

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

**ANNO 2013**

**Approvata il 28/03/2014**

## 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".

Pertanto, il CUG ha preso in considerazione quali elementi in ingresso per la stesura della presente relazione<sup>1</sup>:

- La Relazione sulla performance approvata nell’anno 2013 e relativa all’anno 2012;
- Il Documento di valutazione rischi;
- i risultati dell’indagine sulla customer satisfaction;

Inoltre, tenendo conto che si tratta del primo anno<sup>2</sup> di redazione della Relazione, il Cug ha ritenuto opportuno inserire non soltanto informazioni relative all’anno 2013 ma anche al pregresso, comprensive di descrizione del contesto interno generale dell’Ente in riferimento ai temi in questione.

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

---

1

Al momento della stesura è in fase di completamento la relazione dell’Ente sul benessere organizzativo che pertanto non è rientrata, per quest’anno, tra gli elementi in ingresso.

2

Il Cug della Camera di commercio di Cosenza è stato istituito nel 2014

## **2. Descrizione del contesto interno**

Tra le Camere di Commercio Italiane la CCIAA di Cosenza è una delle più complesse. Ad oggi la Camera è in gestione straordinaria a cura di Commissario di nomina regionale.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile.

Sul totale del personale che nel 2013 ha prestato la propria opera a vario titolo nell'ente, pari a n. 64 persone, si rileva una preponderanza del genere femminile (n. 33 donne, pari al 51,56% sul totale).

### **Composizione dei dipendenti per genere**

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma. E' donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente (che dirige anche l'Area 1), così come anche il Dirigente dell'Area 2.

### **Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento**

Sul totale dei 9 Servizi, il personale Responsabile di Servizio (totale 8 persone, ma una detiene 2 servizi) è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (5 donne, di cui una detiene i 2 servizi).

### **Fruizione dei congedi parentali per genere**

Di seguito si riportano i dati relativi ai giorni di congedo parentale fruiti negli anni 2012 e 2013 dal personale camerale, disaggregati per genere.

Media giorni n. 88 per le donne e n. 41 per gli uomini-anno 2013

### **Corsi di formazione 2013 (uomini/donne)**

Si procede, quindi, con una riflessione di dettaglio in riferimento alla valorizzazione del personale mediante corsi di formazione e progressione di carriera.

La maggior parte dei partecipanti a corsi sono stati uomini (n. 13 uomini/n. 8 donne).

Nel biennio 2012/2013 sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione cui ha partecipato il personale di seguito specificato, distinto per genere:

n. 56 ore di formazione a cui hanno partecipato donne e n. 117 ore di formazione a cui hanno partecipato uomini.

### 3. Analisi del Benessere organizzativo

La Camera di Commercio di Cosenza fin dal 2012 conduce al suo interno l'indagine sul Benessere Organizzativo, al fine di monitorare lo stato di soddisfazione del personale dipendente e degli altri collaboratori ed acquisire indicazioni sulle azioni di miglioramento da adottare.

Si evidenziano, tuttavia, quest'anno le difficoltà di gestire il personale cercando di garantire adeguati livelli di benessere stante il *leitmotiv* del 2012 dello Spending review, con una serie di misure che hanno come obiettivo, quello di allocare in modo migliore le risorse disponibili, nell'ottica dell'efficienza e del buon andamento dell'azione amministrativa ma che nei fatti colpisce alla "motivazione" del personale in maniera considerevole.

Il "questionario sul benessere organizzativo", detto anche "*Organizational Health Questionnaire*" o "O.H.Q.", è lo strumento di un'indagine sul benessere organizzativo .

Il questionario è uno strumento conoscitivo che permette di individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

E' stato inviato ai dipendenti della Camera di Commercio di Cosenza il 28 gennaio 2014 chiedendone la compilazione; i questionari consegnati sono in corso di elaborazione.

#### **4. Analisi del rischio**

L'Ente si è dotato di Documento di valutazione rischio come previsto dalla normativa, aggiornato al 4 marzo 2013, per cui si rende necessario che l'Ente adotti tutte le misure preventive per ridurre l'esposizione ai rischi.

#### **5. Azioni realizzate nell'anno 2013 e negli anni precedenti**

Nel contesto di un territorio provinciale caratterizzato ancora dalla prevalenza maschile relativamente al mercato del lavoro ed al mondo imprenditoriale, dal punto di vista interno la situazione si ribalta con una prevalenza di donne che occupano anche posizioni di prestigio nell'organigramma aziendale, anche se, come visto in precedenza, uno scollamento si verifica nel risalire l'organigramma dalla linea amministrativa a quella di indirizzo politico, dal momento che gli organi sono composti esclusivamente da uomini.

La Camera di commercio, anche in virtù della composizione del proprio capitale umano, è consapevole che la differenza di composizione sociale rappresenta un valore e non un ostacolo e, pertanto, ha sempre promosso azioni volte ad incrementare le pari opportunità, valorizzando tutte le componenti.

Molteplici sono le iniziative che la Camera di commercio attua per promuovere l'economia del territorio, migliorando la coesione e valorizzando le diverse componenti sociali (giovani, donne, stranieri, ecc.).

Tra le azioni svolte dall'Ente camerale per favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare, nonché per promuovere le pari opportunità, al proprio interno, ricordiamo il sostegno della CCIAA alla Cassa mutua interna. Fra il personale della Camera di Commercio di Cosenza è costituita una Cassa Mutua interna per sostenere i soci in particolari momenti di difficoltà. L'ente camerale sostiene la Cassa mutua, favorendo lo spirito di solidarietà tra il personale.

Nel complesso è possibile affermare che l'Ente camerale, nel corso degli anni, ha manifestato un costante e crescente impegno per promuovere le pari opportunità sia all'esterno che all'interno dell'organizzazione.

## 6. Azioni di miglioramento

In considerazione degli elementi in ingresso analizzati per la stesura della presente relazione, si formulano le seguenti proposte di miglioramento:

- 1) **Documento valutazione rischi**: si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;
- 2) **Personale pendolare**: Sul totale del personale a tempo indeterminato una parte è pendolare; pertanto il Cug evidenzia un margine di miglioramento dell'azione condotta dall'Ente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, da indirizzare a favore del personale pendolare.
- 2) **Cassa mutua**: Riconoscendo il sostegno dato dall'Ente alla Cassa mutua camerale, si auspica un'azione positiva di sostegno e potenziamento della stessa.
- 3) **Corso gestione del tempo per lavoratori**: Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti. Si auspica altresì l'adozione dell'orario flessibile.
- 4) **Asili Nido**: si auspica la promozione di convenzioni con asili nido per il personale.

IL PRESIDENTE DEL CUG  
F.to dr.ssa Erminia Giorno