



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. ANNO 2014

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 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".

A tal fine, sono stati presi in considerazione per la stesura della presente relazione i seguenti documenti:



- La Relazione sulla performance approvata nell'anno 2014 e relativa all'anno 2013;
- Il Documento di valutazione del rischio;
- Il Bilancio di Mandato 2010 -2014
- I dati relativi al personale pubblicati ex d.lgs. 33/2013 sul sito internet camerale
- i risultati dell'indagine sulla customer satisfaction relativa all'anno 2014;

La riforma della Pubblica Amministrazione posta in essere dall'attuale governo che ha visto una pesante riduzione del finanziamento degli enti camerali e il disegno di legge di riforma che prevedeva, tra i criteri da rispettare nel processo di revisione del sistema camerale, il trasferimento delle competenze proprie del registro delle imprese al Ministero dello Sviluppo Economico, ha creato nel personale un diffuso stato di incertezza e preoccupazione circa il futuro occupazionale e professionale dei lavoratori sfociato, nel mese di ottobre, nella dichiarazione dello stato di agitazione.

In tale scenario normativo che ha reso non rinviabile il percorso di riforma degli enti camerali, l'Amministrazione ha ritenuto necessario rivedere la propria struttura organizzativa approvando un nuovo organigramma e ridistribuendo personale, funzioni e compiti.

La presente relazione, riferita all'anno 2014 è suddivisa in due parti riguardanti:

- 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);
- 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.

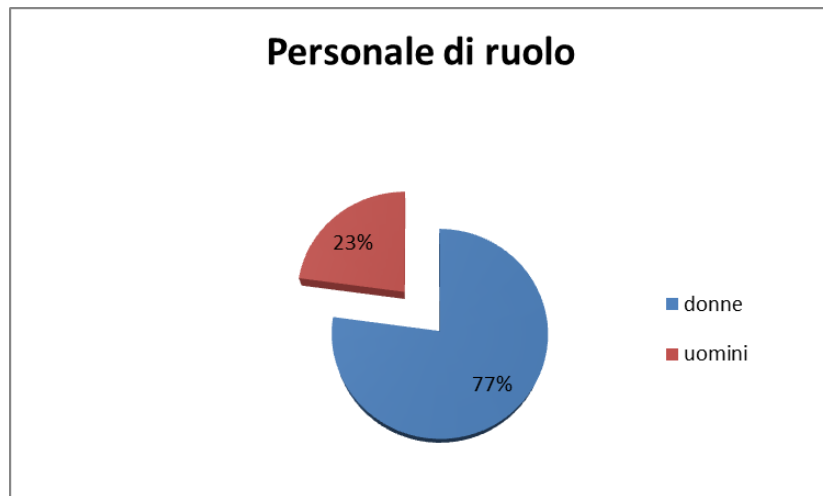
a) DATI SUL PERSONALE

Di seguito si riporta la tabella che illustra la situazione del personale in servizio nel periodo 2012-2014, raffrontata con la dotazione organica:

Categoria	Dotazione Organica	Personale in servizio		
		31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Dirigenziale	3	3	2	3
D3	9	7	7	6
D1	21	15	15	14
C	64	52	51	47
B3	22	21	21	21
B1	12	12	11	10
A	4	4	4	4
TOTALE	135	114	111	105

SUDDIVISIONE PER GENERE

Al 31.12.2014 il 77% 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

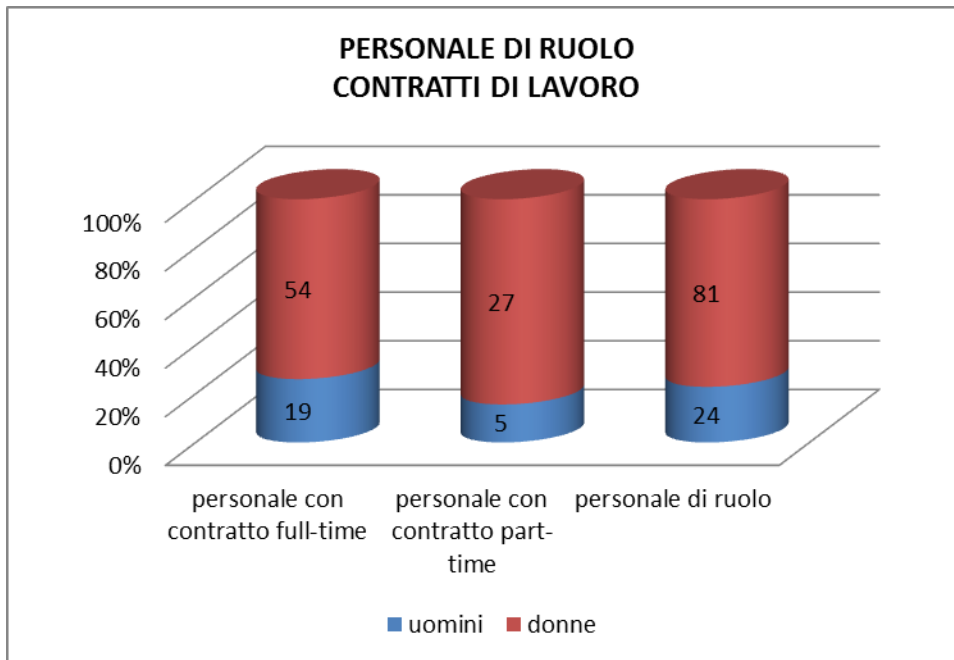
	2012	2013	2014
Donne	87	87	81
Uomini	27	24	24
Totale dipendenti	114	111	105

Il prospetto che segue evidenzia la suddivisione del personale, per genere, nelle categorie di inquadramento professionale:

<i>categorie di inquadramento</i>	<i>uomini</i>		<i>donne</i>		<i>TOTALE</i>	
A	1	4%	3	4%	4	4%
B	5	21%	26	32%	31	29%
C	9	38%	38	47%	47	45%
D	7	29%	13	16%	20	19%
Dirigenti	2	8%	1	1%	3	3%
Totale	24		81		105	

PART-TIME

Delle 105 unità di personale di ruolo in servizio al 31.12.2014, 73 unità (pari al 70%) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (54 donne e 19 uomini) e 32 unità (pari al 30%) hanno un rapporto di lavoro part-time (27 donne e 5 uomini).



La seguente tabella riepiloga la percentuale media dei rapporti di lavoro part-time per categoria di inquadramento professionale e genere:

<i>rapporti di lavoro part-time</i>	<i>uomini</i>	<i>% media orario part-time</i>	<i>donne</i>	<i>% media orario part-time</i>	TOTALE	<i>% media orario part-time</i>
A	0		2	74%	2	74%
B	0		7	81%	7	81%
C	5	75%	15	74%	20	74%
D	0		3	78%	3	78%
Dirgenti	0		0		0	
Totale	5		27		32	

Nel complesso un terzo delle donne in servizio presso l'Ente ha un contratto di lavoro part-time (33%).

In particolare, si segnala, che n. 8 contratti si riferiscono a part time verticali fruiti da personale con figli minori 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	
	48 anni		49 anni		48,7 anni	
classi di età	uomini		donne		TOTALE	
fino a 39 anni	2	8%	6	7,5%	8	7,5%
da 40 a 49 anni	10	42%	34	42%	44	42%
da 50 a 59 anni	11	46%	36	44,5%	47	44,5%
da 60 a 65 anni	1	4%	5	6%	6	6%
Totale	24		81		105	



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, 2013 e 2014, distinti per tipologia di assenza.

anno/tipologia assenza	Malattia	Infortunio	Maternità	Altre cause	totale
2012	801	16	206	767	1.790
2013	837	54	228	930	2.049
2014	716	0	17	682,5	1.415,5

Nel 2014 il totale dei giorni di assenza dal servizio è diminuito rispetto agli anni precedenti; in particolare, si segnala una riduzione delle assenze per maternità in linea con l'innalzamento dell'età media del personale.

I permessi e congedi straordinari per assistenza ai familiari oltre che ad aspettative non retribuite per gravi motivi (colonna "altre cause") registra un decremento. Tuttavia si segnala che n.12 dipendenti nel 2014 hanno usufruito dei permessi mensili (3 giorni) per assistenza a portatori di handicap.

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 18.00.

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 nel 2014 da 8 dipendenti.

b) 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.

Nel 2014 il percorso è stato seguito da n. 2 persone.

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 2014 evidenziano un buon grado di partecipazione del personale all'attività formativa, infatti sono stati effettuati complessivamente 64 corsi, per un totale di 197 giornate formative e 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 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 camerale.

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

Nel 2014 il CUG è stato consultato dall'Amministrazione che ha chiesto un parere in relazione ad una diversa articolazione oraria al fine di consentire un contenimento delle spese di funzionamento. Proprio al fine di favorire condizioni di benessere e serenità lavorativa, la direzione, accogliendo le osservazioni espresse dal CUG, ha mantenuto l'attuale flessibilità oraria in entrata.

Il CUG è stato altresì interessato, a seguito della riorganizzazione attuata dall'Ente nel corso dell'anno, da una richiesta di attivazione della procedura informale ai sensi dell'art. 6 del Regolamento dei Comitato che si è conclusa in senso favorevole per il dipendente coinvolto.

Con riferimento, invece, al questionario sulla percezione del benessere organizzativo, il CUG ha proposto all'Amministrazione, tenuto conto della riorganizzazione in essere, di sottoporlo al personale nel corso del 2015, previo confronto con l'OIV, utilizzando il modello predisposto dall'ANAC.

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 al fine di migliorare il clima aziendale.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 82/2005