolti e all'articolazione del report, stesura di un



documento contenente una proposta strutturata di azioni ed iniziative formative volte a sostenere le persone nel cambiamento organizzativo in corso e predisposizione della comunicazione a tutto il personale dei risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo 2022.

Le stesse attività sono state svolte con il supporto e la collaborazione della psicologa anche nel 2023 per l'approfondimento dell'indagine 2022.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di **novembre e dicembre 2023**.

Il questionario del 2023 è stato composto da 30 domande che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi:

- Cultura organizzativa;
- Ruolo
- Relazione con i colleghi
- Relazione con il responsabile diretto
- 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. Nella versione del 2023 sono state eliminate le 2 domande legate all'emergenza COVID, reputate non più pertinenti all'attuale contesto.

Il questionario è stato somministrato a tutti i 47 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 47. La redemption è stata del 100% con 16 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

Come emerso dai risultati dell'indagine, gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla SICUREZZA PSICOLOGICA (4), al RUOLO (4) e alla RELAZIONE CON IL RESPONSABILE DIRETTO (4). I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,6). A questo proposito occorre evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri, soprattutto per effetto della percezione che si ha circa il rapporto tra impegno richiesto e la retribuzione, ma si attesti comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in «disaccordo» e «d'accordo».

L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione sostanzialmente invariati rispetto all'annualità 2022 e posizionati su valori positivi, registrando un miglioramento significativo nell'ambito dei rapporti con i responsabili diretti.

Più nel dettaglio:

- La percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto e di essere incoraggiati e motivati dal proprio responsabile diretto aumenta rispettivamente di 0,3 e di 0,2 punti percentuali attestandosi sui valori di 4,1 e di 4 nel 2023;
- Migliora la percezione dei dipendenti di poter avanzare proposte di miglioramento, che vengono ascoltate e prese in considerazione dal proprio responsabile diretto;
- Aumenta la percezione di avere «la giusta autonomia» nel decidere come svolgere il proprio lavoro.

Si registra altresì un apprezzabile miglioramento nell'ambito dei RAPPORTI TRA COLLEGHI: il giudizio dei dipendenti sull'efficacia dei processi di comunicazione tra colleghi aumenta, passando da un valore di 3,5 ad un valore di 3,8.

A tal proposito si segnala che la Camera di Commercio dal 03.04.2023 si è dotata di una nuova organizzazione.

Da osservare inoltre che nell'annualità 2023 aumenta la percezione dell'equilibrio tra impegno e retribuzione, che passa da 2,3 a 2,8; la percezione di possedere competenze (conoscenze, capacità



tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto, che registra un miglioramento di 0,4 punti percentuali passando da 4,0 nel 2022 a 4,4 nel 2023; il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale, che aumenta da 3,5 nel 2022 a 3,7 nel 2023.

Restano invariate la percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la CAMERA SIA UN ENTE IMPORTANTE PER LA PROVINCIA E PER LA COLLETTIVITÀ (4,7) e, di conseguenza, il SENSO DI ORGOGLIO NEL LAVORARE PRESSO TALE ENTE (4,5).

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 (3,5) rimane sostanzialmente invariata rispetto al valore del 2022 (3,6), cresce invece la considerazione dell'ENTE QUALE UN LUOGO SICURO (4,3) che nell'anno 2022 si attestava sul valore di 4,0.

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 del sistema di distribuzione degli incentivi e una maggiore rispondenza tra impegno e retribuzione, seguito dal miglioramento del rapporto tra le diverse unità organizzative e del sistema di valutazione del personale.

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

Iniziativa n. 3 – 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: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement / 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 dell'anno 2023 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, salva 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 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. 3 donne e n. 1 uomo.

L'attività di segretario verbalizzante è stata svolta da una dipendente donna e da un dipendente uomo.

Iniziativa n. 4

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: Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement

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 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.

Nel piano di formazione 2023 è stata programmata ed è stata realizzata, tra le attività trasversali, 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.

Lo scorso 16 gennaio 2023 l'ente ha organizzato una giornata di formazione 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. In considerazione dell'implementazione di nuovo modello organizzativo che ha comportato una revisione dei processi di lavoro interni e l'adozione di profili di posizione innovativi (gestione per competenze e livello



intermedio su elevate qualificazioni), che mettono al centro le persone e le competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) di cui sono portatrici, la Camera di Commercio di Cosenza ha inteso accompagnare e supportare i dipendenti in questo processo di cambiamento con attività formative rese da esperti di formazione quali il dott. Daniele Masala, Professore associato e Docente all'Università della Magna Graecia di Catanzaro e campione olimpionico.

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 per affrontare cambiamenti nel proprio contesto di lavoro. La giornata di formazione è stata realizzata come momento di crescita volto al miglioramento personale e alla costruzione di un ambiente lavorativo motivante e orientato al benessere dei dipendenti.

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

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

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

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

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

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

Il percorso si è sviluppato in tre fasi con i seguenti obiettivi:

FASE 1 – SYSTEMIC TEAM COACHING RIVOLTO ALLE EQ

Obiettivi:

- Sviluppare consapevolezza e condivisione in merito al senso del nuovo ruolo e alle responsabilità manageriali ad esso connesse; focalizzare le soft skill necessarie per agirlo efficacemente.
- Costruire la mappa dei principali stakeholder e delle loro aspettative nei confronti del ruolo di EQ.
- Stimolare il confronto e lo sviluppo di uno spirito di squadra.
- Individuare modalità di espressione del ruolo efficaci, anche attraverso l'analisi di auto-casi.

FASE 2 – FORMAZIONE MANAGERIALE PER EQ E SR

Obiettivi:

- Esplorare il significato e sviluppare le principali soft skill connesse all'espressione di un ruolo manageriale, su gestione delle relazioni, leadership, gestione dei collaboratori
- Individuazione e condivisione di comportamenti e strumenti utili per un'efficace gestione delle soft skill in oggetto.

FASE 3 – INDIVIDUAL COACHING PER EQ

Obiettivi:



- Favorire maggiore consapevolezza dei propri comportamenti, abilità e competenze e dell'impatto che essi hanno sui pari, sui collaboratori e sui responsabili
- Stimolare un ampliamento della gamma di comportamenti efficaci per le attività future
- Favorire una maggiore comprensione e fiducia in sé come persona e nel ruolo organizzativo
- Supportare la costruzione di un piano di sviluppo individuale come strumento di miglioramento continuo
- Ricondurre quanto condiviso durante il Team coaching alla propria specifica situazione.

Iniziativa n. 5 – Adesione del CUG camerale alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

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

Attori Coinvolti: CUG/Dirigente

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

Beneficiari: tutto il personale camerale

Azioni: Nel corso del triennio 2022-2024 prosegue la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. Nell'anno 2023 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. 6

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

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

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

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

STANZA OLIVETTI: È stato approvato il Progetto esecutivo per il Restyling del Terzo piano della sede camerale che prevede tra l'altro la realizzazione della "Stanza Olivetti" dedicata ai dipendenti. Nel corso del 2023 sono state svolte le procedure di gara per la scelta del fornitore. In data 08.11.2023 hanno avuto effettivo inizio i lavori di "Restyling del terzo piano della sede camerale di Cosenza" prevedendo che 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 stati aggiudicati i lavori di adeguamento multimediale del Salone mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni dei dipendenti.

SPORTELLLO 4.0: È stato acquisito lo Sportello digitale che permetterà di rendere le attività di sportello a distanza presso la sede decentrata.



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: 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 2023 per l'annualità 2024, 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 21.12.2023 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 del Servizio #PiùSociali 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 2023, l'aggiornamento proposto per l'anno 2024 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.

Tale proposta è stata già oggetto di confronto favorevole con RSU e OO.SS., nell'ambito del quale è anche emerso che, nonostante le Camere di commercio facciano già riferimento alle suddette linee guida di sistema, alla luce della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" e della nota di lettura della stessa, diramata da Unioncamere il 6.12.2023., si intende valutare una sperimentazione dell'esperienza di valutazione denominata "a 360 gradi", da quest'ultima espressamente richiamata come "potenzialmente foriera di determinare un maggiore impatto sui Sistemi, prevedendo il superamento della tradizionale valutazione gerarchica e unidirezionale del personale per sposare un approccio caratterizzato dal contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'ente."

Inoltre, l'OIV ha rilasciato parere favorevole rispetto alla proposta di aggiornamento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2024, nel verbale n. 8 del 14.12.2023, acquisito al protocollo camerale n. 26183 del 14.12.2023, alla luce della normativa vigente, oltre che delle linee guida Unioncamere sopra richiamate, 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.

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.

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.

Anche per l'annualità 2023 sono stati contrattati i benefici per il Welfare integrativo.

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

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

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

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

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

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

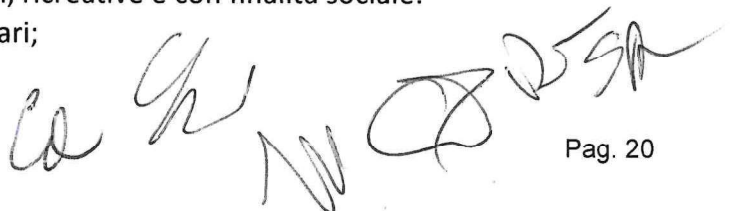
1. spese per asili nido, scuole materne, servizi integrativi mensa, trasporto scolastico;
2. spese per pensione integrativa o complementare;
3. spese per abbonamenti parcheggi;
4. spese carburante;
5. spese per campi estivi;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

1. spese per rette universitarie e/o scolastiche;
2. spese per acquisto dei libri scolastici;
3. spese per acquisto testi universitari per i figli;
4. spese per master universitari per i figli;
5. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL per i figli;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

1. spese per acquisto testi universitari;
2. spese per master universitari;



3. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL;
4. spese per campi estivi;
5. spese per attività culturali;
6. spese per attività sportive;
7. spese per acquisto biciclette;

d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:

1. quota mutui o prestiti e affitti;
2. polizze assicurative a sostegno del reddito.

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

Anche per il 2024 come espressamente indicato al comma 3 del suddetto articolo "La Giunta camerale deciderà l'eventuale stanziamento, nei limiti del tetto di cui al comma 2, da dedicare a ciascuna misura e il Segretario Generale procederà per i bandi e gli adempimenti gestionali conseguenti".

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER IL TRIENNIO 2024-2026 DA REALIZZARE NEL 2024

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

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti negli ambienti di lavoro

Azioni: Sala Olivetti e lavori di ristrutturazione

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

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: STANZA OLIVETTI €45.343, RICARICA ELETTRICA € 16.563,15, SALONE MANCINI €12.473,31

STANZA OLIVETTI: È stato approvato il Progetto esecutivo per il Restyling del Terzo piano della sede camerale che prevede tra l'altro la realizzazione della "Stanza Olivetti" dedicata ai dipendenti. I lavori di restyling del terzo piano sono iniziati in data 08/11/2023 e dovranno concludersi entro 180 giorni. Nel corso della fine del 2023 è iniziata la procedura di scelta degli arredi e delle tecnologie da inserire in tale sala. Nel 2024 si avrà la piena operatività della sala al netto di eventi imprevedibili che ne compromettano la realizzazione. La stessa sarà in coworking con le imprese anche per il PIDLAB.

RICARICA ELETTRICA: È stato dato l'incarico tecnico per la realizzazione di una colonnina di ricarica per le auto elettriche da realizzare nel cortile camerale dove sono presenti i parcheggi per i dipendenti. E' stato chiesto parere all'ARERA circa la possibilità di rivendere il servizio di ricarica.



Nel corso del 2024, in base anche alle indicazioni ricevute da ARERA, l'Ente proporrà in Giunta il nuovo progetto esecutivo ed eventualmente avvierà le procedure di affidamento.

SALONE MANCINI: Sono quasi completati i lavori di adeguamento multimediale del Salone Mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni. Nel primo trimestre del 2024 i lavori verranno completati con l'installazione e la configurazione del sistema interfonico, dell'impianto di correzione acustica per l'area dedicata alle interviste. Sarà implementato il numero di access point wifi

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 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.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more fluid and cursive, while the one on the right is more structured and blocky. They are positioned above the page number.

SEZIONE 3. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di **novembre e dicembre 2023**.

Il questionario del 2023 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. Nella versione del 2023 sono state eliminate le 2 domande legate all'emergenza COVID, reputate non più pertinenti all'attuale contesto.

Il questionario è stato somministrato a tutti i 47 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 47. La redemption è stata del 100% con 16 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

Come emerso dai risultati dell'indagine, gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla SICUREZZA PSICOLOGICA (4), al RUOLO (4) e alla RELAZIONE CON IL RESPONSABILE DIRETTO (4). I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,6). A questo proposito occorre evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri, soprattutto per effetto della percezione che si ha circa il rapporto tra impegno richiesto e la retribuzione, ma si attesti comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in «disaccordo» e «d'accordo».

L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione sostanzialmente invariati rispetto all'annualità 2022 e posizionati su valori positivi, registrando un miglioramento significativo nell'ambito dei rapporti con i responsabili diretti.

Più nel dettaglio:

- La percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto e di essere incoraggiati e motivati dal proprio responsabile diretto aumenta rispettivamente di 0,3 e di 0,2 punti percentuali attestandosi sui valori di 4,1 e di 4 nel 2023;
- Migliora la percezione dei dipendenti di poter avanzare proposte di miglioramento, che vengono ascoltate e prese in considerazione dal proprio responsabile diretto;
- Aumenta la percezione di avere «la giusta autonomia» nel decidere come svolgere il proprio lavoro.

Si registra altresì un apprezzabile miglioramento nell'ambito dei RAPPORTI TRA COLLEGHI: il giudizio dei dipendenti sull'efficacia dei processi di comunicazione tra colleghi aumenta, passando da un valore di 3,5 ad un valore di 3,8.

A tal proposito si segnala che la Camera di Commercio dal 03.04.2023 si è dotata di una nuova organizzazione.

Da osservare inoltre che nell'annualità 2023 aumenta la percezione dell'equilibrio tra impegno e retribuzione, che passa da 2,3 a 2,8; la percezione di possedere competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto, che registra un miglioramento di 0,4 punti percentuali



passando da 4,0 nel 2022 a 4,4 nel 2023; il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale, che aumenta da 3,5 nel 2022 a 3,7 nel 2023.

Restano invariate la percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la CAMERA SIA UN ENTE IMPORTANTE PER LA PROVINCIA E PER LA COLLETTIVITÀ (4,7) e, di conseguenza, il SENSO DI ORGOGLIO NEL LAVORARE PRESSO TALE ENTE (4,5).

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 (3,5) rimane sostanzialmente invariata rispetto al valore del 2022 (3,6), cresce invece la considerazione dell'ENTE QUALE UN LUOGO SICURO (4,3) che nell'anno 2022 si attestava sul valore di 4,0.

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:

- La Sicurezza psicologica ha ottenuto un valore medio di 4
- La Relazione con il responsabile diretto ha ottenuto un valore medio di 4
- La Relazione con i colleghi ha ottenuto un valore medio di 3,8
- Il Ruolo ha ottenuto un valore medio di 4
- La Cultura organizzativa ha ottenuto un valore medio di 3,6

In merito alle proposte di miglioramento organizzativo segnalate dal personale al primo posto viene richiesto un miglioramento del sistema di distribuzione degli incentivi e una maggiore rispondenza tra impegno e retribuzione, seguito dal miglioramento del rapporto tra le diverse unità organizzative e del sistema di valutazione del personale.

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



SEZIONE 4. PERFORMANCE

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

Nel Piano delle Performance 2024-2026, approvato con Delibera della Giunta camerale n. 12 del 29 gennaio 2024, 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 2024-2026.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'D' followed by a flourish. To its right are the initials 'N'. Further right is another large, stylized signature. To the right of that is a smaller signature, and on the far right is a blue ink signature that looks like 'G' followed by a flourish.

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 2023 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;

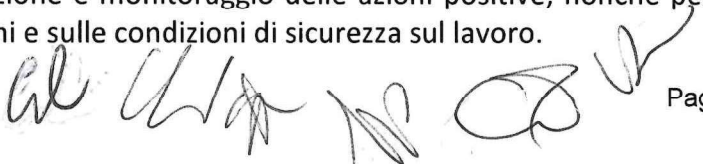
i compiti;

la composizione;

il Regolamento;

le Relazioni del CUG dal 2013 al 2023.

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 20 marzo 2024 alle ore 10,30 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 2024-2026, adottato dalla Giunta con delibera n.12/2024 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 2024-2026, 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 2024 saranno:

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

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti negli ambienti di lavoro

Azioni: Sala Olivetti e lavori di ristrutturazione

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

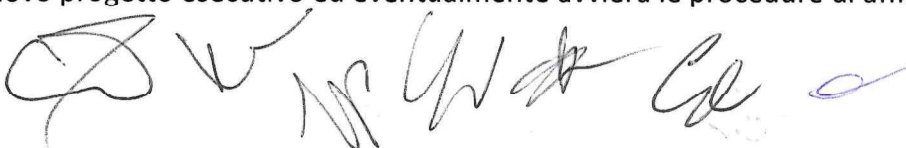
Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: STANZA OLIVETTI €45.343, RICARICA ELETTRICA € 16.563,15, SALONE MANCINI €12.473,31

STANZA OLIVETTI: È stato approvato il Progetto esecutivo per il Restyling del Terzo piano della sede camerale che prevede tra l'altro la realizzazione della "Stanza Olivetti" dedicata ai dipendenti. I lavori di restyling del terzo piano sono iniziati in data 08/11/2023 e dovranno concludersi entro 180 giorni. Nel corso della fine del 2023 è iniziata la procedura di scelta degli arredi e delle tecnologie da inserire in tale sala. Nel 2024 si avrà la piena operatività della sala al netto di eventi imprevedibili che ne compromettano la realizzazione. La stessa sarà in coworking con le imprese anche per il PIDLAB.

RICARICA ELETTRICA: È stato dato l'incarico tecnico per la realizzazione di una colonnina di ricarica per le auto elettriche da realizzare nel cortile camerale dove sono presenti i parcheggi per i dipendenti. E' stato chiesto parere all'ARERA circa la possibilità di rivendere il servizio di ricarica. Nel corso del 2024, in base anche alle indicazioni ricevute da ARERA, l'Ente proporrà in Giunta il nuovo progetto esecutivo ed eventualmente avvierà le procedure di affidamento.



SALONE MANCINI: Sono quasi completati i lavori di adeguamento multimediale del Salone Mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni. Nel primo trimestre del 2024 i lavori verranno completati con l'installazione e la configurazione del sistema interfonico, dell'impianto di correzione acustica per l'area dedicata alle interviste. Sarà implementato il numero di access point wifi.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Sostenere il benessere dei dipendenti - 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 2023 per l'annualità 2024, considerato che in base alle novità normative, il documento deve essere aggiornato annualmente.

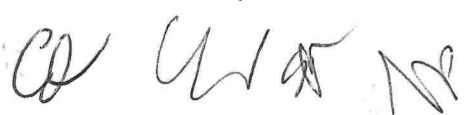
A seguito delle novità introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.lgs. n. 150/2009, con Deliberazione n. 80 del 21.12.2023 la Giunta ha approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio.

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 del Servizio #PiùSociali 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 2023, l'aggiornamento proposto per l'anno 2024 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.

Tale proposta è stata già oggetto di confronto favorevole con RSU e OO.SS., nell'ambito del quale è anche emerso che, nonostante le Camere di commercio facciano già riferimento alle suddette linee guida di sistema, alla luce della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" e della nota di lettura della stessa, diramata da Unioncamere il 6.12.2023., si intende valutare una sperimentazione dell'esperienza di valutazione denominata "a 360 gradi", da quest'ultima espressamente richiamata come "potenzialmente foriera di determinare un



maggior impatto sui Sistemi, prevedendo il superamento della tradizionale valutazione gerarchica e unidirezionale del personale per sposare un approccio caratterizzato dal contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'ente."

Inoltre, l'OIV ha rilasciato parere favorevole rispetto alla proposta di aggiornamento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2024, nel verbale n. 8 del 14.12.2023, acquisito al protocollo camerale n. 26183 del 14.12.2023, alla luce della normativa vigente, oltre che delle linee guida Unioncamere sopra richiamate, 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.

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

Anche per l'annualità 2023 sono stati previsti benefici per il Welfare integrativo.

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

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

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

Il Segretario Generale ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali in data 09.01.2023 Contratto Decentrato Integrativo – Triennio 2023 – 2025.

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

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

1. spese per asili nido, scuole materne, servizi integrativi mensa, trasporto scolastico;
2. spese per pensione integrativa o complementare;
3. spese per abbonamenti parcheggi;
4. spese carburante;
5. spese per campi estivi;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

1. spese per rette universitarie e/o scolastiche;
2. spese per acquisto dei libri scolastici;
3. spese per acquisto testi universitari per i figli;
4. spese per master universitari per i figli;



5. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL per i figli;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

1. spese per acquisto testi universitari;
2. spese per master universitari;
3. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL;
4. spese per campi estivi;
5. spese per attività culturali;
6. spese per attività sportive;
7. spese per acquisto biciclette;

d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:

1. quota mutui o prestiti e affitti;
2. polizze assicurative a sostegno del reddito.

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

Anche per il 2024 come espressamente indicato al comma 3 del suddetto articolo "La Giunta camerale deciderà l'eventuale stanziamento, nei limiti del tetto di cui al comma 2, da dedicare a ciascuna misura e il Segretario Generale procederà per i bandi e gli adempimenti gestionali conseguenti".

Iniziativa n. 3

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

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

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

Misurazione: Indicatori – presenza criteri nel Piano di Formazione.

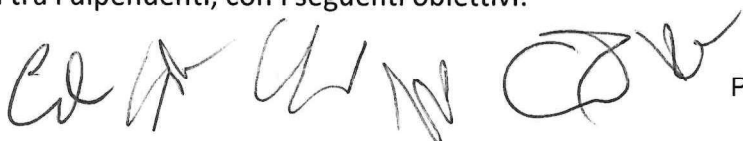
Beneficiari: incidenza in termini di genere – tutto il personale

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

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

Nel piano di formazione 2024 è stato prevista, 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.

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



- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.
- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo.
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero.
- Trovare soluzioni innovative a partire da punti di vista diversi. Sviluppare le capacità di problem solving.
- Evidenziare le attitudini dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni negli incarichi.
- Creare occasioni di apprendimento "on the job" attraverso l'affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

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

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

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

Iniziativa n. 6 – Redazione libro sulla Camera di commercio di Cosenza

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

Azioni: Redazione del primo volume sulle Camere di commercio.

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

Misurazione: Indicatori: SI/NO

Beneficiari: tutti i cittadini e tutti i dipendenti.

È prevista la redazione dell'80% dei contenuti con il coinvolgimento dei dipendenti camerali che saranno parte attiva nella redazione stessa. La redazione di un volume sulla Camera di commercio rappresenta un ulteriore strumento di engagement che rafforza l'identificazione con l'ente e il senso di appartenenza e di gruppo.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a vertical column on the left side of the page. The signatures are cursive and vary in length and style, corresponding to the names listed to their right.

I COMPONENTI DEL CUG:

Ermina GIORNO (Segretario Generale)

Francesco CATIZONE (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Giuseppina PATERA (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Gerardina GIANNUZZI (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Angela PILUSO (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

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

Ettore ALBANESE (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CISL)

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

Pierfrancesco LINCOL (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CSA)