



RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BERGAMO SULL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE – MOBBING. ANNO 2015

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. La composizione è stata aggiornata con determinazione n.340 del 11/11/2013 e n. 222 del 1/9/2015 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)
- Carolina Cugnetto (Rappresentante di parte sindacale)

COMPONENTI SUPPLEMENTI

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

SEDUTE DEL CUG

Nel corso del 2015 il CUG si è riunito 4 volte:

- 15/6/2015
- 30/9/2015
- 16/10/2015
- 30/11/2015

Le singole sedute sono state verbalizzate come previsto nel regolamento di funzionamento e i relativi verbali inviati a tutti i componenti del CUG, inclusi i supplenti, al fine di favorire il costante aggiornamento dei temi trattati nonché al Segretario Generale, ai dirigenti e all'ufficio del personale.

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 dal 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 2015 e relativa all'anno 2014;
- Il Documento di valutazione del rischio;
- I dati relativi al personale pubblicati ex d.lgs. 33/2013 sul sito internet camerale;
- i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel 2015.

La riforma della Pubblica Amministrazione posta in essere dall'attuale governo, che ha visto una pesante riduzione del finanziamento degli enti camerali, le disposizioni normative di contenimento delle spese per il personale, di limitazione del turn-over e l'incertezza del quadro istituzionale di riferimento, hanno spinto, da una parte, l'Ente a proseguire nel percorso di razionalizzazione nella gestione delle risorse umane e, dall'altra, il personale a mantenere lo stato di agitazione proclamato nell'ottobre 2014.

La presente relazione, riferita all'anno 2015 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.

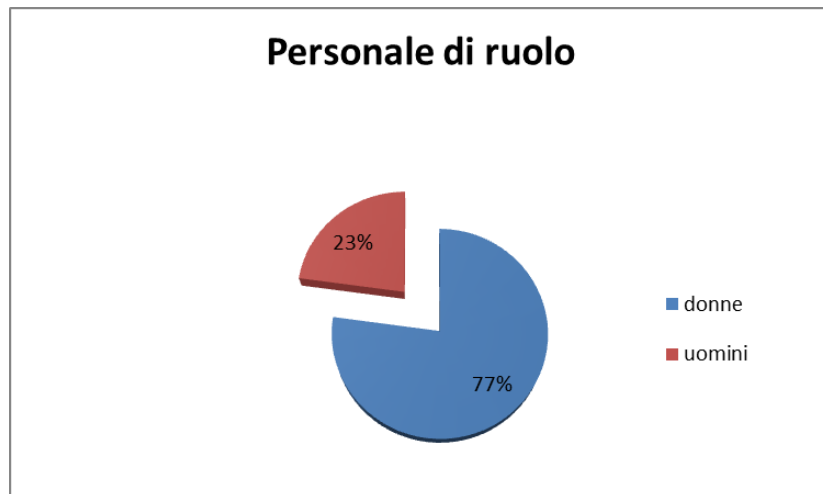
a) DATI SUL PERSONALE

Di seguito si riporta la tabella che illustra la dotazione organica confrontata con il personale in servizio nel periodo 2013-2015:

Categoria	Dotazione Organica	Personale in servizio		
		31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Dirigenziale	3	2	3	3
D3	9	7	6	5
D1	21	15	14	13
C	64	51	47	45
B3	22	21	21	21
B1	12	11	10	10
A	4	4	4	4
TOTALE	135	111	105	101

SUDDIVISIONE PER GENERE

Al 31.12.2015 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

	2013	2014	2015
Donne	87	81	78
Uomini	24	24	23
Totale dipendenti	111	105	101

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

categorie di inquadramento	uomini		donne		TOTALE	
A	1	4%	3	4%	4	4%
B	5	22%	26	33%	31	31%
C	9	39%	36	46%	45	44%
D	6	26%	12	16%	18	18%
Dirigenti	2	9%	1	1%	3	3%
Totale	23		78		101	

PART-TIME

Delle 101 unità di personale di ruolo in servizio al 31.12.2015, 69 unità (pari al 68%) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (50 donne e 19 uomini) e 32 unità (pari al 32%) hanno un rapporto di lavoro part-time (28 donne e 4 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>	<i>TOTALE</i>	<i>% media orario part-time</i>
A	0		2	73,6%	2	73,6%
B	0		8	79,4%	8	79,4%
C	4	70,8%	16	73,6%	20	72,2%
D	0		2	89,7%	2	89,7%
Totale	4		28		32	

Nel complesso più di un terzo delle donne in servizio presso l'Ente ha un contratto di lavoro part-time (36%).

In particolare, si segnala, che n. 6 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	
		49 anni		50 anni		49,5 anni
classi di età	uomini		donne		TOTALE	
fino a 39 anni	2	9%	6	8%	8	8%
da 40 a 49 anni	9	39%	30	38%	39	38,5%
da 50 a 59 anni	11	48%	39	50%	50	49,5%
da 60 a 65 anni	1	4%	3	4%	4	4%
Totale	23		78		101	

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 2013, 2014 e 2015, distinti per tipologia di assenza.

anno/tipologia assenza	Malattia	Infortunio	Maternità	Altre cause	totale
2013	837	54	228	930	2.049
2014	716	0	17	682,5	1.415,5
2015	655	28	0	881	1.546



Nel 2015 si segnalano l'azzeramento delle assenze per maternità in linea con l'innalzamento dell'età media del personale e l'incremento delle assenze dovute a congedo straordinario per assistenza disabili e per permessi ai sensi della legge 104/1992 (colonna "altre cause"). In particolare, 16 dipendenti hanno usufruito di permessi ai sensi della legge 104/1992 (13 per assistenza disabili e n. 3 per se stessi).

b) ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ENTE E DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'ORGANIZZAZIONE E L'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).

Il recupero deve essere effettuato entro 6 mesi dal termine del periodo di flessibilità oraria richiesto. Questa particolare flessibilità è stata utilizzata nel 2015 da 7 dipendenti.

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 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 2015 evidenziano che, pur in presenza di forti riduzioni sulle spese finalizzate alla formazione, è stata comunque garantita la formazione in tutte le aree. Sono stati effettuati complessivamente 53 corsi, per un totale di 185 giornate formative. I risultati del questionario sul benessere organizzativo sembrano comunque indicare aspettative maggiori da parte dei dipendenti al fine di garantire per tutte le categorie l'aggiornamento professionale necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa.

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 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.



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Come proposto nel 2014 dal CUG, l'Amministrazione ha realizzato dal 21 settembre al 16 ottobre 2015 la prima indagine interna sul benessere organizzativo, predisposta d'intesa con l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), secondo il modello di questionario previsto dall'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione). Al fine di condividere la modalità di realizzazione del questionario, l'Amministrazione, ha costituito un gruppo di lavoro con la partecipazione di un rappresentante sindacale e del Presidente del CUG.

Obiettivo dell'indagine era disporre di uno strumento utile al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi, da integrare in particolare nell'ambito del ciclo della performance, valorizzando il ruolo e le professionalità di tutte le persone che operano all'interno della Camera e che rappresentano una risorsa fondamentale per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente. E' stato coinvolto tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (dirigenti esclusi), che ha potuto esprimere la propria valutazione riguardo agli aspetti legati al benessere organizzativo, alla condivisione del sistema di valutazione e alla valutazione del superiore gerarchico.

Sono stati compilati 84 questionari, su un totale di 97 previsti, con un tasso di risposta dell'87%. I risultati sono stati comunicati al personale, trasmessi all'Anac e pubblicati sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Per quanto riguarda i risultati ottenuti, il giudizio medio è risultato generalmente positivo, anche in considerazione, come sottolineato dal Segretario Generale, del momento organizzativo particolarmente critico che l'Ente camerale sta attraversando.

Sono emerse tuttavia alcune criticità, che in modo particolare hanno riguardato gli ambiti relativi a carriera e sviluppo professionale nonché il sistema della premialità/valutazione all'interno dell'Ente. Aspetti per i quali i dipendenti hanno assegnato punteggi inferiori rispetto agli altri parametri oggetto di valutazione.

ATTIVITA' DEL CUG

Con riferimento al questionario sulla percezione del benessere organizzativo, il CUG si è fatto parte attiva anche mediante l'invio di una apposita comunicazione che invitava il personale a compilare il questionario per esprimere con sincerità l'opinione rispetto al contesto lavorativo in cui vive e opera. La comunicazione al personale è stata anche l'occasione per ricordare il ruolo e i compiti del Comitato.

Alla luce dei risultati emersi il CUG, sulla base anche di quanto in precedenza fatto da altre realtà camerali, ha proposto di far analizzare i dati emersi da un esperto (psicologo del lavoro) al fine di raccogliere suggerimenti per ridurre le criticità rilevate tenendo conto che la media matematica non fa emergere eventuali disagi che potrebbero essere presenti nell'Ente.

Tuttavia, l'Amministrazione non ha ritenuto di procedere ad ulteriori analisi con ausilio di professionisti esterni, ma realizzerà un approfondimento mirato, volto a far emergere in modalità aperta, tramite alcune domande alle quali sarà possibile rispondere in forma libera, eventuali osservazioni, proposte, criticità legate ad aspetti per i quali l'indagine realizzata nel 2015 ha evidenziato possibili spazi di miglioramento. Il CUG auspica quindi che tale indagine venga realizzata al più presto.

Nel 2015 il CUG è stato coinvolto dall'Amministrazione in relazione alla proposta di regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, mentre ha proposto all'Amministrazione di valutare che all'interno del nuovo sistema di misurazione della performance in fase di revisione sia previsto semestralmente un confronto tra responsabile e dipendente sull'andamento della prestazione.



Camera di Commercio
Bergamo



Con riferimento al piano di azioni positive per le pari opportunità, oltre a quelle già in essere e soprarichiamate, il CUG ha proposto di valutare la fattibilità del telelavoro.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

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