



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 2017

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, n. 222 del 1/9/2015 e n. 31 del 14/02/2017 e risulta così composto:

COMPONENTI EFFETTIVI

- Costanza Arcuri (Presidente)
- Claudia Gilardi (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Ivan Gasparini (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Claudio Matti (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Mara Milesi (Rappresentante di parte sindacale)
- Simona Massari (Rappresentante di parte sindacale)
- Carolina Cugnetto (Rappresentante di parte sindacale)

COMPONENTI SUPPLEMENTI

- Eleonora Vavassori
- Silvia Zanetti
- Giuliana Previtali
- Raffaella Castagnini
- Ines Francesca Rigo
- Corinne Ghezzi

SEDUTE DEL CUG

Nel corso del 2017 il CUG si è riunito 2 volte:

- 23/05/2017
- 06/10/2017



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 2018 e relativa all'anno 2017;
- Il Documento di valutazione del rischio;
- I dati relativi al personale pubblicati ex d.lgs. 33/2013 sul sito internet camerale;
- indagine sul benessere organizzativo 2016/2017.

La riforma del sistema camerale perfezionata con la pubblicazione del D.Lgs. 219 del 25 novembre 2016, recante attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n.124 per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e del D.M. 8 agosto 2017, ha subito sul finire dell'anno 2017 una battuta d'arresto a seguito della sentenza n. 261/2007 con la quale la Corte Costituzionale ha deliberato la parziale incostituzionalità di detto decreto.

Il D.M. 8.8.2017 è stato sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018, che sostanzialmente ne conferma il contenuto con la definizione in particolare delle nuove dotazioni organiche di personale (allegato D allo stesso Decreto) individuando per ciascuna Camera di Commercio la consistenza di risorse umane per categoria giuridica, ed escludendo qualsiasi assunzione, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, fino a completamento delle eventuali necessarie procedure di mobilità e comunque non oltre il 31.12.2019.

Pertanto, la riforma della Pubblica Amministrazione, 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 2017 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

La dotazione organica determinata con Decreto del 16 febbraio 2018 e recepita con deliberazione della Giunta n. 34 del 23.3.2018 è di seguito dettagliata:

categoria	A	B	differenza	uscite previste al 31.12.2019
	dotazione organica decreto MiSE 16.2.2018	personale in servizio all'1.1.2018		
Dirigenti	3	3	0	0
D3	5	5	0	0
D1	12	12	0	0
C1	44	42	-2	1
B3	21	21	0	0
B1	10	10	0	0
A1	3	4	+1	1
TOTALE	98	97	-1	2

La tabella che segue riporta i dati riguardanti l'organico e le variazioni intervenute nelle unità di personale in servizio nel corso dell'anno 2017:

categoria	dotazione organica decreto MiSE	personale in servizio		
		31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Dirigenziale	3	3	2	3
D3	5	5	5	5
D1	12	13	13	12
C	44	45	44	42
B3	21	21	21	21
B1	10	10	10	10
A	3	4	4	4
TOTALE	98	101	99	97

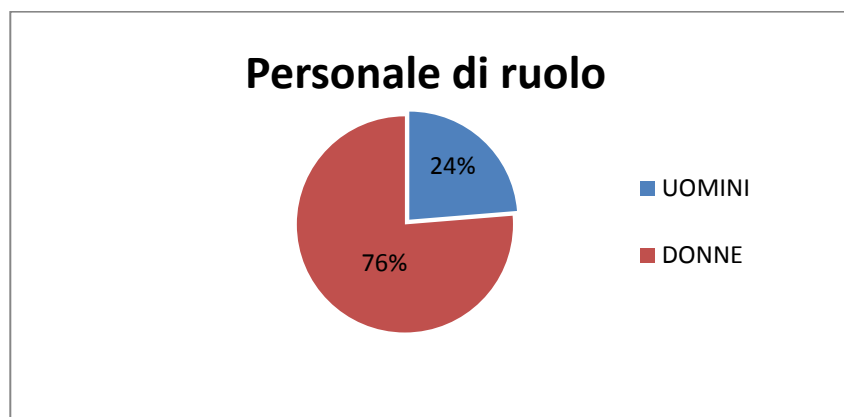
Si è registrata nel 2017 la cessazione dal servizio di n. 3 unità di personale di cui due unità di categoria C da settembre e una unità di categoria D da dicembre.

La consistenza di personale continua, pertanto, a risentire del persistente blocco del turn-over. 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
	Segretario Generale	1
	Vice Segretario Generale	1
	Ufficio Legale	1
	TOTALE	3
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	4
	TOTALE	11
AREA 2 - ANAGRAFE E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Servizio attività anagrafiche	19
	Servizio sportelli anagrafici	9
	Servizio regolazione del mercato	9
	Camera arbitrale e Servizio di conciliazione	5
	TOTALE	42
AREA 3 - GESTIONE RISORSE	Servizio gestione risorse umane e finanziarie	14
	Servizio gestione risorse strumentali	11
	TOTALE	25

SUDDIVISIONE PER GENERE

Alla data del 31 dicembre 2017 il personale di ruolo è costituito da 74 donne e 23 uomini:



Al 31 dicembre 2017, il 76 % 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

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

<i>categoria di inquadramento</i>	<i>uomini</i>		<i>donne</i>		<i>TOTALE</i>	
A	1	4%	3	4%	4	4%
B	5	22%	26	35%	31	32%
C	10	44%	32	43%	42	43%
D	6	26%	11	15%	17	18%
Dirigenti	1	4%	2	3%	3	3%
Totale	23		74		97	

Età media del personale

	<i>uomini</i>		<i>donne</i>		<i>TOTALE</i>	
	50 anni		52 anni		51 anni	
<i>classi di età</i>	<i>uomini</i>		<i>donne</i>		<i>TOTALE</i>	
fino a 39 anni	3	13%	1	1%	4	4%
da 40 a 49 anni	9	39%	27	37%	36	37%
da 50 a 59 anni	9	39%	39	53%	48	50%
da 60 a 67 anni	2	9%	7	9%	9	9%
Totale	23		74		97	

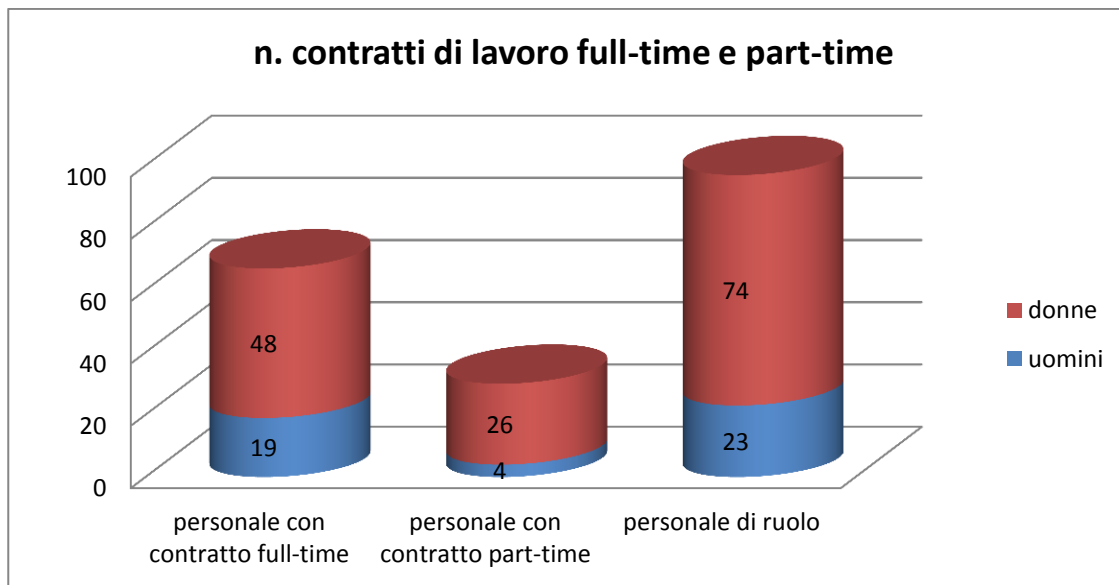
Anzianità di servizio

<i>fino a 10 anni di servizio</i>	<i>da 11 a 20 anni di servizio</i>	<i>da 21 a 30 anni di servizio</i>	<i>da 31 a 40 anni di servizio</i>	<i>Oltre 40 anni di servizio</i>
15	24	44	14	0
16%	25%	45%	14%	0%

La suddivisione del personale per anzianità di servizio mostra che il maggior numero di dipendenti si colloca nella fascia 21-30 anni di servizio.

PART-TIME

Delle 97 unità di personale in servizio al 31.12.2017, 67 (pari al 69,07%) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (48 donne e 19 uomini) e 30 (pari al 30,93%) 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 pari a circa 90 unità.

Nel complesso più di un terzo delle donne in servizio presso l'Ente ha un contratto di lavoro part-time (35 %).

In particolare, si segnala, che n. 7 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 2017 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
2017	720	27	46	657	1450

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, 13 dipendenti hanno usufruito di permessi ai sensi della legge 104/1992 (10 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 2017:

	Congedo Retribuito 100% (espresso in gg)	Congedo Retribuito 30% (espresso in gg)	Congedo Retribuito 30% Ore (espresso in gg)	Non Retribuito
Uomini	0	0	0	0
Donne	0	26	0	20
Totale	0	26	0	20

Malattia figli

Si riporta qui si seguito il numero di unità di personale che ha usufruito, nel corso del 2017, 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	0	1
Donne	0	0
Totale	0	1

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 2017 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 11 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, la maggior parte delle attività formative sono state svolte in videoconferenza, in modalità web conference ed e-learning, in modo da consentire a tutti di conciliare la partecipazione con i propri impegni personali e familiari. I dati relativi al 2017 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 65 corsi, per un totale di 256 giornate formative, dato sostanzialmente in linea con quello del 2016.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel dicembre 2016 è stato sottoposto al personale un questionario in cui i dipendenti hanno potuto esprimere suggerimenti e commenti in relazione ad alcuni ambiti che, nell'indagine del 2015, erano risultati meritevoli di approfondimento.

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

Hanno risposto 56 dipendenti su 97 e dall'indagine è emerso che l'ambito nel quale si ritiene prioritario un intervento da parte della Camera è quello della valorizzazione delle professionalità e delle competenze attraverso incentivi (21 segnalazioni). Seguono quelli dell'apprezzamento e riconoscimento del lavoro svolto (18 segnalazioni), dei rapporti tra i diversi uffici (16 segnalazioni), del lavorare in gruppo e collaborare con i colleghi (16 segnalazioni), degli obiettivi e compiti chiari e condivisi (15 segnalazioni), dei rapporti con i superiori (12 segnalazioni), della formazione e aggiornamento (11 segnalazioni), dell'ambiente di lavoro funzionale e sicuro (11 segnalazioni), dei supporti informatici e tecnologici (9 segnalazioni) e, infine, della disponibilità delle informazioni (8 segnalazioni).



ATTIVITA' DEL CUG

Nel 2017, 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.

Tenuto conto dei risultati emersi dall'indagine sul benessere organizzativo, l'Amministrazione ha valutato, insieme al CUG e alla RSU, le azioni di miglioramento più concretamente attuabili. Alcune indicazioni sono state recepite inserendo nel Piano della performance 2017 obiettivi trasversali a più unità organizzative che hanno previsto, per tutti i servizi, un obiettivo di condivisione, collaborazione e trasferimento di competenze.

Con riferimento, invece, al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adottato a partire dal 2018, l'Amministrazione ha trasmesso al Comitato le slide di presentazione del sistema, in particolare, la valutazione è modulata sulla base di tre ambiti: performance organizzativa, obiettivo del servizio e performance individuale. Il peso dei tre ambiti viene differenziato per categoria professionale. Tale sistema è costantemente aggiornabile sia annualmente che nel corso di attuazione della performance e non è più prevista l'autovalutazione.

Il Comitato ha rilevato aspetti positivi del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance quali la trasparenza, il dinamismo e la flessibilità. In sede di prima applicazione verrà verificato l'impatto e proposti gli eventuali aggiustamenti.

Tra gli obiettivi operativi del piano della performance per l'anno 2017 l'Ente ha indicato l'analisi di fattibilità del telelavoro/smart working. In tal senso, all'interno del Comitato è stato creato un sottogruppo per effettuare un'indagine sull'esperienza di altre realtà camerale e non solo. Dall'indagine è emerso che l'esperienza relativa all'adozione del telelavoro/smart working è risultata in genere positiva. Il Comitato ha preso altresì visione della griglia di indicatori che l'ufficio del personale ha predisposto e che è stata sottoposta ai responsabili di servizio al fine di mappare le attività telelavorabili.

Il Comitato, visto il riscontrarsi di patologie frequenti tra i dipendenti quali mal di schiena e cervicale, ha proposto di riprendere i contatti con la Cassa Mutua interna relativamente alla possibilità di sottoscrivere convenzioni a prezzi agevolati con strutture accreditate per attività sportive, trattamenti fisioterapici e osteopatici.

Su indicazione della rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e in accordo con il Servizio di Prevenzione e protezione, è stata chiesta la disponibilità dell'Ente ad effettuare un percorso in collaborazione con ATS Bergamo, per la realizzazione di buone pratiche per la promozione della salute sui luoghi di lavoro - Workplace Health Promotion. L'Ente ha accolto positivamente la richiesta e nel corso del 2018 attiverà i necessari contatti per dar seguito alla proposta.

Con riferimento alla formazione, il Comitato ha suggerito di verificare se sia possibile prevedere nel bilancio, tra i corsi di formazione obbligatoria, anche corsi di lingue oppure se sia possibile sottoscrivere, tramite il Circolo, convenzioni a prezzi agevolati con strutture accreditate per corsi di lingue.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

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