

ANNO 2021

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 2020

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 messe in campo
- 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 una 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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nel mese di gennaio 2021 l'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale, le informazioni, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA" direttiva n. 2/2019, di seguito riportati e analizzati.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE E DEGLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
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
Categoria D		0	3	2	1	0	0	3	6	0
Categoria C			2	4	2			5	7	0
Categoria B			1	2	4				1	0
Categoria A										1
Totale personale		0	6	8	7			8	14	1
% sul personale complessivo			14%	18%	16%			18%	32%	2%

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
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%
% sul personale complessivo										100%

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
Organi	<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
Presidente Camera di Commercio				1						
Componente Consiglio Camerale			5	4	2			5	2	
Collegio Revisori dei Conti			1	2						

Totale			6	7	2			5	2	
---------------	--	--	---	---	---	--	--	---	---	--

Nota Metodologica – In tabella sono è presente il numero delle persone in servizio aggiornata al 31/12 del 2020 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	<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 Presenza														
Tempo Pieno		0	6	8	7	21				6	15	1	22	
Part Time >50%										1			1	
Part Time <50%										1			1	
Totale						21							24	
Totale %							46%							54 %

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 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni		0	6	8	7	21				7	15	1	23	
Totale		1	7	8	5	21							24	
Totale %						46%								54%

Nota Metodologica – Il numero di persone è inserito per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria D	€ 26.162,31	€ 22.256,01	€ 3.906,30	18%
Categoria C	€ 20.692,91	€ 20.168,59	€ 524,32	3%
Categoria B	€ 20.235,86	€ 18.912,41	€ 1.323,45	7%
Categoria A	0	€ 18.650,93	0	
Totale personale	€ 67.091,08	€ 79.987,94		
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – È indicato il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	Laurea						
Dirigente/Segretario Generale	Laurea magistrale						
	Master di I livello						
	Master di II livello			1	100,00%	1	100,00%
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale			1		1	
	% sul personale						100%

Nota Metodologica - Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - 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						
	Diploma di scuola	1	17%	1	11%	2	
	Laurea						
	Laurea magistrale	4	66%	5	56%	9	
	Master di I livello						
	Master di II livello			2	22%	2	
	Dottorato di ricerca	1	17%	1	11%	2	
	Totale personale	6		9		15	34%
	% sul personale		100%		100%		

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria C	Inferiore al Diploma						
	Diploma di scuola superiore	5	62%	4	33%	9	
	Laurea						
	Laurea magistrale	2	25%	7	58%	9	
	Master di I livello						
	Master di II livello	1	13%	1	9%	2	
	Dottorato di ricerca						
	Totale personale	8		12		20	45%
	% sul personale		100%		100%		

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria B	Inferiore al Diploma	2	29%			2	
	Diploma di scuola superiore	5	71%	1	100%	6	
	Totale personale	7		1		8	19%
	% sul personale		100%		100%		

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria A	Inferiore al Diploma			1	100%	1	
	Diploma di scuola						
	Totale personale						
	% sul personale				100%		2%

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
0							
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 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta Part-time verticale 50%										1			1	5%
Personale che fruisce di part time a richiesta Part-time al verticale 83,30%										1			1	5%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			1			1	5%			1			1	5%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														

Totale		1				1				3				
Totale %							4%							12%

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 1.10 – 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		18.8%	0	0%	49	10%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	28	4%	160	15%	188	10%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			23	4%	23	2%
Totale	77		183		260	17%
% sul personale complessivo		22.8%		19%		

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Formazione	<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)														
Aggiornamento professionale			94	124	110	328				120	255	76	451	
Competenze manageriali/Relazionali														

i														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Formazione obbligatoria Anticorruzione/Privacy			36	48	42	126				42	90	30	162	
Totale ore						454							613	

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 nel 2020 l'intero Paese.

Considerata la situazione di emergenza sul territorio nazionale relativa al rischio di diffondersi del virus COVID-19 decretata per la durata di 6 mesi con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, sono state adottate misure allo scopo di contrastare la diffusione del 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.

L'introduzione con OdS n 9 del 12.03.2020 del lavoro agile come misura di contenimento e gestione dell'emergenza Covid 19, in linea con il DPCM dell'11.03.2020.

L'OdS è stato condiviso con il CUG, il Medico competente, l'RSPP e il RLS.

E' stato assicurato il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, secondo le regole semplificate e in linea con il suddetto DPCM. L'ente nell'arco della stessa giornata, con DD 88 del 12.03.2020 si è dotato dei sistemi VPN necessari allo svolgimento in sicurezza del lavoro agile, fornendo le necessarie e dovute informative.

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. Gli Ods sono stati condivisi con il CUG. Il "Protocollo sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 sui luoghi di lavoro" adottato il 21.05.2020, quale parte integrante del DVR, è stato aggiornato nel corso dell'anno in base agli interventi governativi in materia.

E' stato altresì garantito il presidio delle attività prima indifferibili, poi essenziali, attraverso le turnazioni e la digitalizzazione dei servizi.

E' stato altresì istituito uno sportello digitale di ascolto delle imprese per raccogliere le proposte di supporto e di aiuto nei confronti degli utenti in questo periodo di emergenza e crisi.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'ente ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive di cui si descrivono di seguito le azioni attuate nell'anno precedente e quelle previste nell'anno in corso.

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Informazione pari opportunità sul sito istituzionale della Camera esigenza emersa dalle indagini sul benessere organizzativo.

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.

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

Il CUG attualmente in carica, 2018-2022, è stato nominato con Determinazione Dirigenziale n. 264/2018.

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/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 2018.

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.

L'incertezza relativa all'evoluzione del sistema camerale, unitamente al permanere del blocco delle assunzioni non ha consentito all'Ente di agire con molte leve per migliorare gli aspetti di insoddisfazione del personale rilevati dal CUG.

Nel mese di maggio 2018 è stato siglato il CCNL Funzioni Locali per il biennio 2016-2018.

Nel mese di giugno 2018 le retribuzioni dei dipendenti camerali sono state adeguate ai nuovi importi contrattuali.

Nel corso del 2020 il CUG ha predisposto la relazione annuale relativo all'anno 2019 contenente, tra l'altro, alcune proposte di azioni per favorire ulteriormente le pari opportunità, ALCUNE DI QUESTE PROPOSTE COME si vedrà NEL SEGUITO SONO STATE Già ATTUATE.

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 2020.

Le indagini periodiche svolte dall'ente camerale rilevano il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione dei propri superiori. 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 2020 l'indagine è stata svolta attraverso modalità digitale.

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.

Alla luce delle limitazioni alle riunioni, agli spostamenti e alla circolazione determinate dalle misure antiCovid19, sono state realizzate le attività di formazione nella modalità a distanza, sia in webconference che in differita 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: **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 2020 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.

Iniziativa n. 5

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: E' stata individuata un'apposita stanza del secondo piano per venire incontro alle esigenze dei dipendenti e per agevolare momenti di scambio durante la pausa. Nel POLA, prime indicazioni, si intende trasformare la sala relax in sala autogestita allo scopo di implementare il valore della fiducia.

Lavori svolti e in corso: sono state realizzate alcune opere di ammodernamento e adeguamento alla vigente normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e programmati lavori per l'abbattimento delle barriere architettoniche. E' stata prevista la realizzazione delle

rampe per disabili, due adiacenti alle due ali dell'edificio principale, la terza, in continuità a quella prevista su via Alimena, per consentire l'accesso ai disabili anche alla sala Mancini.

Oltre alla realizzazione delle rampe per i disabili all'esterno dell'edificio, sono stati realizzati all'interno dei vari piani (primo e secondo): il rifacimento della tinteggiatura interna nelle zone più deteriorate, dando priorità alle aree aperte al pubblico ed a quelle dove risulta presente il personale, per una migliore vivibilità degli ambienti, è stata inoltre sostituita parte della controsoffittatura obsoleta con altra moderna ed a norma, la levigatura di alcune zone delle pavimentazioni interne per poterne migliorare il decoro.

In particolare, per migliorare l'estetica e la funzionalità dei vari ambienti sono stati effettuati anche: la rimozione della carta da parati nel piano secondo, la rimozione della pavimentazione in materiale plastico posta.

Particolare attenzione è stata dedicata alla Sala Mancini, essendo molto utilizzata sia per gli eventi interni sia per quelli esterni:

- è stata apposta una lastra in cartongesso per tutto il perimetro della sala a copertura delle perline in legno e inserimento led sul perimetro
- è stata effettuata la pitturazione di tutti gli ambienti (corridoi, bagni, guardatoba, ingresso, scale) e l'apposizione di pannelli intercambiabili

Per quanto riguarda la sede camerale decentrata di Cantinelle, gli interventi sono:

- il ripristino degli intonaci esterni, attualmente rimossi in più parti;
- la pitturazione interna per il ripristino della salubrità degli ambienti di lavoro;
- la Sala Riunioni posta al 1° piano.

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 2020 per l'annualità 2021, 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. 71 del 3.12.2019 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. 6 del 10.12.2020, acquisito al protocollo camerale n. 21329 del 10.12.2020, 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 2021.

Anche per l'annualità 2020 sono stati contrattati i benefici per il Welfare integrativo.

Con DGC n. 73 del 26.11.2020 sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per lo svolgimento delle trattative relative alla sottoscrizione dell'appendice sul Welfare integrativo del contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità 2020.

Precisamente la Giunta ha autorizzato che la Delegazione di parte pubblica disciplini in sede di contrattazione integrativa la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti e che per la concessione dei suddetti benefici siano utilizzate le risorse già stanziare nel bilancio di previsione 2020 e pari ad € 17.714,47.

In data 3.12.2020 la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale ha definito l'ipotesi di Accordo annuale sul Welfare integrativo – Annualità 2020

Tale ipotesi, è stata inviata al Collegio dei Revisori dei conti dell'ente camerale in data 3.12.2020, 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. 8 del 10.12.2020, acquisito al protocollo camerale n. 21342 del 10.12.2020, relativamente alla documentazione trasmessa, ha rilasciato parere positivo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrata con i vincoli di bilancio e pronunciato parere positivo anche sulla certificazione dei relativi oneri

Il Segretario Generale ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali l'accordo per il Welfare integrativo relativamente all'annualità 2020.

Le risorse suddette sono state distribuite al personale

Tra i benefici concessi per il Welfare integrativo la Camera di Commercio di Cosenza ha stipulato per tutti i dipendenti camerali, nel 2020, una polizza Salute COVID-19.

Iniziativa n. 7 – Redazione del Bilancio di Sostenibilità

Obiettivo: per la prima volta è stato predisposto per l'anno 2021 il Bilancio di sostenibilità

2020 nel quale oltre a tutti i contenuti presenti nel bilancio SOCIALE E DI GENERE dell'ente, già redatto per i precedenti anni, 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 dell'ente economica e solidale, formazione del personale coinvolto, coinvolgimento e ascolto degli stakeholder; strumento di rilevazione dati; rendiconto ambientale.

Attori Coinvolti: Ufficio Task Force / stakeholders / tutti gli uffici

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

Beneficiari: tutti i cittadini e tutti i dipendenti.

E' stato realizzato e approvato dal consiglio con Dc n 7 del 15.12.2020, è in corso la procedura di gara per la stampa e nelle more l'aggiornamento di alcuni dati.

Iniziativa n. 8 – Modulo formativo obbligatorio sul contrasto alla violenza di genere nel corso di formazione sull'anticorruzione e la trasparenza, previsto nel Piano di formazione;

Obiettivo: diffusione della cultura della pari opportunità

Azioni: inserire un nuovo modulo ad hoc nel corso di formazione che si tiene ogni anno

Attori Coinvolti: Ufficio Personale / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: Piano di Formazione

Beneficiari: incidenza in termini di genere - tutti i dipendenti

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – NO (inclusa nel costo del corso sull'anticorruzione e la trasparenza)

E' stato realizzato nell'ambito del corso Universitas Mercatorum del 16 novembre e 21 dicembre 2020, una sezione ad hoc sul contrasto alla violenza di genere e le pari opportunità.

Link alla sezione del corso: <https://www.unimercatorum.it/percorso-di-formazione-anticorruzione-e-trasparenza-dopo-il-pna-anac-20192021>

Iniziativa n. 9 – Iniziativa di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, regolamenti, determine, delibere, ecc.);

Obiettivo: diffusione della cultura della pari opportunità

Azioni: Comunicazione di servizio da inviare a tutti i dipendenti

Attori Coinvolti: Ufficio Personale / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: Elenco Comunicazioni di Servizio

Beneficiari: incidenza in termini di genere - tutti i dipendenti

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate - NO

È stata adottata la comunicazione di servizio n. 3 del 3.06.2020 “Pari opportunità e linguaggio antidiscriminatorio, inviata a tutti i dipendenti, alle organizzazioni sindacali e alla RSU, e ai componenti del CUG.

Iniziativa n. 10 – Mappatura delle competenze del personale.

Obiettivo: VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

Azioni: Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell’obiettivo – PROGETTO PILOTA UNIONCAMERE

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate - Ufficio Personale / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: UNIONCAMERE

Beneficiari: tutti i dipendenti

L’iniziativa è stata realizzata nel 2020 attraverso la partecipazione al progetto pilota di Unioncamere relativo alla mappatura delle competenze trasversali del personale camerale.

L’assessment delle competenze è stato effettuato on line attraverso un’apposita piattaforma creata e messa a disposizione da Unioncamere , finalizzata alla rilevazione delle capacità trasversali.

Questa sperimentazione nasce con la finalità di fornire un supporto alla costruzione di un Piano formativo, che sia espressione congiunta degli orientamenti delineati a livello centrale, delle specifiche esigenze di sviluppo delle strutture camerali a livello territoriale e dei fabbisogni direttamente riscontrabili a livello individuale presso gli utenti destinatari delle varie iniziative.

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER IL TRIENNIO 2021-2023 DA REALIZZARE NEL 2021

Iniziativa n. 1

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

Azioni: 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: E’ in programma di attrezzare la sala in modo da trasformarla in un ambiente accogliente

e funzionale.

Lavori in corso: Ad integrazione dei lavori già realizzati si prevede la realizzazione delle rampe per disabili, due adiacenti alle due ali dell'edificio principale, la terza, in continuità a quella prevista su via Alimena, per consentire l'accesso ai disabili anche alla sala Mancini.

Si prevede anche la realizzazione e la sistemazione del marciapiede antistante la gradinata principale, con realizzazione del pavimento.

All'interno del cortile di pertinenza dell'edificio camerale, esiste l'archivio dove si prevede il risanamento della pavimentazione soprastante la copertura mediante rimozione di quella presente, regolarizzazione delle pendenze, stesa di strato impermeabile e rifacimento della pavimentazione a terrazzo. Al di sopra di tale superficie si prevede una struttura in acciaio amovibile atta ad ospitare i cicli ed i motocicli che sostano all'interno dell'area di pertinenza.

Inoltre gli stessi interventi saranno effettuati sui piani primo e terra.

Altre opere: nella sala Petraglia è in corso un restyling generale.

Dalle esigenze emerse nei vari uffici ai piani terra primo e secondo (è stato completato solo il secondo), per quanto riguarda gli impianti,

è stata prevista:

- l'aggiornamento dell'illuminazione di emergenza secondo normativa vigente,
- la realizzazione del centralino di allarme automatico per quanto riguarda l'emergenza incendi,
- 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. 2 – Attivazione della figura del Comitato per l'imprenditoria femminile quale sportello di ascolto.

Obiettivo: PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA' E PREVENZIONE DISCRIMINAZIONI

Azioni: NOMINA IN CONSIGLIO CAMERALE

Attori Coinvolti: Task Force 1 / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: ELENCO DELIBERE CONSIGLIO

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – NO

Iniziativa n. 3 – Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere, nell'ambito del

Comitato per l'imprenditoria femminile.

Obiettivo: PROMOZIONE CULTURA PARI OPPORTUNITA'

Azioni: INTEGRAZIONE BANDI CAMERALI CONTRIBUTI

Attori Coinvolti: - Task Force

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: BANDI CONTRIBUTI

Beneficiari: tutti i I CITTADINI

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – NO

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ultima **INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO** è stata realizzata nei mesi di **novembre e dicembre 2020**.

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

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

E' presente una domanda specifica sulle «proposte di miglioramento» del personale sull'organizzazione.

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

Inoltre sono stati aggiunti due quesiti specifici rispetto alle misure di sicurezza AntiCovid19 e sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il questionario è stato somministrato a tutti i dipendenti (47 al 10/12/2020) e i questionari restituiti sono stati 37. La redemption è stata del 79%.

Di seguito un'analisi dei risultati del benessere organizzativo 2020?

- **29 risposte hanno un valore superiore a 4**
- **8 risposte hanno una media inferiore al 4**

I dipendenti ritengono che L'IDENTITÀ DI GENERE NON COSTITUISCA UN OSTACOLO alla propria valorizzazione professionale. Nel 2020 la percezione di questo ostacolo è ancora leggermente aumentata passando dal 2,25 del 2019 al 2,68 del 2020.

La CONCILIAZIONE tempi di lavoro e sfera personale evidenzia UN SIGNIFICATIVO MIGLIORAMENTO passando dal 3,96 del 2019 al 4,46 del 2020.

Per i dipendenti la Camera di Commercio è un LUOGO SICURO e questa valutazione positiva aumentò nel 2020 passando da 4,67 a 4,73.

Si conferma positivo il BUON LIVELLO DI SODDISFAZIONE sulle azioni adottate dalla GOVERNANCE per favorire la COLLABORAZIONE tra dipendenti come anche il dato dei dipendenti che ritengono di essere INFORMATI IN MODO CORRETTO sulle modalità di valutazione delle proprie attività, mentre si è ridotta la percezione dei dipendenti rispetto alla CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE, da 4,6 del 2019 a 5,00 del 2020.

Diminuisce il dato relativo al NON ritenere EQUILIBRATO il rapporto TRA IMPEGNO RICHIESTO E RETRIBUZIONE e migliora positivamente la percezione di avere un RUOLO ADEGUATO AL PROPRIO PROFILO PROFESSIONALE che passa dal 3,89 del 2019 al 4,00 del 2020 come anche le COMPETENZE ADEGUATE AL LAVORO SVOLTO, che passano da 5,3 a 5,4.

Il LIVELLO DI SODDISFAZIONE del personale rispetto ai criteri di PREMIALITA' adottati per chi raggiunge gli obiettivi non cambia rispetto all'anno precedente rimanendo un dato positivo di 4,16

Risulta IN EVIDENTE CRESCITA la VALUTAZIONE dei dipendenti nei confronti delle COMPETENZE DEI PROPRI RESPONSABILI che passa dal 4,70 al 5,57 come anche la valutazione dei dipendenti nei confronti dei propri RESPONSABILI in merito al RICONOSCIMENTO DEL LAVORO SVOLTO, il dato cresce dal 4,65 del 2019 a 5,00 del 2020.

In merito alle proposte di miglioramento organizzativo segnalate dal personale: al primo posto la CIRCOLAZIONE E LA CHIAREZZA DELLE INFORMAZIONI, seguito da *rapporto tra colleghi, supporti informatici e tecnologici e confortevolezza dell'ambiente di lavoro*.

In merito alla domanda relativa alle MISURE ANTICOID19: *L'ente ha predisposto le misure di prevenzione e sicurezza per contenere i contagi da Covid 19. Ritieni complete suddette misure?*: il 94,6% le considera 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 59,5% sceglie un sistema misto, il 37,8 in presenza e l'8,1 in smartworking.

I risultati dell'indagine sono pubblicati nella 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.

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.

In questa sezione si esaminano anche i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la **VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE**.

L'ultima indagine sullo stress correlato è stata svolta nel 2018. Seppur previsto un aggiornamento nel corso del 2020, le condizioni legate alla situazione pandemica hanno reso opportuno un rinvio.

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 2020-2022, 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 2021-2023, approvato con delibera n.4 del 28/01/2021, 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 2021-2023.

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.

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

Il CUG attualmente in carica, 2018-2022, è stato nominato con Determinazione Dirigenziale n. 264/2018.

Con Determinazione Dirigenziale n. 264 del 4 Ottobre 2018 il Segretario Generale ha nominato il Comitato Unico di Garanzia 2018-2022 nelle seguenti persone:

Presidente: Dott.ssa Ermina GIORNO (Dirigente Camerale);

Componente: Gerardina GIANNUZZI (in rappresentanza dell'Ente Camerale);

Componente: Francesco CATIZONE (in rappresentanza dell'Ente Camerale);

Componente: Giuseppina PATERA (in rappresentanza dell'Ente Camerale);

Componente: Angela PILUSO (in rappresentanza dell'Ente Camerale);

Componente: Michele ROSSI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CGIL);

Componente: Mariateresa COZZA (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CISL);

Componente: Giuseppe PALOPOLI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale UIL);

Componente: Giuseppe SPIZZIRRI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CSA).

La durata del CUG è quadriennale.

B. ATTIVITA'

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

Nel 2020 sono state attuate le iniziative di cui si è detto nelle sezioni precedenti, tenuto conto della particolare situazione legata all'emergenza epidemiologica da Covid 19.

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. 4 del 28.01.2021

- Lavoro agile e OdS ad esso dedicati nel corso del 2020

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 2020.

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 29 marzo 2020 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 Positive, approvato con delibera 4 del 28.01.2021, allegato alla convocazione.
2. Adesione alla Rete Nazionale dei CUG .

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti e dell'analisi del piano di azioni positive presentato dall'amministrazione per il triennio 2021-2023, 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.

Si decide di aderire alla Rete Nazionale dei Cug inviando la preposta documentazione allo scopo di favorire il confronto e lo scambio di buone pratiche a livello nazionale.

Inoltre il CUG condivide le proposte inserite dall'Amministrazione nel Piano triennale che nel corso dell'anno 2021 saranno:

Iniziativa n. 1

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

Azioni: 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: E' in programma di attrezzare la sala in modo da trasformarla in un ambiente accogliente e funzionale.

Lavori in corso: Ad integrazione dei lavori già realizzati si prevede la realizzazione delle rampe per disabili, due adiacenti alle due ali dell'edificio principale, la terza, in continuità a quella prevista su via Alimena, per consentire l'accesso ai disabili anche alla sala Mancini.

Si prevede anche la realizzazione e la sistemazione del marciapiede antistante la gradinata principale, con realizzazione del pavimento.

Al'interno del cortile di pertinenza dell'edificio camerale, esiste l'archivio dove si prevede il risanamento della pavimentazione soprastante la copertura mediante rimozione di quella presente, regolarizzazione delle pendenze, stesa di strato impermeabile e rifacimento della pavimentazione a terrazzo. Al disopra di tale superficie si prevede una struttura in acciaio amovibile atta ad ospitare i cicli ed i motocicli che sostano all'interno dell'area di pertinenza.

Inoltre gli stessi interventi saranno effettuati sui piani primo e terra.

Altre opere: nella sala Petraglia è in corso un restyling generale.

Dalle esigenze emerse nei vari uffici ai piani terra primo e secondo (è stato completato solo il secondo), per quanto riguarda gli impianti, è stata previsto:

- l'aggiornamento dell'illuminazione di emergenza secondo normativa vigente,
- la realizzazione del centralino di allarme automatico per quanto riguarda l'emergenza incendi,
- 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. 2 – Attivazione della figura del Comitato per l'imprenditoria femminile quale sportello di ascolto.

Obiettivo: PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA' E PREVENZIONE DISCRIMINAZIONI

Azioni: NOMINA IN CONSIGLIO CAMERALE

Attori Coinvolti: Task Force 1 / tutti i dipendenti

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: ELENCO DELIBERE CONSIGLIO

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – NO

Iniziativa n. 3 – Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere, nell'ambito del

Comitato per l'imprenditoria femminile.

Obiettivo: PROMOZIONE CULTURA PARI OPPORTUNITA'

Azioni: INTEGRAZIONE BANDI CAMERALI CONTRIBUTI

Attori Coinvolti: - Task Force

Misurazione: Indicatori: SI/NO – Base Line – Target – Fonte del dato: BANDI CONTRIBUTI

Beneficiari: tutti i CITTADINI

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate – NO

I COMPONENTI DEL CUG:

Presidente: Dott.ssa Ermina GIORNO (Dirigente Camerale)

Gerardina GIANNUZZI (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Francesco CATIZONE (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Giuseppina PATERA (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Angela PILUSO (in rappresentanza dell'Ente Camerale)

Michele ROSSI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CGIL)

Mariateresa COZZA (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CISL)

Giuseppe PALOPOLI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale UIL)

Giuseppe SPIZZIRRI (in rappresentanza dell'Organizzazione Sindacale CSA)