



Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura - Brescia

COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le pari opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

RELAZIONE 2014

La disciplina delle Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione trova il suo fondamento:

- 1) nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- 2) nel D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che ha esteso anche alla Pubblica Amministrazione il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- 3) nel D. Lgs. 150/2009, con riguardo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ove si 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;
- 4) nell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, novellato dall'art. 21, Legge n. 183/2010, che ha istituito presso gli enti pubblici il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

Presso la Camera di Commercio di Brescia il CUG è stato costituito con determinazione del Segretario Generale n. 23 in data 8.3.2011, con mandato in scadenza l'8.3.2015.

Con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, a firma del Ministro della Funzione Pubblica e del Ministro per le Pari Opportunità, si emanavano per tutte le Pubbliche Amministrazioni le "Linee guida" sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia; al punto 3.3 della Direttiva si precisa che i CUG redigono, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata 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). La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti su queste tematiche dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008, e delle indicazioni di cui alla direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza de Consiglio dei Ministri, "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che, al par VI lett. d), prevede che "...le Amministrazioni Pubbliche devono produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere...", e che "...la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate....".

La relazione viene trasmessa ai vertici dell'ente di appartenenza.

Durante la seduta del 5 marzo 2015, il CUG della Camera di Commercio di Brescia esamina la documentazione disponibile:

- 1) stralcio della bozza del "Piano della Performance 2014";
- 2) stralcio del "Bilancio di Fine Mandato 2014";
- 3) Rendicontazione del Piano delle Azioni Positive;
- 4) Relazione annuale 2013 sullo stato di attuazione dei principi di pari opportunità e di contrasto delle discriminazioni sui luoghi di lavoro (comunicata alla Giunta Camerale con deliberazione n. 58, lett. I, in data 11.4.2014);
- 5) Dati relativi al personale pubblicati ex D. Lgs. 33/2013 sul sito internet camerale;
- 6) Statistiche concernenti il personale camerale (da comunicare alla Giunta Camerale nella

prossima seduta utile).

La presente relazione, riferita all'anno 2014, è suddivisa in due parti ,riguardanti:

- 1) la situazione del personale dell'Ente e l'organizzazione del lavoro;
- 2) l'attività svolta dall'Ente e dal CUG per favorire il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere.

1. La situazione del personale al 31.12.2014 e l'organizzazione del lavoro

L'organico della Camera di Commercio (175 unità) prevede 4 posizioni dirigenziali (oltre a quella apicale del Segretario Generale che costituisce un organo della Camera di Commercio previsto al di fuori della dotazione organica dell'Ente).

Tab. 1 – Dotazione organica

Categoria	Dotazione organica al 31/12/2014	Part-time
Dirigenti	4	-
D3	8	2
D1	24	6
C1	87	22
B3	41	11
B1	5	2
A1	6	2
Totale	175	45

Personale suddiviso per genere

Oltre i due terzi del personale è costituito da donne, dato che accomuna tutte le Camere di Commercio, dove la componente femminile è in media il 66%. Al 31.12.2014 l'organico in servizio è di 158 dipendenti.

Tab. 2 – Organico in servizio

	2014		2013		2012	
uomini	44	(28%)	43	(27%)	43	(27%)
donne	114	(72%)	117	(73%)	117	(73%)
TOTALE	158		160		160	

Ripartizione risorse umane per tipologia contrattuale

Sul totale complessivo del personale rilevato, le persone che usufruiscono del part-time sono tutte con contratto a tempo indeterminato. Data l'esiguità del numero complessivo di persone con contratto a part-time rispetto a tempo pieno, si è scelto di analizzarle insieme. La percentuale del personale in part-time è pari al 22,5 % del personale censito, di questi il 92% ha un part-time superiore al 50% e l'8% inferiore al 50%. Anche per il part-time, rispetto agli scorsi anni, la situazione rimane pressoché invariata con le donne ad usufruire maggiormente di questo istituto: il 97% del personale con contratto di lavoro a tempo parziale è costituito da donne.

Tab. 3 – Tipologia contrattuale

	A tempo indeterminato			A tempo determinato	Interinale	Altre tipologie	TOTALE
	full time	part time	totale				
2014	121	36 (disponibili 9)	158	6	1	0	165
- uomini	43	1	44	4	0	0	48
- donne	79	35	114	2	1	0	117

2013	124	36	160	6	1	0	167
- uomini	42	1	43	2	0	0	47
- donne	82	35	117	4	1	0	120
2012	125	35	160	6	2	0	168
- uomini	42	1	43	2	0	0	45
- donne	83	34	117	4	2	0	123

Ripartizione risorse umane per distribuzione professionale del personale

Analizzando la distribuzione professionale del personale rispetto al genere, si nota che gli uomini sono in maggioranza tra i dirigenti, mentre prevalgono le donne nelle posizioni organizzative.

Tab. 4 – Distribuzione professionale

struttura	categoria	2014	2013	2012
impiegati	A	6	6	6
	- uomini	0	0	0
	- donne	6	6	6
	B	43	43	43
	- uomini	15	15	15
- donne	28	28	28	
C	79	81	80	
- uomini	16	15	15	
- donne	63	66	65	
D	27	27	27	
- uomini	11	11	10	
- donne	16	16	17	
di cui posizioni organizzative	9	9	8	
- uomini	3	3	2	
- donne	6	6	6	
dirigenti	3	3	4	
- uomini	2	2	3	
- donne	1	1	1	
TOTALE	158	160	160	
- uomini	44	43	43	
- donne	114	117	117	

Ripartizione del personale per funzioni / per Aree

Tab. 5 – Distribuzione per funzioni istituzionali

Distribuzione del personale per funzioni istituzionali (al 31/12/2014)				
Funzioni	Anno 2013		Anno 2014	
	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %
Uffici di Staff S.G.	4	2%	4	2%
- uomini	0		0	
- donne	4		4	
Uffici di Staff A.G.	6	4%	6	4%
- uomini	3		3	
- donne	3		3	
Area Anagrafica	74	46%	72	46%
- uomini	17		17	
- donne	57		55	
Area Promozione	30	19%	30	19%

	- uomini	8		8	
	- donne	22		22	
Area Amministrativa		46	29%	46	29%
	- uomini	15		16	
	- donne	31		30	
Totale		160	100%	158	100%
	- uomini	43		44	
	- donne	117		114	

Ripartizione del personale per età e anzianità di servizio

Prosegue inevitabile, in virtù degli attuali vincoli imposti al pubblico impiego, l'innalzamento dell'età del personale. Solo il 34% del personale ha un'età inferiore o uguale ai 44 anni, mentre il 66% ha un'età superiore ai 45 anni. Disaggregando il dato complessivo in relazione al genere si osserva che le donne sono più numerose in tutte le classi di età. Chiara invece la tendenza al riequilibrio tra i generi nelle classi di età superiori ai 55 anni. L'età media è cresciuta da 48 anni (2013) a 49 anni per gli uomini (2014), mentre per le donne si attesta a 48 anni, fatto che evidenzia il fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti che potrebbe presentare nel prossimo futuro profili di criticità.

Tab. 7 – Personale per età

Anno	Età	19-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>64	totale
2014		0 (0%)	4 (2%)	49 (30%)	69 (44%)	36 (23%)	0 (0%)	158
	- uomini	0	1	11 (7%)	22 (14%)	10 (6%)	0	44 (28%)
	- donne	0	3	38 (24%)	47 (30%)	26 (16%)	0	114 (72%)
2013		0 (0%)	4 (2%)	51 (31%)	75 (47%)	29 (18%)	1 (1%)	160
	- uomini	0	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	43 (27%)
	- donne	0	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	117 (73%)
2012		0 (0%)	8 (4%)	54 (34%)	70 (44%)	27 (17%)	1 (1%)	160
	- uomini	0	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	43 (27%)
	- donne	0	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	117 (73%)

In base all'anzianità di servizio, si rileva che il 23% del personale è stato assunto negli ultimi 10 anni, e si assiste ad un progressivo innalzamento dell'esperienza professionale, in particolare femminile.

Tab. 8 – Personale per anzianità di servizio

Anno	0-5	6-15	16-25	26-35	>35	Totale	
2014		9	37	61	40	11	158
	- uomini	2	4	24	10	4	44
	- donne	7	33	37	30	7	114
2013		12	42	61	35	10	160
	- uomini	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	43
	- donne	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	117
2012		15	48	57	33	7	160
	- uomini	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	43
	- donne	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	117

Partecipazione alle attività formative

I dati relativi al 2014 evidenziano un buon grado di coinvolgimento e partecipazione del personale all'attività formativa, e al fine di favorire pari opportunità di formazione a tutto il personale, molte attività formative sono state svolte in FAD, tramite videoconferenza e in modalità web conference,

in modo da consentire a tutti di conciliare la partecipazione con i propri impegni personali e familiari. Tutti i dipendenti hanno partecipato al corso realizzato presso la sede camerale sulle tematiche dell'etica e della legalità ex L. 190/2012, che, in quanto obbligatorio, non viene conteggiato ai fini della presente rilevazione.

Tab. 9 – Personale partecipante ad attività formative

	2014	2013	2012
Numero partecipanti	114 (72%)	117 (73%)	110 (68,7%)
- uomini	29 (25%)	nd.	nd.
- donne	85 (75%)	nd.	nd.

Tab. 10 -Sintesi analisi di genere

Indicatori	2014
% dirigenti donne	33,00%
% di donne rispetto al totale del personale	71,00%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	69,00%
Età media del personale femminile	48 anni
Età media del personale maschile	49 anni
% di personale femminile a tempo parziale rispetto al totale del personale femminile	30,00%
% di personale maschile a tempo parziale rispetto al totale del personale maschile	2,00%
% di personale femminile partecipante ad attività formative rispetto al totale del personale femminile	73,00%
% di personale maschile partecipante ad attività formative rispetto al totale del personale maschile	60,00%

Congedi parentali e assenze dal servizio

Nel 2014 il totale dei giorni di assenza dal servizio è diminuito da 16,2 a 14,9 rispetto all'anno precedente; in particolare si segnala una diminuzione dei giorni di assenza media per malattia da 5,5 a 4,8. I dati rilevati per genere confermano che sono le donne ad usufruire maggiormente dei congedi e dei permessi per esigenze familiari.

Tab. 11 – Tipologia di assenza

congedo parentale (escluso congedo di maternità)	0 uomini	0 giorni
	12 donne	378 giorni
malattia figlio	2 uomini	4 giorni
	12 donne	58 giorni
aspettativa per motivi personali o familiari	0 uomini	0 giorni
	3 donne	212 giorni
assistenza a familiari disabili	2 uomini	14 giorni
	16 donne	208 giorni

permessi retribuiti	16 uomini	40 giorni
	66 donne	176 giorni

Per quanto riguarda la durata media dei congedi, anche qui si conferma la tendenza da parte delle donne di prendere congedi più lunghi rispetto a quelli degli uomini.

Sistema di valutazione

Sulla base dei presupposti del D. Lgs. n.150/2009 è stato adottato un sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che viene utilizzato ai fini dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività, implementando la metodologia esistente ed inserendo opportuni correttivi, tenuto conto dell'esigenza di una maggiore equità nell'erogazione degli incentivi economici evidenziata dai risultati del questionario sul benessere organizzativo svolto nel 2014.

Tab. 12 – Performance

	Numero dipendenti			Grado di differenziazione % dipendenti		
	anno 2014	anno 2013	anno 2012	anno 2014	anno 2013	anno 2012
Personale dirigente						
Area Dirigenziale	3	3	3	100,00%	100,00%	100,00%
Personale non dirigente						
1^ fascia di valutazione (71% - 100%)	55	52	56	36,00%	33,00%	35,00%
- uomini	12					
- donne	43					
2^ fascia di valutazione (41% - 70%)	89	97	83	58,00%	61,00%	52,00%
- uomini	24					
- donne	65					
3^ fascia di valutazione (0% - 40%)	10	10	20	6,00%	6,00%	13,00%
- uomini	4					
- donne	6					
Totale	154	159	159	100,00%	100,00%	100,00%
- uomini	40					
- donne	114					

2. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

Con l'entrata a regime del Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015 si è cercato di informare e sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità tramite la predisposizione di uno spazio web dedicato al Comitato e collocato all'interno del sito istituzionale dell'ente (sezione Amministrazione Trasparente) ove sono pubblicati il provvedimento di costituzione del CUG e approvazione del Regolamento; il Piano Triennale delle Azioni Positive, materiale documentale di approfondimento, normativa di riferimento.

L'accesso alla pagina del CUG camerale è consentito anche all'utenza, allo scopo di garantire trasparenza e diffusione delle attività che lo stesso svolge.

Nel 2014 il CUG ha partecipato ai Seminari organizzati dalla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia aventi per tema: il progetto di conciliazione famiglia-lavoro proposto dall'Associazione Famiglia-lavoro, denominato "Tagesmutter", il 22 marzo 2014 presso il Museo Mille Miglia; "Fuori dalla violenza: insieme si diventa futuro" presso Villa Franciacorta - Monticelli Brusati, il 29 novembre 2014, in occasione della giornata contro la violenza nei confronti delle donne.

Il CUG ha proseguito consolidando il dialogo con i dipendenti che porta a far emergere, ove ci siano, fatti di mobbing e/o di negazione delle pari opportunità.

In merito al tema del benessere lavorativo ed organizzativo, la Camera di Commercio ha adempiuto, nell'anno 2010, alla valutazione del rischio stress da lavoro correlato ai sensi del d.lgs. 81/2008 con il seguente esito: "rischio basso". La nuova valutazione verrà eseguita nel 2015.

Il CUG prende atto della rendicontazione del piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015, e ricorda che nel 2014 l'intero sistema camerale ha subito un forte pressing governativo che ha portato, da un lato, all'approvazione del D.L. 90/2014, che prevede il forte ridimensionamento delle risorse economiche, per effetto del taglio del diritto annuale che opererà negli anni 2015, 2016 e 2017 e, dall'altro, all'avvio della riforma delle Camere di Commercio, che si concretizzerà in un disegno di legge ad hoc. Pur in presenza di tali criticità il CUG riscontra positivamente l'azione dell'amministrazione, che, nell'anno 2014, ha effettuato i seguenti interventi:

- 1) inserimento delle politiche di genere nel Programma di Mandato 2009-2014 e nel Piano della Performance;
- 2) Indagine sul Benessere Organizzativo, comunicata alla Giunta con deliberazione n. 71/2014, lett. G, servita per valutare non solo l'attuale situazione, ma anche per vedere se e in che misura gli sforzi effettuati in questi anni per migliorare la situazione lavorativa siano stati efficaci. Il risultato dell'elaborazione dei questionari, compilati on line (utilizzando un'applicazione realizzata in Access e registrati in un data-set in forma anonima), realizzato da un consulente dell'Università di Trento, Facoltà di Psicologia, è stato divulgato in forma aggregata a tutti i dipendenti e pubblicato sul sito internet camerale, ai sensi dell'art. 20, c. 3 del d.lgs. 33/13 e inseriti nella Relazione sulla performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera B) del decreto 150/2009 e specificato dalla delibera Civit n.5/2012. Considerata la complessità dell'indagine, si segnala per le future rilevazioni la disponibilità del CUG a collaborare, alla luce del modello elaborato dalla Commissione del Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto dalla citata Direttiva 23 maggio 2007;
- 3) introduzione, con provvedimento del Segretario Generale n. 11 del 30.10.2014, e con effetto dal 1.1.2015, di una nuova disciplina dell'orario di lavoro, con una maggiore flessibilità per tutti i dipendenti con orario a tempo pieno;
- 4) l'Ente ha assunto la formazione come metodo permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze della struttura organizzativa, dando preferenza all'organizzazione di corsi di formazione a distanza (FAD) in videoconferenza, web-conference, e-learning, o preferibilmente in ambito regionale, favorendo altresì la formazione in sede per agevolare coloro che hanno necessità di conciliazione tempi vita/lavoro, anche in accoglimento della generale richiesta di consentire uguali possibilità per i dipendenti, sia donne che uomini, di frequentare i corsi individuati;
- 5) relativamente ai part-time è stato disposto, in deroga alla disciplina contrattuale, un aumento dei posti disponibili nella categoria C a seguito agli incrementi della prestazione lavorativa complessiva degli altri dipendenti a tempo parziale della stessa categoria;
- 6) l'Ente ha rinnovato la convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di un pacchetto di abbonamenti per posto auto da proporre a tariffa agevolata di € 35,5 mensili, che i dipendenti camerale che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro, utilizzano con possibilità di pagamento rateale da parte dei dipendenti mediante trattenuta mensile dallo stipendio. Aderiscono a questa iniziativa n. 21 dipendenti (15 donne e 6 uomini). E' stata prevista la possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale alle dipendenti in gravidanza ed ai dipendenti durante il periodo di cure riabilitative agli arti inferiori. In risposta alle diverse esigenze emerse, è stato messo a disposizione dei dipendenti, che si recano al lavoro in bicicletta, un ricovero notturno per il mezzo, da utilizzare nel caso in cui le condizioni meteo non ne consentissero l'uso per il ritorno.
- 7) l'Amministrazione ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (ad es. maternità, o per congedo straordinario per assistenza a familiari disabili) favorendone il rientro nella propria unità operativa, con attuazione di un colloquio individuale e informativo. Per il futuro si segnala l'opportunità che l'Ente verifichi le esigenze informative dei lavoratori assenti, prevedendo la possibilità – su richiesta del lavoratore - di inviare informazioni a domicilio durante l'assenza.

Tenuto conto delle specifiche premesse, si ritiene che gli obiettivi fissati nel PAP 2013/2015

anche per l'anno 2014 siano stati sostanzialmente raggiunti.

Brescia, 5 marzo 2015