

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

ANNO 2016

Approvata il 13/06/2017

1. Introduzione

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

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

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

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

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

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

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

L'ente camerale cosentino ha trasmesso la propria candidatura con prot. n. 7981 del 08/05/2017 al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 – PROGETTO “LAVORO AGILE PER IL FUTURO DELLA PA” nella modalità dello smartworking.

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

- La Relazione sulla performance approvata nell'anno 2017 e relativa all'anno 2016;
- Il Documento di valutazione rischi e il verbale di riunione periodica del 14.2.2017;
- i risultati dell'indagine sulla customer satisfaction relativa all'anno 2016;
- i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2016;
- il certificato di agibilità ottenuto come da prot.6764 del 21.04.2016;

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

2. Descrizione del contesto interno e risultati della performance

Composizione dei dipendenti per genere

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile.

Il personale della Camera di Commercio conta a fine 2016 57 unità, , oltre la metà è di sesso femminile, e l'età media è di 51,76 anni.

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

Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento

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

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

Congedi parentali e formazione

Per ciò che riguarda i giorni di congedo parentale fruiti dal personale camerale nel 2016, sul totale di 61 si riscontrano: n. 38 giorni uomini e n. 23 giorni donne

Le ore di formazione (media per dipendenti) sono state 51,91 , di cui il 62% fruito dalle donne e il 38% dagli uomini.

Nel 2016 è stato attuato un piano di formazione con la SSAP, suddiviso nei seguenti moduli didattici: euro progettazione, disciplina dei contratti pubblici, anticorruzione e trasparenza, motivazione pubblica.

3. Analisi del Benessere organizzativo

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

L'indagine di benessere organizzativo è stata realizzata **dal 7 al 19 novembre 2016**.

Nel 2016 Il **questionario** è stato **riprogettato** per rendere più semplice la compilazione (15 domande), ma **garantendo l'analisi** degli ambiti di interesse più significativi.

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

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

Il questionario è stato somministrato a 54 dipendenti; i questionari compilati sono stati 46, di cui 2 senza risposte; la redemption (su 44 questionari) è stata dell'81,5%; 11 risposte hanno un valore superiore al 4; 4 risposte hanno una media che varia dal 3 al 3,73 e dunque rappresentano dei punti di attenzione. Non sono stati forniti i dati relativi a genere, età, anzianità di servizio

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

1. I dipendenti ritengono la Camera di commercio un **LUOGO SICURO** per lo svolgimento della propria attività lavorativa

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

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

4. Analisi del rischio

L'Ente si è dotato di Documento di valutazione rischio come previsto dalla normativa, aggiornato al 12.12.2016, per cui si rende necessario che l'Ente adotti tutte le misure preventive per ridurre l'esposizione ai rischi.

5. Azioni realizzate nell'anno 2016

Nel mese di dicembre 2016 è stato approvato il D.Lgs n.219 che ha disegnato la riforma del sistema camerale.

Nel corso del 2016 è stato siglato l'accordo con le OOSS che ha previsto, tra l'altro, l'attuazione di progressioni orizzontali quali leva di motivazione del personale.

Nel mese di marzo 2016 è stato completamente rivisto l'Organigramma dell'Ente, modulandolo secondo una struttura di tipo orizzontale che consenta ad ogni risorsa umana di esprimersi al meglio.

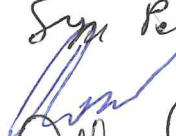
6. Azioni di miglioramento

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

- 1) **Documento valutazione rischi**: si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;
- 2) **Lavori presso sede**: Si auspica l'attuazione di lavori che migliorino la fruibilità dell'ambiente lavorativo
- 3) **Cassa mutua**: Riconoscendo il sostegno dato dall'Ente alla Cassa mutua camerale, si auspica un'azione positiva di sostegno e potenziamento della stessa.
- 4) **Corsi formazione personale, con particolare riferimento alla gestione dello stress lavorativo**: Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti.

1) Periodicamente, durante l'anno, intensificare ulteriormente l'organizzazione di incontri con il personale attraverso i quali creare una maggiore interlocuzione tra l'Amministrazione

e i dipendenti, per rendere partecipe il personale delle evoluzioni normative riguardanti il sistema camerale o per altre informazioni da condividere.

Rosale De Rose
Sgm. Relatore!



IL PRESIDENTE DEL CUG

F.to dr.ssa Erminia Giorno