



CAMERA DI COMMERCIO
BERGAMO

Al Segretario Generale

Al Dirigente

All'OIV

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Struttura della relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1)

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
	E1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	A	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
	B1	0	0	1	1	0	0	0	2	3	1
	B3V	0	0	1	2	0	0	0	5	6	2
	C	1	1	4	5	1	4	4	11	13	2
	D	0	0	1	2	1	0	1	3	7	1
Totale personale		1	1	9	10	2	4	5	21	32	6
Totale % sul personale complessivo		1,1	1,1	9,9	11,0	2,2	4,4	5,5	23,1	5,2	6,6

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere (Tabella 2)

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	1	1	5	6	1	14	63,6	28,6	4	5	8	15	3	35	52,2	71,4
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	0	3	13,6	14,3	0	0	8	10	0	18	26,9	85,7
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	4,5	25,0	0	0	2	0	1	3	4,5	75,0
Superiore a 10 anni	0	0	2	1	1	4	18,2	26,7	0	0	3	6	2	11	16,4	73,3
Totale	1	1	8	10	2	22	100,0	24,7	4	5	21	31	6	67	100,0	75,3
Totale %	4,5	4,5	36,4	45,5	9,1	100			6,0	7,5	31,3	46,3	9,0	100		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne



Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere (Tabella 3)

Tipo posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
B3	2	100	0	0	2	7,7
C	4	30,8	9	69,2	13	50
D	4	36,4	7	63,6	11	42,3
Totale personale	10	38,5	16	61,5	26	100
% sul personale complessivo		45,5		23,9		29,2

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Tabella 4)

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(2)
A	Inferiore al diploma superiore	1	33,3	2	66,7	3	100
A	Diploma di scuola superiore	0	0	0	0	0	0
A	Laurea	0	0	0	0	0	0
A	Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
A	Master di I livello	0	0	0	0	0	0
A	Master di II livello	0	0	0	0	0	0
A	Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	33,3	2	66,7	3	100
Totale % sul personale complessivo		1,1		2,2		3,4	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(2)
B3	Inferiore al diploma superiore	0		0		0	0
B3	Diploma di scuola superiore	3	21,4	11	78,6	14	87,5
B3	Laurea	0		0		0	0
B3	Laurea magistrale	0		2		2	11,1
B3	Master di I livello	0		0		0	0
B3	Master di II livello	0		0		0	0
B3	Dottorato di ricerca	0		0		0	0
Totale personale		3	18,8	13	81,3	16	100,0
Totale % sul personale complessivo		3,4		14,6		18,0	



Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(2)
C	Inferiore al diploma superiore	1	50,0	1	50,0	2	4,3
C	Diploma di scuola superiore	3	15,8	16	84,2	19	41,3
C	Laurea	0	0	1	100,0	1	2,2
C	Laurea magistrale	8	38,1	13	61,9	21	45,7
C	Master di I livello	0	0	2	100,0	2	4,3
C	Master di II livello	0	0	0	0	0	0,0
C	Dottorato di ricerca	0	0	1	100,0	1	2,2
Totale personale		12	26,1	34	73,9	46	100,0
Totale % sul personale complessivo		13,5		38,2		51,7	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(2)
D	Inferiore al diploma superiore	0	0,0	0	0,0	0	0,0
D	Diploma di scuola superiore	1	100,0	0	0,0	1	6,3
D	Laurea	0	0	1	100,0	1	6,3
D	Laurea magistrale	2	16,7	10	83,3	12	75,0
D	Master di I livello	0	0	1	100,0	1	6,3
D	Master di II livello	1	0	0	0	1	6,3
D	Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0,0
Totale personale		4	25,0	12	75,0	16	100,0
Totale % sul personale complessivo		4,5		13,5		18,0	

1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Tabella 5)

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	50	1	50	2	100
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0



Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1	0	1	0	2	0
% sul personale complessivo	23	4,3	68	1,5	68	2,2

Personale non dirigenziale

Il personale non dirigenziale in servizio al 31/12/2021 è pari a n. 89 unità a tempo indeterminato, di cui n. 16 unità di categoria D, n. 46 unità di categoria C, n. 24 unità di categoria B e n. 3 unità di categoria A, con una prevalenza femminile di n. 67 dipendenti e n. 22 uomini. La fascia d'età maggiormente rappresentativa è quella compresa tra i 51 e i 60 (46,1%), seguita dalla fascia tra i 41 e i 50 (32,6%), mentre esigua è la componente under 40 con la fascia d'età dai 31 ai 40 che ricopre il 6,7% e la componente under 30 che ricopre il 5,6%. Gli ultrasessantenni sono il 9%.

Per quanto riguarda le categorie contrattuali suddivise per genere, dei n. 22 uomini n. 1 sono di livello A, n. 5 di livello B, n. 12 di livello C e n. 4 di livello D mentre delle n. 67 donne n. 2 sono di livello A, n. 19 di livello B, n. 34 di livello C e n. 12 di livello D.

A livello di crescita professionale, si osserva, indistintamente dal genere, che la maggior parte del personale è fermo al proprio livello di inquadramento per un periodo inferiore a 3 anni (il 63,6 di uomini e il 52,2% di donne). Per quanto concerne il grado di istruzione posseduta, il personale di categoria D è per il 93,8% laureato, il personale di categoria C è per il 54,3% laureato e per il 41,3% diplomato, il personale di categoria B è per l'83,3% laureato o diplomato e il personale di categoria A è per il 100% non diplomato.

Personale dirigenziale

Al 31/12/2021 i dirigenti sono n. 2: n. 1 donna in qualità di Segretario generale rientrante nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni, e n. 1 uomo in qualità di Dirigente e Vice Segretario generale vicario rientrante nella fascia d'età tra i 41 e i 50 anni. Per quanto riguarda il grado di istruzione posseduto, il 100% del personale dirigenziale è in possesso di laurea.

Organi

Passando all'analisi degli organi camerali: nel Consiglio Camerale sono presenti n. 8 donne e n. 17 uomini, il Presidente è uomo e il Collegio dei Revisori è composto da n. 2 donne e n. 1 uomo (componenti effettivi) e da n. 1 donna e n. 2 uomini (componenti supplenti).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 Flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (Tabella 6)

Tipo presenza	Uomini								Donne								Totale M+F
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)	
Tempo pieno	1	1	7	9	1	19	82,6	26,8	4	5	13	24	6	52	76,5	73,2	71
Part-time > 50%	0	0	2	0	1	3	13,0	16,7	0	0	7	8	0	15	22,1	83,3	18
Part-time ≤ 50%	0	0	0	1	0	1	4,3	50,0	0	0	1	0	0	1	1,5	50,0	2
Totale	1	1	9	10	2	23	100	25,3	4	5	21	32	6	68	100	74,7	91
Totale %	4,3	4,3	39,1	43,5	8,7	100			5,9	7,4	30,9	47,1	8,8	100			

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età (Tabella 7)

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	2	1	1	4	20,0	17,4	0	0	8	8	0	16	80,0	23,5
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	3	4	1	8	20,5	34,8	1	2	9	18	1	31	79,5	45,6
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	5	5	2	12	20,3	17,6	1	2	17	26	1	47	79,7	69,1
Totale %	0	0	41,7	41,7	16,7	100			2,1	4,3	36,2	55,3	2,1	100,0		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riferimento alla tipologia oraria di presenza si osserva che:

- sul totale degli uomini, l'81,8% è impiegato a tempo pieno e il 18,2% a tempo parziale, di cui un dipendente con part time inferiore al 50%;
- sul totale delle donne il 78,2% è impiegato a tempo pieno, il 15,5% con orario part-time superiore al 50% e una dipendente (=6,3%) con part-time inferiore al 50%.

Personale che fruisce del telelavoro: al momento nessuno

Personale che fruisce del lavoro agile: n. 31 donne (pari al 46,3% del totale delle donne) e n. 8 uomini (pari al 36,4% del totale degli uomini). A seguito della pandemia il lavoro agile è stato esteso a quasi tutti i dipendenti con attività "smartabili".

.2. Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere (Tabella 8)

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	70	25	210	75	280	79,8
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	0	0,0	58	100	58	16,5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	92,3	1	7,7	13	3,7
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale permessi	82	23,4	269	76,6	351	100

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)



Nel corso del 2021 i congedi parentali e i permessi L. 104/1992 che sono stati usufruiti corrispondono complessivamente ad un totale di n. 351 richieste.

N. 280 sono i permessi giornalieri L. 104/1992 usufruiti per il 75% da donne e per il 25% da uomini.

Il numero dei permessi orari L. 104/1992 è pari a n. 58, totalmente usufruiti da donne.

I permessi giornalieri per congedi parentali (n. 13 in totale) sono stati usufruiti da n. 1 donna e da n. 1 uomo.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

3. a) Piano Triennale azioni positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Gli avvenimenti connessi con l'emergenza sanitaria hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. La Camera di commercio di Bergamo ha pertanto dedicato particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le necessità di funzionalità dell'Amministrazione con le esigenze delle persone, in particolare tramite una pianificazione a regime del lavoro agile.

Iniziative che sono state previste e attuate:

- informazione al personale sul "Piano delle azioni positive"
- aggiornamento, monitoraggio e attuazione del Piano Operativo del Lavoro Agile
- realizzazione di indagine di soddisfazione sull'utilizzo del lavoro agile
- attenzione al possibile potenziamento della dotazione tecnologica per l'attuazione del lavoro agile
- formazione in tema di *soft skills* e *skills* digitali
- valutazione di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale
- attenzione al tema dell'accessibilità di spazi *web*, contenuti, applicazioni e documenti
- azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi di tempo (malattia o infortunio, aspettative)
- dichiarazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione di personale
- monitoraggio sulla costituzione delle Commissioni di concorso, in conformità alle disposizioni di legge
- attuazione e costante aggiornamento della regolamentazione e degli strumenti di welfare integrativo



- aggiornamento nelle sezioni Amministrazione trasparente delle azioni e dei documenti riguardanti gli interventi inerenti il presente Piano
- monitoraggio della situazione di utilizzo e necessità del part time.

b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età (Tabella 9)

Tipo formazione	Uomini		Donne		Totale
	Totale	% di genere (1)	Totale	% di genere (2)	
Obbligatoria (sicurezza)	12	12%	88	88%	100
Aggiornamento professionale	505	20,0%	2052,5	80,0%	2557,5
Competenze manageriali/Relazionali	0		0		
Tematiche CUG	0		0		
Altro (specificare)	0		0		
Totale ore / %	517	19%	2140,5	81%	2657,5

I dati forniti con riguardo alla formazione risultano aggregati per numero di ore fruite e suddivisi per genere, senza distinzione di inquadramento contrattuale e fascia d'età. In via generale si rileva che la maggior parte delle ore di formazione fruite è stata dedicata all'aggiornamento professionale.

3. c) Adozione bilancio di genere

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? NO

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Composizione di genere delle Commissioni di concorso (Tabella 10)

Tipo di commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(2)	
concorso per l'assunzione di nuovo personale							
Totale personale / %	2	4%	3	6%	5	100%	D

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito



Nel 2021 sono state avviate sia una procedura di mobilità volontaria esterna, che ha portato all'assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato e pieno di categoria giuridica C, che una selezione pubblica per titoli ed esami che ha portato all'assunzione a tempo indeterminato e pieno di 7 unità di personale di categoria giuridica C, profili professionali "Assistente servizi amministrativi e di supporto" e "Assistente servizi specialistici e di rete.

Le commissioni sono state composte complessivamente da n. 5 commissari, di cui n. 3 donne e n. 2 uomini. Come si evince dall'analisi dei dati risulta rispettato il criterio, dettato dalla normativa vigente, in ordine alla composizione per genere delle commissioni esaminatrici, nominate nell'ambito di procedure concorsuali.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?

Non è stata fatta nel 2021 un'indagine sul benessere organizzativo. Il CUG ha proposto per l'anno 2022 la realizzazione della suddetta indagine, che è stata inserita come iniziativa relativa al benessere nel Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024.

4.2 Esistono:

Circoli d'ascolto organizzativo: NO

Sportelli d'ascolto: NO

Sportelli di *counselling*: NO

Codici etici: SI

Con determinazione dirigenziale n. 408 del 02/12/2004 è stato adottato il CODICE ETICO PER LA PREVENZIONE DEL "MOBBING" SU LUOGHI DI LAVORO che contiene le procedure da adottare al fine di garantire ai lavoratori il diritto a un ambiente di lavoro favorevole al miglioramento delle relazioni interpersonali, attraverso la proibizione di comportamenti che possono condurre al mobbing.

Codici di comportamento: SI.

Con delibera di Giunta n. 74 del 15 maggio 2014 è stato approvato IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BERGAMO.

I principi e i contenuti del Codice di comportamento della Camera di commercio di Bergamo sono da intendersi quale specificazione ulteriore del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato, ai sensi dell'art. 54 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, con Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, il cui contenuto è pertanto da intendersi integralmente richiamato.



Il Codice specifica gli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, la cui inosservanza implica l'insorgenza di responsabilità disciplinare del dipendente.

4.3 Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo

Non sono state adottate misure preventive perché non si sono verificate situazioni di disagio lavorativo.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della Performance 2021-2023 non sono esplicitamente previsti obiettivi di promozione delle pari opportunità nell'ambito della missione camerale. A tale tematica tuttavia la Camera di commercio pone costante attenzione attraverso un'attività di informazione delle opportunità presenti per l'avvio di nuove attività femminili svolta dal Comitato per l'Imprenditorialità femminile - che ha sede presso l'Azienda speciale Bergamo Sviluppo - nelle sue azioni di stimolo e di diffusione della cultura d'impresa al femminile, nonché nella realizzazione di eventi dedicati alle donne imprenditrici.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG: Atto dirigenziale

Tipologia di atto: Determinazione del Segretario Generale n. 84

Data: 16 aprile 2021

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug? No

Esiste una sede virtuale: Sì

Sede virtuale: <https://www.bg.camcom.it/camera/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/comitato-unico-di-garanzia>

Esiste normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì. E' stato adottato un Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia

Quante volte l'anno si riunisce il CUG: almeno due volte

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne: No

B. ATTIVITA'

A inizio anno il CUG, il cui mandato era in scadenza, è stato coinvolto nell'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive.

In seguito a rinnovo, il Comitato si è riunito due volte: il 20 maggio 2021 e il 17 novembre 2021.

Anche nell'anno 2021 il protrarsi dello stato di emergenza ha limitato l'attività del CUG.

Prima dell'emergenza sanitaria il Comitato si era fatto promotore di un sondaggio, risultato positivo, circa la creazione, all'interno dell'Ente, di uno spazio condiviso dove pranzare e l'Amministrazione aveva avviato le verifiche di fattibilità sia con il medico del lavoro che con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Tuttavia, con la situazione emergenziale ancora in atto, l'allestimento di uno spazio per la pausa pranzo non pare nell'immediato realizzabile.

Così pure si è ritenuto di proporre all'Amministrazione la realizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo una volta terminata la situazione emergenziale per evitare che i risultati della medesima vengano influenzati dalle modifiche organizzative intervenute a seguito dell'emergenza.



Il CUG si è reso disponibile a partecipare a iniziative formative su argomenti di interesse dei Comitati unici di garanzia. Al riguardo l'ufficio del personale ha trasmesso al Presidente alcune proposte di formazione ma, a causa dei vari impegni lavorativi dei componenti, non è stato possibile partecipare ad alcun corso nel 2021. La formazione specifica verrà effettuata nel corso del 2022.

Con riguardo al *welfare* aziendale, su cui il CUG, nel corso della prima riunione, si era riservato di valutare eventuali iniziative propositive, l'Amministrazione ha nel frattempo approvato, con delibera n. 78 del 26 luglio 2021, l'aggiornamento al Regolamento *welfare* integrativo in cui è prevista la possibilità di usufruire dei benefici legati alle iniziative con finalità sociali e culturali attraverso una piattaforma digitale gestita da una società esterna, che consente l'erogazione sia di servizi a rimborso sia di servizi ad accesso diretto tramite *voucher*. In proposito il CUG si è espresso favorevolmente, ritenendo che l'aggiornamento sia conforme alla politica di promozione del benessere.

Infine, in considerazione delle nuove assunzioni effettuate dall'Ente negli ultimi due anni, il CUG propone di inserire, tra le iniziative di conciliazione famiglia/lavoro, previa verifica di fattibilità, la predisposizione di una nuova convenzione con il Comune di Bergamo per la riserva, a favore del personale camerale, di posti nei nidi comunali.

L'Ente, già da alcuni anni, ha posto in essere azioni volte a migliorare la 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.

Orario di lavoro

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.

Per tutto il 2021, a causa della necessità di rilevazione green pass e temperatura per il permanere dell'emergenza sanitaria, è proseguita la sospensione dell'entrata in flessibilità dalle ore 7.30, con entrata dalle ore 8.00.

Flessibilità oraria

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, un 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.

Per il 2021, a causa del permanere dell'emergenza sanitaria, si è proseguito, in tema di flessibilità oraria, ad adottare una serie di misure organizzative, rientrate in parte verso la fine dell'anno, per limitare le presenze nel luogo di lavoro, tutelare le esigenze dei colleghi con situazioni di particolari fragilità e/o patologie e di cura dei figli o per esigenze legate all'utilizzo dei mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro.

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 in 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.

Nel 2021 hanno aderito a questa iniziativa n. 2 dipendenti.

Lavoro agile

All'inizio dell'anno 2021 era stato previsto che il lavoro agile dovesse essere attuato come programmato nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile, adottato all'interno del Piano Performance 2021-2023, e disciplinato nelle relative linee guida che ne individuavano modalità e tempi di attuazione. A regime, esso avrebbe poi dovuto trovare attuazione al termine dell'emergenza sanitaria e i contenuti affinati in collaborazione con Organizzazioni sindacali/RSU, Organismo Indipendente di Valutazione e Comitato Unico di Garanzia.

I vari provvedimenti legislativi che si sono succeduti dalla fine del 2020 e per tutto il 2021 che hanno di fatto prorogato sino al 31 marzo 2022 il periodo di emergenza sanitaria, hanno portato l'ente da un lato a riproporre di volta in volta l'assegnazione dello smart working a fini fondamentalmente cautelativi e come mezzo di contrasto alla diffusione del virus Covid-19, dall'altro, venuta comunque meno la normativa che permetteva uno smart working "semplificato", ovvero senza un accordo individuale alla base, e anzi che prevede l'assegnazione di obiettivi e sia effettuato assicurando la prevalenza dell'attività svolta in sede, a dover rivalutare di fatto le attività smartabili in relazione alle esigenze organizzative, e avviare la definizione di singoli accordi individuali che tenessero conto degli specifici obiettivi legati a tale tipo di resa dell'attività lavorativa.



Nella sostanza, ad oltre metà del personale addetto ad attività smartabili è stato ri-confermato lo smart working, dai profili maggiormente definiti.

Welfare integrativo

In attuazione delle disposizioni contenute all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018 e come disciplinato nel Contratto integrativo decentrato del personale non dirigente 2019-2021, lo strumento del welfare integrativo ha avuto particolare riguardo a iniziative di supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, di erogazione di prestiti a favore dei dipendenti e di rimborso di spese per iniziative sociali e culturali. L'istituto ha coinvolto anche il personale dirigente della Camera, in linea con le disposizioni del contratto della dirigenza siglato il 17 dicembre 2020.

In particolare, si segnala che in conseguenza della possibilità normativa di destinare tutto o parte delle somme derivanti dai risparmi sui buoni pasto non assegnati durante il 2022 a causa dello svolgimento in smart working dell'attività lavorativa, il fondo destinato al welfare integrativo è stato aumentato si parte di detti risparmi, passando dai preventivati in € 25.000 ad un totale complessivo di circa € 34.750.

Formazione

Anche nel 2021, nonostante il perdurare della situazione emergenziale, sono state realizzate attività informative e formative, per lo più tramite webinar e webconference, di comunicazione e trasferimento delle competenze finalizzate allo sviluppo delle competenze professionali del personale e al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della *performance* organizzativa e individuale.

La programmazione dei percorsi formativi, nell'ottica di valorizzare le conoscenze esistenti e consolidare una cultura positiva del cambiamento, si è basata sia sullo specifico piano formativo annuale sia sulle esigenze emerse nel corso dell'anno.

La progettazione, l'erogazione, il monitoraggio e la valutazione della formazione si sono svolti secondo quanto previsto dalla specifica procedura del Sistema Qualità, che intende far sì che le effettive esigenze formative e professionali vengano soddisfatte in funzione del raggiungimento degli obiettivi che l'Ente si è dato.

Tra le iniziative realizzate, che hanno coinvolto tutto il personale camerale, si segnalano: - il corso "Migliorare il Sistema di Gestione per la Qualità secondo la nuova ISO 9001:2015: elementi normativi e consigli pratici" relativo ai temi per la gestione della qualità e, in particolare, ai più innovativi quali l'analisi e gestione dei rischi - il webinar di presentazione dei nuovi contenuti del Regolamento del welfare integrativo e di introduzione all'utilizzo della nuova piattaforma digitale e il corso di aggiornamento in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy.

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.



Considerazioni conclusive

Per il 2022 il CUG chiede, in particolare,

- il ripristino, al termine della situazione emergenziale, della flessibilità oraria 7.30 - 8.00, come misura di benessere organizzativo;
- l'estensione del lavoro agile a tutti i servizi dell'Ente con "attività smartabili";
- di consentire alle dipendenti che ne fanno richiesta, al termine del periodo di maternità obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età del figlio, di riprendere servizio usufruendo del lavoro agile per un numero di giornate settimanali/mensili superiore rispetto al numero di giornate settimanali/mensili attualmente previste negli accordi individuali;
- informazioni in merito alla costituzione del fondo nazionale per il rimborso delle spese mediche ed, eventualmente se, nelle more della costituzione del suddetto fondo, esistono altri strumenti a favore del personale camerale.

Inoltre intende:

- partecipare a corsi di formazione su tematiche di interesse dei Comitati unici di garanzia;
- promuovere la predisposizione, verificatane la fattibilità, di una nuova convenzione con il Comune di Bergamo per la riserva di posti nei nidi comunali per i dipendenti camerale, a fronte delle nuove assunzioni effettuate negli ultimi due anni;
- partecipare alla realizzazione da parte dell'ufficio del personale di una nuova indagine conoscitiva di rilevazione del benessere organizzativo e lavorativo;
- valutare l'adesione alla rete nazionale dei CUG a cui già aderiscono altre CCIAA;
- verificare se al Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia adottato dall'Ente debbano essere apportate delle modifiche sostanziali, oltre all'aggiornamento dei riferimenti normativi.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Claudia Gilardi

*Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs.
82/2005 e s.m.i.*