



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 2018

PREMESSA

Il D.Lgs. 150/2009 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 SUPPLENTI

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

SEDUTE DEL CUG

Nel corso del 2018 il CUG si è riunito 3 volte:

- 15/02/2018
- 21/06/2018
- 05/10/2018



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:

- Il Documento di valutazione del rischio;
- I dati relativi al personale pubblicati ex d.lgs. 33/2013 sul sito internet camerale.

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 2018 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**

Con deliberazione n. 22 del 23.2.2018, è stata approvata una revisione della macrostruttura organizzativa che ha previsto una riorganizzazione delle aree, interventi per coordinare i servizi interni, semplificare le attività e potenziare i servizi all'utenza con nuove modalità rese possibili dall'utilizzo dei servizi on line, tenuto conto dell'attuale dotazione di personale dell'Ente.

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'1.1.2019		
Dirigenti	3	3	0	0
D3	5	4	-1	0
D1	12	11	-1	0
C1	44	38	-6	2
B3	21	21	0	0
B1	10	10	0	0
A1	3	3	0	0
TOTALE	98	90	-8	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 2018:

categoria	dotazione organica decreto MiSE	personale in servizio		
		31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Dirigenziale	3	2	3	3
D3	5	5	5	4
D1	12	13	12	11
C	44	44	42	38
B3	21	21	21	21
B1	10	10	10	10
A	3	4	4	3
TOTALE	98	99	97	90

Si è registrata nel 2018 la cessazione dal servizio di n. 7 unità di personale di cui una di categoria A, 4 di categoria C e 2 di categoria D.

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.

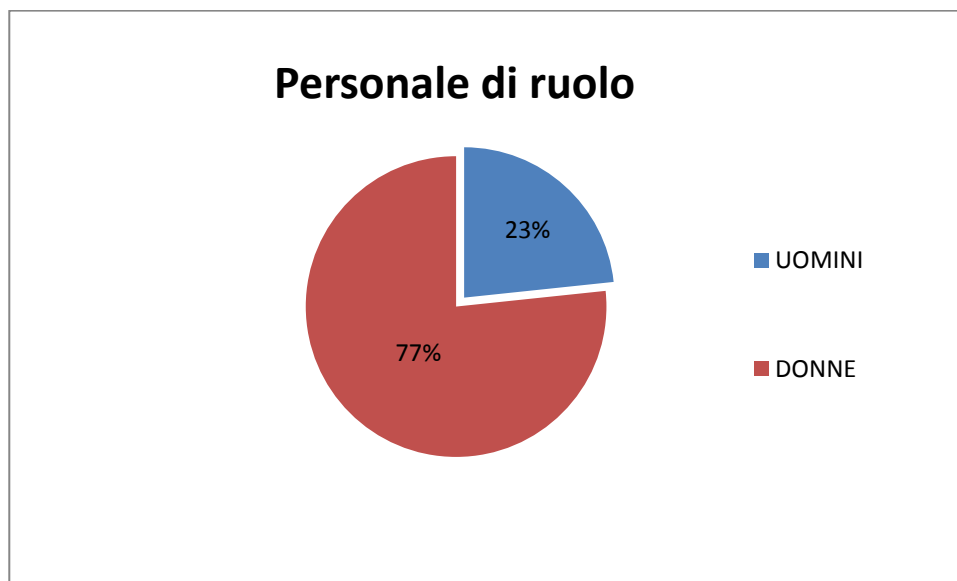
DISTRIBUZIONE DELLE UNITA' DI PERSONALE PER AREA/SERVIZIO/UFFICIO		
Area	Servizio/Ufficio	nr. dipendenti
	Segretario Generale	1
	Vice Segretario Generale	1



	Ufficio Legale	1
	TOTALE	3
IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	Segreteria generale e gestione documentale	3
	Camera arbitrale e Servizio di conciliazione	5
	Progetti direzionali e di supporto	1
	Performance e partecipazioni	1
	TOTALE	10
AREA - PROMOZIONE DELL'ECONOMICA LOCALE , STUDI E COMUNICAZIONE	Servizio promozione e sviluppo economia locale	7
	Servizio studi e informazione economica	2
	Servizio comunicazione	9
	TOTALE	18
AREA - ANAGRAFICA ECONOMICA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Servizio Registro imprese	19
	Servizio sportelli polifunzionali	10
	Servizio regolazione del mercato	8
	TOTALE	37
AREA - GESTIONE RISORSE	Servizio risorse umane e finanziarie	11
	Servizio risorse strumentali	11
	TOTALE	22

SUDDIVISIONE PER GENERE

Alla data del 31 dicembre 2018 il personale di ruolo è costituito da 69 donne e 21 uomini:



Al 31 dicembre 2018, 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

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	5%	2	3%	3	3%
B	5	24%	26	38%	31	35%
C	10	47%	28	40%	38	42%
D	4	19%	11	16%	15	17%
Dirigenti	1	5%	2	3%	3	3%
Totale	21		69		90	

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	2 10%	1 1%	1 3%
da 40 a 49 anni	9 42,5%	25 36,5%	34 38%
da 50 a 59 anni	9 42,5%	33 48,5%	42 47%
da 60 a 67 anni	1 5%	10 14%	11 12%
Totale	21	69	90

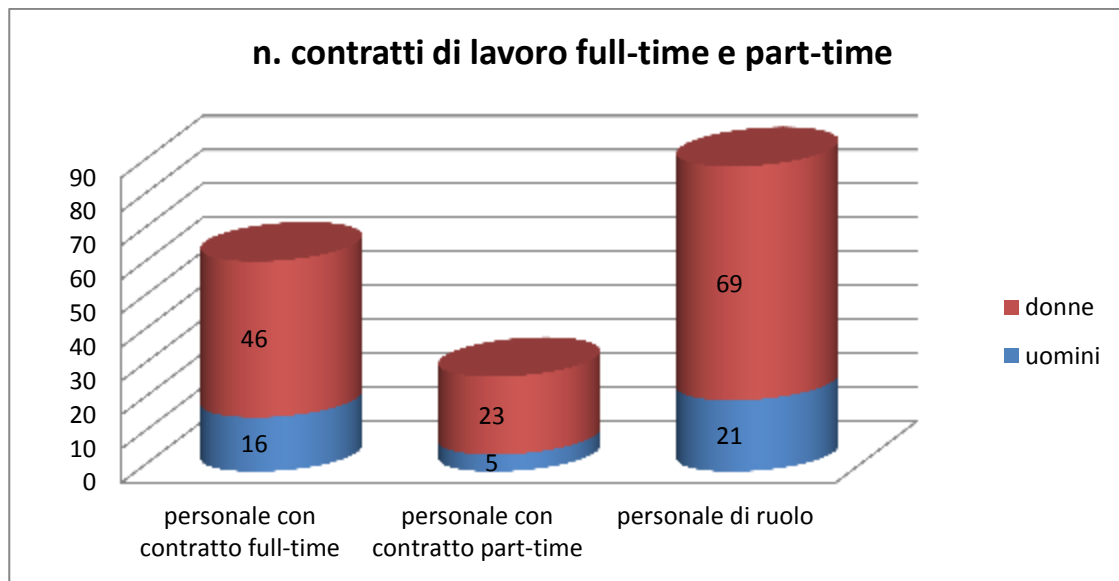
Anzianità di servizio

<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>oltre 30 anni di servizio</i>
17	30	37	6
19%	33%	41%	7%

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 90 unità di personale in servizio al 31.12.2018, 62 (pari al 69 %) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (46 donne e 16 uomini) e 28 (pari al 31%) hanno un rapporto di lavoro part-time (23 donne e 5 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 83,6 unità.

In particolare, si segnala, che n. 7 contratti si riferiscono a part time verticali e/o misti 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 2018 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
2018	650	37	49,5	407	1143,5

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 permessi ai sensi della legge 104/1992 (colonna "altre cause"). In particolare 12 dipendenti hanno usufruito di permessi ai sensi della legge 104/1992.

Congedi parentali

Si ricorda che il D.Lgs. 80 del 15/06/2015, a modifica ed integrazione del TU sulla maternità, D. Lgs 165/2001 in materia di congedi parentali, stabilisce:

- 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 2018:

	Congedo Retribuito 100% (espresso in gg)	Congedo Retribuito 30% (espresso in gg)	Non Retribuito
Uomini	0	0	0
Donne	0	20,5	29
Totale	0	20,5	29

Congedo malattia figli

Si riporta qui di seguito il numero di unità di personale che ha usufruito, nel corso del 2018, 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	0
Donne	0	1
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 2018 da un dipendente.

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 8 dipendenti.

FORMAZIONE

La formazione è il principale strumento per favorire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa ed è il risultato di una attività di programmazione che tende a strutturare e consolidare in maniera organica e completa le conoscenze e le competenze del personale.

La programmazione della formazione ha come punto di partenza l'individuazione dei bisogni e dei percorsi formativi strettamente corrispondenti alle esigenze organizzative e agli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione, considerate le personali attitudini dei dipendenti, nel rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni limitative della relativa spesa.

Anche nell'anno 2018 l'Ente ha continuato a promuovere modalità che garantiscano uniformità e qualità nelle prassi lavorative unitamente ad una attività di formazione, comunicazione e trasferimento delle competenze, che consentano la condivisione delle principali procedure operative.

Nel 2018 l'Ente ha approvato la nuova procedura del sistema qualità in cui sono illustrate le modalità con le quali viene gestita l'attività di formazione per il personale dell'Ente.



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.

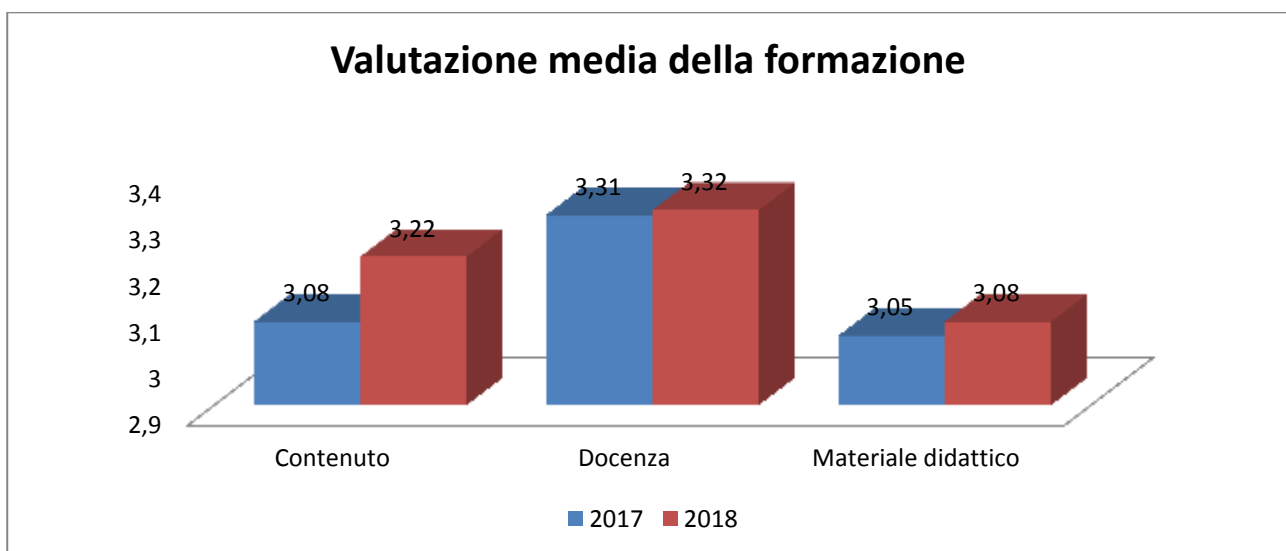
Nel corso dell'anno è stata garantita adeguata formazione al personale assegnato a nuovo ufficio a seguito di mobilità e al personale rientrato in servizio dopo una lunga assenza.

E' da segnalare l'organizzazione nel 2018 di un percorso formativo rivolto a tutto il personale in giornate diverse, uno per i collaboratori e uno per i responsabili, in linea con il processo avviato di sviluppo delle competenze relazionali finalizzato ad accrescere le capacità di comunicazione, di rapportarsi con colleghi, superiori, collaboratori, di risolvere i conflitti, di lavorare insieme per migliorare il clima e il ben-essere organizzativo.

I dati relativi al 2018 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 101 corsi, per un totale di 499 giornate formative, dato notevolmente in crescita rispetto a quello del 2017.

Ogni dipendente ha partecipato ad almeno un evento formativo/informativo.

L'analisi dei risultati dei questionari relativi alla valutazione del gradimento (scala di valori da 1 a 4) delle attività formative, ha evidenziato una valutazione positiva della formazione realizzata e rappresenta anche la base per orientare i futuri percorsi formativi.



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel dicembre 2018 è stata realizzata per la terza volta l'indagine sul benessere organizzativo del personale camerale.

Obiettivo dell'indagine era raccogliere informazioni utili a individuare possibili azioni di miglioramento del contesto e del clima organizzativo, della performance dell'Ente e della gestione del personale.

In particolare l'indagine ha riguardato tre diverse aree:

- il "benessere organizzativo" vale a dire lo stato di salute dell'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati;



- il “grado di condivisione del sistema di valutazione” quale misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione;
- la “valutazione del superiore gerarchico” intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del suo superiore, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Hanno risposto 72 dipendenti su 93 con un tasso di risposta del 77%.

I dati sono sostanzialmente in linea con quelli relativi all’indagine del 2015 con un giudizio pienamente sufficiente in tutte le aree oggetto di indagine; è da segnalare un giudizio meno positivo rispetto al 2015 riferito alla valutazione del superiore gerarchico, segnale da tenere in considerazione che evidenzia la necessità di continuare ad investire nella formazione dei responsabili al fine di accrescere le competenze manageriali e favorire le relazioni interne e la gestione dei collaboratori.

ATTIVITA’ DEL CUG

Nel 2018, l’Ente è stato oggetto di una riorganizzazione delle aree che si è resa necessaria al fine di integrare maggiormente i servizi tenuto conto della dotazione di personale e del conseguente trasferimento dal Palazzo dei Contratti e delle Manifestazioni presso la Sede camerale degli uffici dedicati al front office.

Tale riorganizzazione ha avuto un iniziale fisiologico periodo di adattamento ai cambiamenti dovuti alla nuovo assetto che ha visto il coinvolgimento anche del Cug per valutare alcune situazioni di disagio manifestate da colleghi trasferiti d’ufficio. In tale contesto il Comitato si è dichiarato disponibile a valutare con l’Amministrazione soluzioni per migliorare e rendere più collaborativo il clima d’ufficio e ha proposto la realizzazione di una nuova indagine sul benessere organizzativo, al fine di poter disporre di un quadro aggiornato sul “clima aziendale”, i cui risultati sono sinteticamente riportati nel precedente paragrafo.

Il Comitato è stato coinvolto dall’Amministrazione nell’iter di approvazione delle linee guida per la sperimentazione dello smart working e dal confronto sono emerse proposte migliorative recepite nelle linee guida poi approvate.

Come auspicato dal CUG oltre che dalle organizzazioni sindacali, l’Ente ha aderito al Programma Workplace Health Promotion, promosso dall’Azienda Territoriale Sanitaria di Bergamo e finalizzato alla promozione della salute sul luogo di lavoro. E’ stato costituito un tavolo di lavoro cui partecipano colleghi di vari uffici, l’ufficio del personale e un rappresentante del Comitato all’interno del quale sono stati avviati i percorsi di buone pratiche.

Nel 2018 sono stati selezionati come ambiti su cui sensibilizzare il personale: la sana alimentazione e l’attività fisica.

In tal senso, è stata aperta una specifica sezione nella intranet, è stata allestita una sezione dedicata al WHP nella bacheca presente nella zona break dell’Ente e nei distributori di bevande e alimenti sono stati inseriti prodotti a basso contenuto calorico.

Anche il medico competente è stato interessato mediante la somministrazione in occasione delle visite periodiche di un breve questionario, le cui risultanze aggregate sono state utili per ulteriori azioni positive e buone pratiche nei due ambiti selezionati.

Sono state contattate alcune palestre per attivare convenzioni e sono state organizzate diverse passeggiate.



Camera di Commercio
Bergamo

Nel novembre 2018 la Camera ha ottenuto il riconoscimento quale *“Luogo di lavoro che promuove la salute”* grazie alle iniziative realizzate.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

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