



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 2019

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 2019 il CUG si è riunito 2 volte:

- 31/05/2019
- 13/12/2019



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, al dirigente 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.

In seguito, la legge di bilancio per il 2019 (Legge n. 145/2018), con l'art. 1 c. 450 ha apportato una parziale ma significativa modifica all'art. 3 del D.lgs. n. 219/2016, che prevedeva il divieto assoluto per le Camere di commercio di procedere all'assunzione, in qualsiasi modo definita, di nuovo personale, introducendo il c. 9 bis che ha concesso una deroga per l'anno 2019.

L'Ente ha colto l'opportunità introdotta dal legislatore a fronte di una obiettiva carenza di personale per far fronte alle nuove e maggiori funzioni che la legge di riforma del 2016 attribuisce alle Camere di commercio.

Pertanto, con delibera n. 32/2019 è stato approvato il **Piano del fabbisogno di personale per l'anno 2019** che, nel quadro delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ente, ha definito le linee di intervento per un'adeguata gestione dell'acquisizione delle risorse umane dall'esterno. La sua attuazione ha consentito il **reclutamento di n. 6 unità di personale**, n. 2 di categoria D e n. 4 di categoria C, attraverso la mobilità volontaria, lo scorrimento di graduatorie ancora vigenti, l'espletamento di selezioni pubbliche che hanno dato luogo a nuove graduatorie con validità triennale.

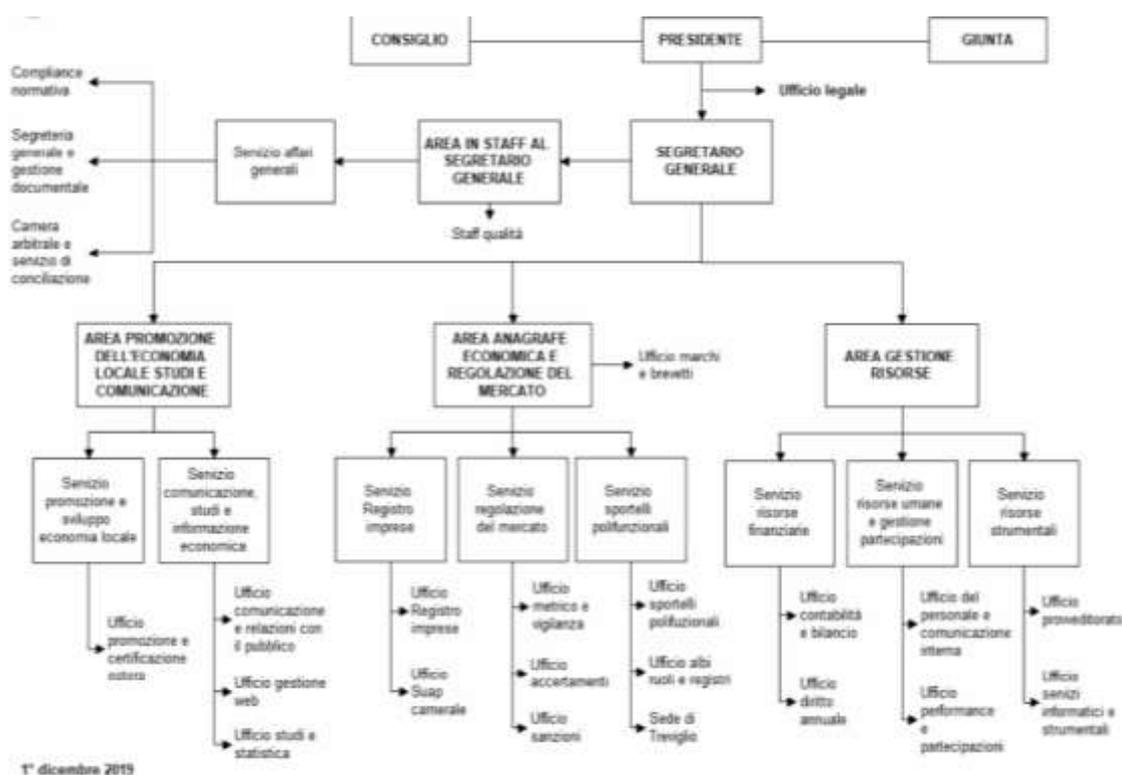
La presente relazione, riferita all'anno 2019 è suddivisa in due parti riguardanti:

- 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

La **struttura organizzativa** è articolata in **aree**, le unità organizzative di massimo livello poste a governo delle macro funzioni istituzionali dell'Ente, affidate alla responsabilità di un dirigente. Le aree sono a loro volta articolate in **servizi**, che gestiscono e coordinano un'ampia serie di attività con un elevato grado di autonomia operativa, nell'ambito degli indirizzi formulati dal dirigente. I servizi comprendono uno o più **uffici**.

Da dicembre 2019 la struttura organizzativa è la seguente:



La tabella che segue riporta i dati riguardanti l'organico e le variazioni intervenute nelle unità di personale in servizio nel corso del triennio 2017 - 2019:



categoria	dotazione organica decreto MiSE	personale in servizio		
		31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Dirigenziale	3	3	3	2
D	17	17	15	16
C	44	42	38	39
B3	21	21	21	19
B1	10	10	10	10
A	3	4	3	3
TOTALE	98	97	90	89

Si è registrata nel 2019 la cessazione dal servizio di n. 6 unità di personale di cui una di categoria B3, 3 di categoria C e 2 di categoria D. Sono state assunte, con decorrenza tra il 1° settembre e il 1° dicembre 2019, n. 5 unità di personale: 4 di categoria C e 1 di categoria D.

Una unità di categoria C è cessata il 1° gennaio 2020.

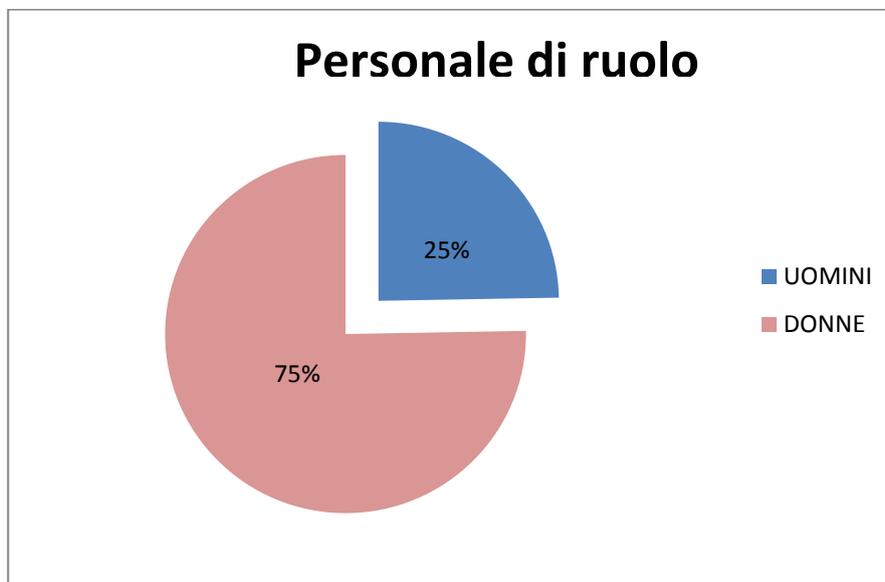
Si rileva un decremento del 10% del personale tra il 2017 e il 2019, carenza cui l'Ente ha fatto fronte grazie agli sforzi organizzativi e all'impegno costante del personale finalizzato a mantenere gli standard di qualità e di *performance*.

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
DIRIGENZA E UFFICIO LEGALE	Segretario Generale	1
	Vice Segretario Generale	1
	Ufficio Legale	1
	TOTALE	3
AREA IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	Servizio affari generali	8
	TOTALE	8
AREA PROMOZIONE DELL'ECONOMICA LOCALE, STUDI E COMUNICAZIONE	Servizio promozione e sviluppo economia locale	7
	Servizio comunicazione, studi e informazione economica	10
	TOTALE	17
AREA ANAGRAFE ECONOMICA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Servizio Registro imprese	19
	Servizio sportelli polifunzionali	12
	Servizio regolazione del mercato	7
	TOTALE	38
AREA GESTIONE RISORSE	Servizio risorse finanziarie	6
	Servizio risorse strumentali	11
	Servizio risorse umane e gestione partecipazioni	6
	TOTALE	23

SUDDIVISIONE PER GENERE

Alla data del 31 dicembre 2019 il personale di ruolo è costituito da 67 donne e 22 uomini:



Al 31 dicembre 2019, il 75% 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	23%	24	36%	29	33%
C	11	50%	28	42%	39	44%
D	4	18%	12	18%	16	18%
Dirigenti	1	4%	1	1%	2	2%
Totale	22		67		89	

ETÀ MEDIA DEL PERSONALE

	<i>uomini</i>		<i>donne</i>		<i>TOTALE</i>	
	51 anni		52 anni		51 anni	
classi di età	uomini		donne		TOTALE	
fino a 39 anni	1	4,5%	3	5%	4	4,5%
da 40 a 49 anni	10	41%	23	34%	32	36%
da 50 a 59 anni	10	45,5%	31	46%	41	46%
da 60 a 67 anni	2	9%	10	15%	12	13,5%
Totale	22		67		89	

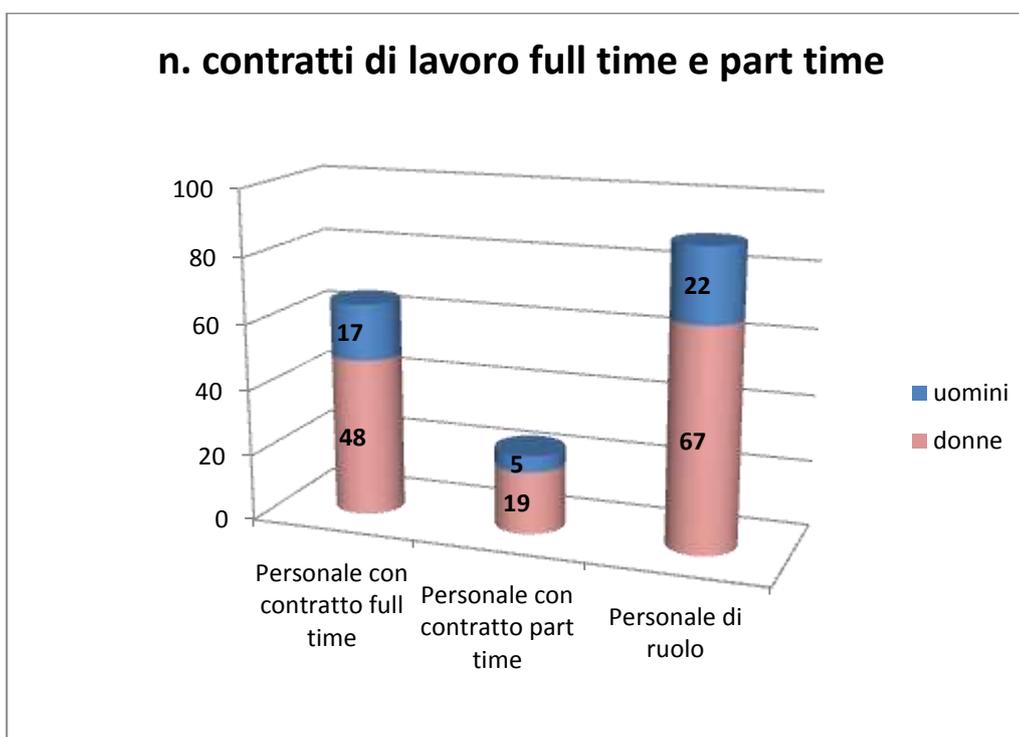
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

fino a 10 anni di servizio	da 11 a 20 anni di servizio	da 21 a 30 anni di servizio	oltre 30 anni di servizio
19	27	37	6
21%	30%	42%	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 89 unità di personale in servizio al 31.12.2019, 65 (pari al 73 %) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (48 donne e 17 uomini) e 24 (pari al 27%) hanno un rapporto di lavoro part-time (19 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 83,4 unità.

In particolare, si segnala, che n. 6 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 2019 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
2019	846	188	21	417	1472

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 (176 giorni). In particolare, 15 dipendenti (3 in più rispetto al 2018) 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 2019:

	congedo retribuito 100% (espresso in gg)	congedo retribuito 30% (espresso in gg)	congedo non retribuito
Uomini	0	0	0
Donne	0	5	13
Totale	0	5	13

Congedo malattia figli

Si riporta qui si seguito il numero di unità di personale che ha usufruito, nel corso del 2019, 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 e < 8 anni
Uomini	0	0
Donne	0	3
Totale	0	3



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 2019 da 2 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.



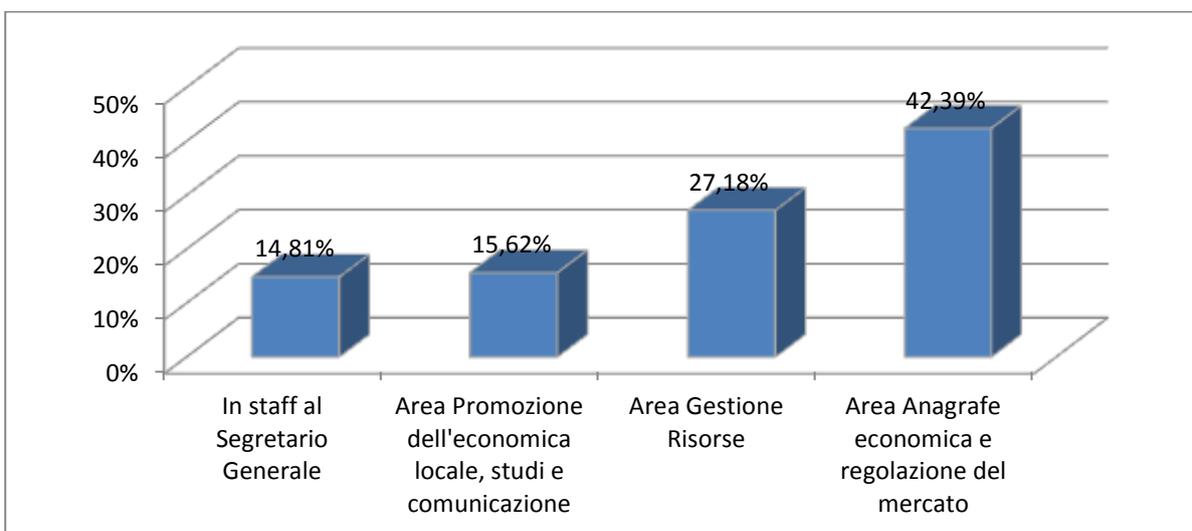
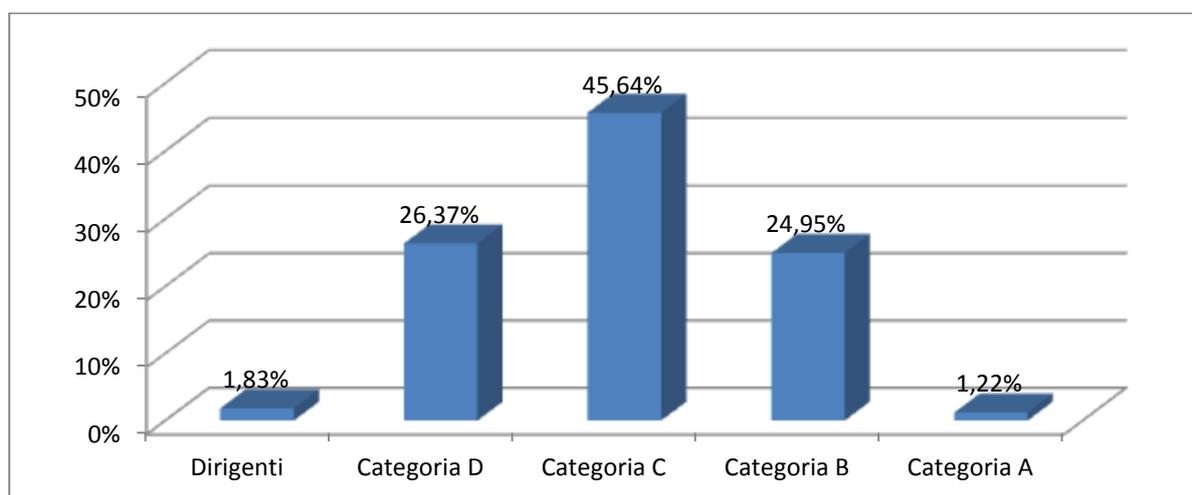
FORMAZIONE

Anche nel 2019 l'Ente ha realizzato attività informative e formative, di comunicazione e trasferimento delle competenze finalizzate allo sviluppo professionale del personale e al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della *performance* organizzativa e individuale.

La programmazione dei percorsi formativi, nell'ottica di valorizzare il patrimonio intellettuale e consolidare una cultura positiva del cambiamento, si è basata sullo specifico piano formativo annuale, come previsto dall'art. 7 bis del D.Lgs. 165/2001. La progettazione, l'erogazione, il monitoraggio e la valutazione della formazione si sono svolti secondo quanto previsto dalla specifica procedura del Sistema Qualità dell'Ente.

E' stata assicurata la partecipazione a complessivi 80 corsi di formazione, per un totale di 317 giornate formative. Le risorse complessivamente impegnate a tale scopo sono state pari a € 31.680.

Le partecipazioni a eventi formativi sono state in totale 493 (singola partecipazione del singolo partecipante), così suddivise per categoria professionale e area organizzativa di appartenenza:



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

I corsi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, privacy e trasparenza hanno coinvolto tutto il personale.

Riguardo le metodologie, sono state privilegiate, in generale, forme di trasmissione delle conoscenze tramite affiancamento, focus group, formazione on line, condivisione dei percorsi formativi con altri Enti, in particolare con la Provincia di Bergamo.

Gli aggiornamenti sulle principali novità sia normative che relative all'utilizzo di applicativi sono stati assicurati anche tramite webconference organizzate con Infocamere/Encocerved e Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne s.r.l., ed in occasione di specifiche riunioni di Servizio o attraverso tutoring interno.

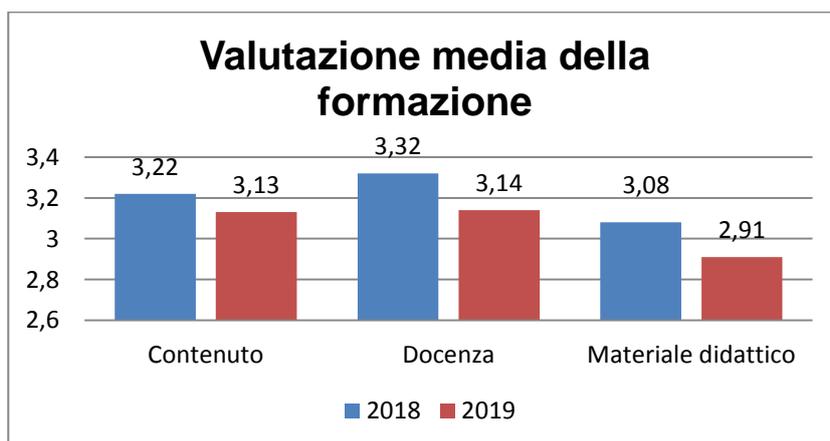
Tra le iniziative realizzate si segnalano per rilevanza degli argomenti e coinvolgimento dei destinatari i percorsi formativi organizzati da Unioncamere Nazionale nell'ambito del Piano Formativo Sviluppo e Potenziamento Professionalità Camerali, il percorso DNA digitale gestito da Infocamere per il potenziamento delle competenze digitali, il percorso formativo per lo sviluppo delle competenze funzionali all'avvio delle attività dell'Organismo di Composizione della Crisi d'Impresa (OCRI).

È stata realizzata inoltre, come da procedura del Sistema Qualità, una formazione teorico-pratica di tre mesi, anche attraverso un percorso di affiancamento e auto-formazione, per il personale assegnato a seguito di mobilità (n. 3 unità) e rientrato in servizio dopo un periodo di lunga assenza (n. 1 unità) ed è stata avviata, a dicembre 2019, la formazione per 4 unità di personale neo-assunto, completata nel 2020. E' stata anche realizzata la formazione in tema di Sistema Qualità svolta nel quadro del percorso per il rinnovo della certificazione della Camera.

Al fine di favorire pari opportunità di formazione a tutto il personale, le attività formative sono state svolte anche 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.

Il CUG - pur apprezzando i vantaggi dei corsi in modalità e-learning, quali la gestione più flessibile e la riduzione dei costi per la Camera - ha evidenziato che per alcuni dipendenti con particolari fragilità tali corsi non siano efficaci e ha chiesto all'Amministrazione di tenerne conto per quanto possibile.

A conclusione di ciascuna iniziativa, i partecipanti hanno compilato un questionario sugli aspetti relativi a contenuti, docenza e materiale didattico, esprimendo una valutazione del gradimento in scala 1 a 4. I risultati evidenziano nel complesso una positiva valutazione delle attività formative, in particolare per quanto riguarda la docenza. In *itinere* i risultati sono stati utilizzati per meglio definire ulteriori o successivi percorsi formativi.





Il feedback conclusivo raccolto evidenzia i positivi risultati raggiunti attraverso la formazione, grazie alla quale le conoscenze acquisite permettono di affrontare con maggiore sicurezza e competenza le varie attività da gestire. Una formazione che quindi diventa occasione anche per acquisire responsabilità e autonomia sempre più ampie, al fine di svolgere il proprio lavoro con una più alta qualità. Un altro aspetto rilevato riguarda l'importanza della condivisione delle conoscenze tramite, in particolare, riunioni di autoaggiornamento interno, che hanno avuto ricadute positive sia su chi vi ha partecipato direttamente sia, più in generale, su tutti coloro ai quali sono stati trasferiti materiali e contenuti.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A gennaio 2019 sono stati resi disponibili i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del personale camerale, realizzata per la terza volta nel dicembre 2018.

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 2019 il CUG ha partecipato, insieme all'Amministrazione e alla RSU, alla stesura di un regolamento per l'erogazione, a favore dei dipendenti, dei benefici di natura assistenziale e sociale previsti dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018. Il Regolamento per il welfare integrativo è stato approvato dalla Giunta con delibera n. 114 del 14/10/2019 e prevede tre tipologie di iniziative a favore del personale dipendente: premi al merito scolastico per i figli, erogazione di prestiti per iniziative con finalità sociali o culturali, quali contributi, a titolo di rimborso, per spese di istruzione e educazione dei figli fiscalmente a carico, per spese di assistenza ai familiari che abbiano compiuto 75 anni o non autosufficienti e per spese di abbonamenti a palestre, centri sportivi, cinema, teatro, concerti, mostre, iscrizione a corsi di formazione.



Il CUG è stato coinvolto altresì nella redazione del Piano di azioni positive adottato dall'Ente in cui vengono individuate le attività che l'Amministrazione intende porre in essere nel triennio 2019 – 2022 per migliorare la qualità del lavoro. Gli ambiti di intervento identificati sono quello formativo-informativo con l'attuazione, tra l'altro, di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale e quello della promozione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni attraverso vari strumenti quali: la flessibilità oraria agevolata, il progetto del telelavoro e dello smart-working, il questionario sul benessere organizzativo e la partecipazione al Progetto WHP – Benessere sui luoghi di lavoro – promosso da ATS Bergamo.

L'emergenza sanitaria da Covid 19 che, dalla fine del mese di febbraio 2020, grava sul nostro Paese e, in particolare, nella nostra provincia, ha obbligato tutte le Pubbliche e quindi anche la Camera di Commercio di Bergamo, ad utilizzare il lavoro agile - che era in fase di sperimentazione - come modalità lavorativa ordinaria e in tal senso è stata ripensata l'organizzazione del lavoro e delle attività, fase tuttora in atto.

Infine, il Comitato si è fatto promotore di un sondaggio tra il personale camerale al fine di verificare l'interesse alla creazione, all'interno dell'Ente, di uno spazio condiviso dove pranzare. Il sondaggio ha avuto esito positivo e l'Amministrazione ha avviato le verifiche sia con il medico del lavoro che con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, tenuto conto che l'allestimento di uno spazio per la pausa pranzo richiede una precisa regolamentazione circa la gestione delle pause, degli accessi, dell'eventuale utilizzo del forno a microonde nonché un'adeguata pulizia degli spazi.

Tuttavia, le norme sul distanziamento sociale obbligano ad un ripensamento anche con riferimento all'allestimento di uno spazio per la pausa pranzo che, in tale mutato contesto, non pare nell'immediato realizzabile.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005