



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 2016

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 2016 il CUG si è riunito 2 volte:

- 20/6/2016
- 4/10/2016

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 2016 e relativa all'anno 2015;
- 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 2016 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 2014-2016:

Categoria	Dotazione Organica	Personale in servizio		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Dirigenziale	3	3	3	2
D3	9	6	5	5
D1	21	14	13	13
C	64	47	45	44
B3	22	21	21	21
B1	12	10	10	10
A	4	4	4	4
TOTALE	135	105	101	99

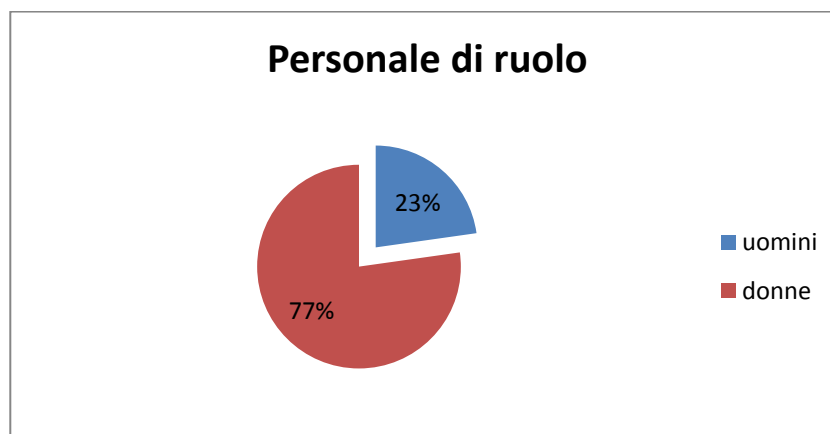
La consistenza di personale ha risentito negli ultimi anni del persistente blocco del turn-over e ha registrato una riduzione di circa il 10% rispetto al 2013, anno in cui il personale in servizio era di n. 111 unità.

La tabella seguente mostra invece la suddivisione del personale per aree e servizi/uffici.

DISTRIBUZIONE DELLE UNITA' DI PERSONALE PER AREA/SERVIZIO/UFFICIO		
Area	Servizio/Ufficio	nr. dipendenti
	Vice Segretario Generale Vicario	1
	Ufficio Legale	1
IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	Ufficio Segreteria	3
	Servizio della comunicazione	12
	Progetti direzionali e di supporto	1
	TOTALE	16
AREA 1 - INTERNAZIONALIZZAZIONE, PROMOZIONE ECONOMICA E TERRITORIALE	Servizio internazionalizzazione e promozione del sistema economico e territoriale	7
	Servizio studi e informazione economica	5
	TOTALE	12
AREA 2 - ANAGRAFE E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Servizio attività anagrafiche	19
	Servizio sportelli anagrafici	10
	Servizio regolazione del mercato	10
	Camera arbitrale e Servizio di conciliazione	5
	TOTALE	44
AREA 3 - GESTIONE RISORSE	Servizio gestione risorse umane e finanziarie	14
	Servizio gestione risorse strumentali	11
	TOTALE	25

SUDDIVISIONE PER GENERE

Al 31.12.2016, 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.



Si riportano alcune tabelle che analizzano la suddivisione del personale per categoria giuridica di inquadramento, genere, età e anzianità di servizio.

Categoria di inquadramento

Categoria di inquadramento	Uomini	Donne	TOTALE
Dirigenti	1	1 (*)	2
D	6	12	18
C	10	34	44
B	5	26	31
A	1	3	4
TOTALE	23	76	99

(*)Con delibera di Giunta n. 45 del 27.2.2014, l'Ente ha inquadrato dal 1° marzo 2014, in esecuzione della sentenza n. 544/2013 della Corte d'Appello di Brescia - Sezione Lavoro, e nelle more dell'esito del ricorso presentato in Cassazione, una dipendente nella qualifica dirigenziale

Età media del personale

età media	uomini		donne		TOTALE	
	49 anni		51 anni		50 anni	
classi di età	uomini		donne		TOTALE	
fino a 39 anni	3	13%	4	5%	7	7%
da 40 a 49 anni	9	39%	28	37%	37	37%
da 50 a 59 anni	9	39%	38	50%	47	48%
da 60 a 65 anni	2	9%	6	8%	8	8%
Totale	23		76		99	

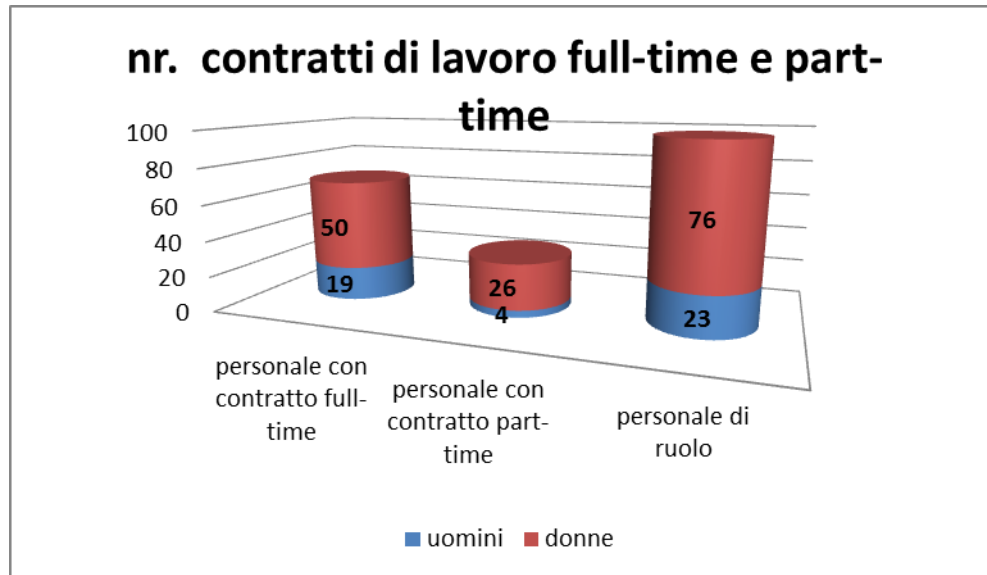
Anzianità di servizio

fino a 10 anni di servizio	da 11 a 20 anni di servizio	da 21 a 30 anni di servizio	da 31 a 40 anni di servizio	Oltre 40 anni di servizio
13	34	38	13	1
13%	34%	39%	13%	1%

PART-TIME

Delle 99 unità di personale di ruolo in servizio al 31.12.2016, 69 (pari al 70%) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (50 donne e 19 uomini) e 30 (pari al 30%) hanno un rapporto di lavoro part-time (26 donne e 4 uomini). L'indice complessivo FTE (full time equivalent), che esprime il numero

di risorse a tempo pieno utilizzate nell'anno, calcolato tenendo conto del personale con contratto di lavoro part-time, è stato pari a 92,55 unità.



Nel complesso più di un terzo delle donne in servizio presso l'Ente ha un contratto di lavoro part-time (34%).

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.

ASSENZE DAL SERVIZIO

Nella tabella seguente si riportano i dati relativi ai giorni di assenza dal servizio - escluse ferie e congedo per maternità/paternità - rilevati nell'anno 2016 e pubblicati sul sito istituzionale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 33/2013.

anno	malattia	infortunio	congedo parentale	altre cause	Totale
2016	461	15	21	616	1113

Si evidenzia che le assenze per maternità si sono azzerate già dal 2015, in linea con l'innalzamento dell'età media del personale e sono incrementate le assenze dovute a congedo straordinario per assistenza disabili e per permessi ai sensi della legge 104/1992 (colonna "altre cause") rispetto alle assenze per malattia. In particolare, 15 dipendenti hanno usufruito di permessi ai sensi della legge 104/1992 (12 per assistenza disabili e n. 3 per se stessi), mentre 1 dipendente ha usufruito del congedo straordinario D.Lgs. 151/2001.

Congedi parentali – figli dipendenti

Le novità normative introdotte dal D.Lgs. 80 del 15/06/2015, a modifica ed integrazione del TU sulla maternità, D. Lgs 165/2001 in materia di congedi parentali, stabiliscono:

- l'estensione del limite temporale per usufruire dei congedi parentali a retribuzione ridotta (30%) fino al compimento del sesto anno del bambino;

- l'estensione del limite temporale per usufruire dei congedi parentali senza retribuzione fino al compimento del dodicesimo anno del bambino;
- la possibilità di fruire dei suddetti congedi anche ad ore (massimo 3 ore al giorno).

Nella tabella seguente si riportano i relativi dati riferiti al 2016:

	Congedo Retribuito 100% (espresso in gg)	Congedo Retribuito 30% (espresso in gg)	Congedo Retribuito 30% Ore (espresso in gg)	Non Retribuito
Uomini	5	/	/	/
Donne	/	17	1	3
Totale	5	17	1	3

Malattia figli

Si riporta qui di seguito il numero di unità di personale che ha usufruito, nel corso del 2016, di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli. Anche in questo caso viene effettuato una distinzione tra unità di personale che ha usufruito:

- di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita fino ad un massimo di 30 giorni per ogni anno del bambino)
- di giorni di malattia per bambini >di 3 anni e < di anni 8 (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 giorni l'anno)

	Malattia Retribuita (figli <3 anni)	Malattia non retribuita (figli >3 anni<8 anni)
Uomini	/	/
Donne	14	7

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 VITA E 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.

Qui di seguito si riportano le iniziative promosse in tal senso.



Flessibilità Oraria

In tal senso, la Camera ha 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 2016 da 3 dipendenti.

Promozione Utilizzo Mezzi Pubblici

La Camera di Commercio 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.

Riserva di posti nei Nidi Comunali

E' stata attivata, 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.

Tale iniziativa, considerata l'età media del personale, risulta essere non più rispondente alle esigenze dello stesso; il Comitato ha infatti chiesto all'Amministrazione di destinare la quota per la riserva e ultimamente non utilizzata per mancanza di richieste, a parziale copertura delle spese sostenute dai dipendenti per il pagamento di Centri ricreativi estivi, previa presentazione dei documenti di spesa.

L'Amministrazione ha ritenuto, invece, di destinare la somma alla Cassa Mutua dei 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, si evidenzia che la maggior parte delle attività formative sono state svolte in videoconferenza, in modalità web conference e e-learning, in modo da consentire a tutti di conciliare la partecipazione con i propri impegni personali e familiari.

I dati relativi al 2016 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 50 corsi, per un totale di 355 giornate formative, dato sostanzialmente in linea con quello del 2015.

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.

In tal senso l'Amministrazione ha previsto nel piano della performance per il 2017 "Riunioni periodiche di Servizio/Ufficio per la condivisione delle attività di ciascuna unità organizzativa, la programmazione del lavoro e l'aggiornamento sui contenuti operativi di competenza, nonché interventi di integrazione organizzativa e di interscambiabilità funzionale, attraverso l'individuazione di attività di interesse trasversale e la definizione di gruppi di lavoro.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A partire dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del 2015, l'Amministrazione ha ritenuto importante individuare con più precisione gli ambiti nei quali considerare prioritario intervenire e raccogliere informazioni e suggerimenti per eventuali azioni di miglioramento, al fine di stimolare tutti quanti lavorano nell'Ente a migliorare i rapporti interpersonali e in generale il benessere organizzativo.

In tal senso è stato sottoposto nel dicembre 2016 al personale un questionario in cui i dipendenti hanno potuto esprimere suggerimenti e commenti in relazione ad alcuni ambiti che nella precedente indagine erano risultati meritevoli di approfondimento.

Le modalità sono state condivise con l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), e con i rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e della RSU.

In particolare, è stato predisposto un questionario aperto in cui il personale era libero di evidenziare gli ambiti prioritari di intervento e/o di esprimere suggerimenti e opinioni tra quelli sottoriportati:

- Valorizzazione delle professionalità e delle competenze attraverso incentivi
- Apprezzamento e riconoscimento del lavoro svolto
- Rapporti tra i diversi uffici
- Lavorare in gruppo e collaborare con i colleghi
- Obiettivi e compiti chiari e condivisi



- Disponibilità delle informazioni
- Supporti informatici e tecnologici
- Ambiente di lavoro funzionale e sicuro
- Formazione e aggiornamento
- Rapporti con i superiori

I risultati saranno un utile strumento per condividere all'interno del gruppo di lavoro appositamente creato lo scorso anno riflessioni e conseguenti azioni migliorative.

ATTIVITA' DEL CUG

Nel 2016, al CUG non è pervenuta alcuna segnalazione da parte del personale, tuttavia la situazione di incertezza dovuta alla riorganizzazione del sistema camerale non ha aiutato a migliorare il clima e il benessere organizzativo.

Sono stati chiesti all'Amministrazione aggiornamenti sul nuovo sistema di misurazione della performance in fase di revisione con l'ausilio di società esterna ed è stato proposto di valutare che all'interno del nuovo sistema sia previsto semestralmente un confronto tra responsabile e dipendente sull'andamento della prestazione.

Il Comitato ha presentato una proposta di miglioramento in relazione alla pratica operativa del Sistema Qualità PRSQ13-Valutazione della prestazione - affinché la stessa preveda la possibilità di chiedere un momento di confronto qualora il dipendente lo richieda indipendentemente dallo scostamento di oltre il 10%, tra la valutazione del dipendente e quella del Responsabile d'Ufficio e di Servizio, proposta che è stata recepita dall'Amministrazione.

Tra le azioni positive per le pari opportunità che si potrebbero avviare all'interno dell'Ente, il Comitato ha proposto all'Amministrazione un'analisi per verificare la fattibilità del telelavoro o dello smart working.

In tal senso, il Comitato ritiene interessante il progetto pilota della Camera di Milano in fase di attuazione che incentiva lo smart working e si è reso disponibile per analizzare insieme la fattibilità.

Il Comitato, visto il riscontrarsi di patologie frequenti tra i dipendenti quali mal di schiena e cervicale ha proposto la sottoscrizione di Convenzioni a prezzi agevolati con strutture per trattamenti con fisioterapisti, osteopati. In accordo con l'Amministrazione, sono stati presi contatti con il Presidente della Cassa Mutua interna affinché si faccia parte attiva in tal senso purchè le convenzioni siano estese a tutto il personale anche non iscritto all'istituto.

Con riferimento invece alla proposta di destinare la quota stanziata dall'Amministrazione per la riserva di tre posti nei nidi comunali e ultimamente non utilizzata per mancanza di richieste, a parziale copertura delle spese sostenute dai dipendenti per il pagamento di Centri ricreativi estivi, previa presentazione dei documenti di spesa, l'Amministrazione ha invece optato per far confluire lo stanziamento nel fondo a favore della Cassa Mutua dei dipendenti.



Camera di Commercio
Bergamo

Sulla base dei risultati emersi dal questionario sul benessere organizzativo e dalle segnalazioni pervenute da diversi dipendenti, si auspica un maggior coinvolgimento di tutto il personale in momenti formativi sia sugli aspetti riferiti agli aggiornamenti normativi che su argomenti di interesse trasversale.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

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