



RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BERGAMO SULL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE – MOBBING.

PREMESSA

Il D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta) prevede che, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, ci sia anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

A tale proposito, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG - (ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L.182/2010).

IL CUG, Comitato che unifica in un solo organismo le competenze già attribuite ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, è stato istituito presso la Camera di Commercio di Bergamo con determinazione dirigenziale n.443 del 31/10/2012 e con successiva determinazione n.340 del 11/11/2013 e risulta così composto:

COMPONENTI EFFETTIVI

- Costanza Arcuri (Presidente)
- Stefano Bianco (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Arianna Puddu (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Mara Milesi (Rappresentante di parte sindacale)
- Simona Massari (Rappresentante di parte sindacale)

COMPONENTI SUPPLEMENTI

- Claudio Cassarà
- Marzia Bonfanti
- Eleonora Vavassori
- Silvia Zanetti

La direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, contenente le "Linee guida" sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, al punto 3.3 "Relazioni", prescrive che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente.

La presente relazione, riferita all'anno 2013 è suddivisa in due parti riguardanti:



- a) la situazione del personale dell'Ente e l'organizzazione del lavoro – illustrata anche attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali);
- b) l'attività svolta dall'Ente e dal Comitato Unico di Garanzia per favorire il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

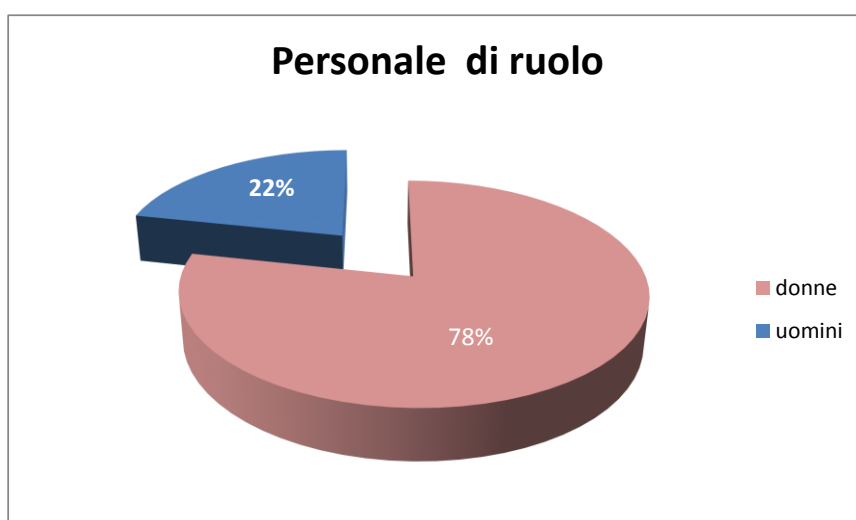
a) **DATI SUL PERSONALE**

Di seguito si riporta la tabella che illustra la situazione del personale in servizio nel biennio 2012-2013, raffrontata con la dotazione organica:

Categoria	Dotazione organica	Personale in servizio	
		31.12.2012	31.12.2013
Dirigenziale	3	3	2
D3	9	7	7
D1	21	15	15
C	64	52	51
B3	22	21	21
B1	12	12	11
A	4	4	4
TOTALE	135	114	111

SUDDIVISIONE PER GENERE

La situazione attuale di genere dei dipendenti in servizio è illustrata dalla tabella seguente che evidenzia che il 78% della forza lavoro è costituita da donne, dato che rende di estrema attualità le politiche volte a conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari.





Suddivisione per genere

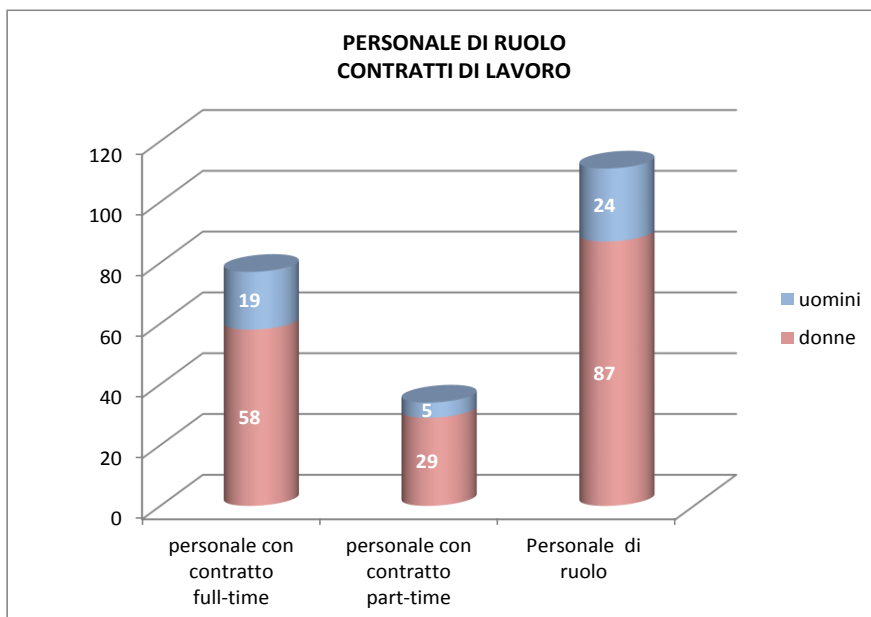
	2012	2013	% 2013
Donne	87	87	78.38%
Uomini	27	24	21.62%
Totale dipendenti	114	111	100%

Nella seguente tabella la distinzione di genere è presentata con riferimento anche alle categorie professionali di inquadramento.

PERSONALE IN SERVIZIO	2012			2013		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	0	3	2	0	2
D3	3	4	7	3	4	7
D1	5	10	15	4	11	15
C	10	42	52	9	42	51
B3	3	18	21	3	18	21
B1	2	10	12	2	9	11
A	1	3	4	1	3	4
Totale	27	87	114	24	87	111

PART-TIME

Delle 111 unità di personale in ruolo al 31.12.2013, n. 77 unità (69%) risultano avere un rapporto di lavoro a tempo pieno e n. 34 unità (31%) risultano avere un rapporto di lavoro part-time.





Nel complesso un terzo delle donne in servizio presso l'Ente ha un contratto di lavoro part-time. In particolare, si segnala, che n. 12 contratti si riferiscono a part time verticali fruiti in coincidenza con le vacanze scolastiche estive, periodo che richiede un maggiore sforzo di conciliazione con i tempi di cura della famiglia.

ETÀ MEDIA DEL PERSONALE

età media	uomini		donne		TOTALE	
		47,5 anni		49 anni		48,5 anni
classi di età	uomini		donne		TOTALE	
fino a 39 anni	2	8%	7	8%	9	8%
da 40 a 49 anni	12	50%	35	40%	47	42%
da 50 a 59 anni	9	38%	40	46%	49	44%
da 60 a 65 anni	1	4%	5	6%	6	5%
Totale	24		87		111	

La tabella evidenzia che l'età media del personale è tale da richiedere che l'Ente investa sulle politiche di conciliazione dei tempi famiglia lavoro in modo da favorire il benessere dei lavoratori.

ASSENZE DAL SERVIZIO

Nella tabella seguente si riportano i dati relativi ai giorni di assenza dal servizio rilevati negli anni 2012 e 2013, distinti per tipologia di assenza.

anno/tipologia assenza	Malattia/gg	Infortunio/gg	Maternità/gg	Altro/gg
2012	801	16	206	767
2013	837	54	228	930

Nel 2013 il totale dei giorni di assenza dal servizio è aumentato rispetto all'anno precedente; in particolare, si segnala un incremento dei giorni di malattia e dei permessi e congedi straordinari per assistenza ai familiari oltre che ad aspettative non retribuite per gravi motivi (colonna "altro"). Va evidenziato che l'Amministrazione ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (ad es. per maternità o per congedo straordinario per assistenza a familiari disabili).

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO, ORARIO DI LAVORO

La Camera di Commercio ha negli anni adottato una serie di iniziative volte a favorire i dipendenti in situazioni di svantaggio personale e familiare con particolare riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro.

A questo proposito, l'Ente consente ai dipendenti, compatibilmente con la funzionalità degli uffici, di gestire l'orario di lavoro, stabilito in 36 ore settimanali, in modo flessibile. Nel dettaglio, l'orario è



articolato su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con un orario convenzionale di 7 ore e 12 minuti.

Il servizio antimeridiano è così strutturato:

- entrata dalle ore 7.30 con flessibilità fino alle ore 9.00;
- uscita dalle ore 12.00.

Il servizio pomeridiano ha inizio convenzionalmente alle ore 13.30 e può svolgersi fino alle ore 19.00.

CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO-FLESSIBILITÀ ORARIA

La Camera ha altresì dato attuazione all'art.7 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, andando anche incontro a richieste effettuate in passato dalle organizzazioni sindacali e facendo proprie iniziative volte a favorire l'implementazione di prassi di conciliazione dei tempi di cura familiare con le esigenze lavorative.

A partire dal 2011, infatti, l'Ente ha concesso, a richiesta del dipendente e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e delle attività lavorative, una diversa articolazione dell'orario di lavoro per periodi circoscritti legati alle necessità di madri/padri che debbano provvedere all'inserimento dei figli presso i nidi, le scuole dell'infanzia e le scuole primarie o per altre esigenze di conciliazione famiglia-lavoro (ad.es. accompagnamento dei figli ai centri di ricreazione estiva).

Le ore non lavorate possono essere, a scelta del dipendente, recuperate entro la fine dell'anno di riferimento o trattenute dal cedolino paga in un'unica o più soluzioni.

Questa particolare flessibilità è stata utilizzata mediamente da 5 dipendenti all'anno.

ATTIVITÀ SVOLTA DELL'ENTE E DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA

FORMAZIONE

La Camera di Commercio di Bergamo a partire dal 2012 ha avviato un progetto per promuovere ed implementare la condivisione delle informazioni negli uffici, nell'ottica dell'accrescimento del benessere organizzativo e della valorizzazione delle professionalità all'interno dell'Ente, favorendo l'attuazione di specifici percorsi di formazione rivolti ai dipendenti che rientrano in servizio dopo lunghi periodi di assenza (ad es. per maternità o per congedo straordinario per assistenza a familiari disabili).

L'iniziativa è volta a mettere a disposizione del dipendente assente per lunghi periodi, le informazioni relative alle novità o modifiche di carattere organizzativo, gestionale e normativo dell'Ente e del settore di appartenenza nel frattempo intervenute, attraverso specifici strumenti di supporto nonché mediante un percorso di reinserimento appositamente studiato e corredato da interventi formativi mirati.

Un percorso formativo è previsto anche per i neoassunti, sia a tempo indeterminato che determinato; durante il periodo di prova il dipendente riceve una formazione teorica a cura del diretto responsabile e una formazione pratica mediante affiancamento a personale esperto.

Anche il personale a tempo indeterminato assegnato a un nuovo ufficio a seguito di mobilità esterna o interna viene seguito nella formazione dal proprio responsabile, attraverso un percorso che prevede:



- una parte teorica, riguardante le attività dell'ufficio, le normative di riferimento e gli aspetti interfunzionali connessi con la nuova mansione;
- una parte pratica, consistente nell'affiancamento a personale esperto.

Al fine di favorire pari opportunità di formazione a tutto il personale, molte attività formative sono state svolte in videoconferenza e in modalità web conference in modo da consentire a tutti di conciliare la partecipazione con i propri impegni personali e familiari.

I dati relativi al 2013 evidenziano un buon grado di partecipazione del personale all'attività formativa, infatti tutti i dipendenti in servizio hanno seguito almeno un corso di formazione.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

L'Ente, già da alcuni anni, ha dimostrato la concreta volontà di porre in essere azioni volte a migliorare la qualità della vita dei dipendenti promuovendo e potenziando politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro.

In particolare, ha favorito le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e quelle lavorative attraverso azioni che considerano le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione sempre la "persona", contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e delle dipendenti.

In tal senso, la Camera di Commercio ha attivato, già dal 2007, una Convenzione con il Comune di Bergamo per riservare tre posti nei nidi della rete comunale a favore dei figli dei dipendenti camerali.

Inoltre, questa Camera da alcuni anni promuove nei confronti dei dipendenti il maggior utilizzo dei mezzi pubblici in luogo di quelli privati per il tragitto casa/lavoro, in attuazione del D.M. 27 marzo 1998 e s.m.i., in tema di "mobilità sostenibile nelle aree urbane" volto a favorire il trasporto collettivo e a ridurre in tal modo il tasso di inquinamento ambientale.

A tal fine, l'Ente acquista anticipatamente, per i dipendenti interessati, abbonamenti ordinari annuali per il servizio di trasporto pubblico locale ferroviario e su gomma, recuperando poi la somma attraverso trattenute mensili dagli stipendi del personale aderente all'iniziativa.

Aderiscono mediamente a questa iniziativa 10 dipendenti.

ATTIVITÀ DEL CUG

Durante il suo primo anno di attività, il CUG ha:

- definito e adottato il regolamento di funzionamento che si conforma a quanto tracciato dalle Linee guida;
- provveduto alla creazione di un'apposita pagina sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente;
- previsto la partecipazione dei componenti del Cug in web conference al seminario "Laboratorio- Il comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" tenutosi nei giorni 9 e 17 dicembre 2013.
- avviato l'esame di alcuni questionari realizzati da altri enti pubblici sulla percezione del benessere organizzativo.



Camera di Commercio
Bergamo



Il CUG ritiene, infatti, di fondamentale importanza sottoporre nel 2014 al personale un questionario volto a rilevare il clima aziendale.

I risultati del questionario rappresenteranno l'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono il rapporto dei dipendenti con l'attività lavorativa al fine di poter individuare e misurare, in modo attendibile e corretto, criticità punti di forza o di debolezza meritevoli di ulteriori successivi approfondimenti conoscitivi. Infatti una maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni consentirà all'Ente di progettare specifici interventi o puntuali modifiche strutturali.

Bergamo, 28 marzo 2014

Per il CUG
f.to IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri