

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 2015

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 e rinnovato per un quadriennio con determinazione n. 37 in data 23.4.2015.

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.

Per la redazione della presente relazione il CUG ha esaminato la seguente documentazione disponibile:

- 1) "Piano della Performance 2015"
- 2) "Bilancio d'esercizio 2015" e relazione illustrativa;
- 3) Rendicontazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2013-2015;
- 4) Dati relativi al personale pubblicati ex D. Lgs. 33/2013 sul sito internet camerale.
- 5) Statistiche concernenti il personale camerale.

Lo sforzo fatto dall'Ente in questi ultimi anni nel predisporre i dati relativi al personale in un'ottica di genere, permette di procedere con il medesimo *format* individuato per la precedente annualità.

La presente relazione, riferita all'anno 2015, è suddivisa in due parti, riguardanti:

- 1) la situazione del personale dell'Ente e l'organizzazione del lavoro;
- 2) le aree di intervento per attuare le pari opportunità.

1. La situazione del personale al 31.12.2015 e l'organizzazione del lavoro

L'organico della Camera di Commercio (165 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). Al 31.12.2015 l'organico in servizio è di 155 dipendenti.

Tab. 1 – Dotazione organica e personale in servizio

Categoria	Dotazione organica al 31/12/2015	Posti part-time	Personale in servizio al 31/12/2015	di cui part-time
Dirigenti	4	-	3	-
D3	7	2	7	-
D1	22	8	20	6
C1	82	29	77	24
B3	41	11	39	6
B1	4	1	4	-
A1	5	2	5	2
Totale	165	53	155	38

L'Ente ha successivamente approvato gli atti per la copertura di due ulteriori contratti a tempo parziale di categoria D1 e cinque contratti a tempo parziale di categoria C.

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%.

Tab. 2 – Organico in servizio suddiviso per genere

	2015		2014		2013	
uomini	44	(28%)	44	(28%)	43	(27%)
donne	111	(72%)	114	(72%)	117	(73%)
TOTALE	155		158		160	

Ripartizione risorse umane per tipologia contrattuale

La percentuale del personale in part-time è pari al 25% del personale, di questi il 95% ha un part-time superiore al 50%. Il dato è in aumento rispetto agli scorsi anni, 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			TOTALE GENERALE
	full-time	part-time	totale	full-time	part-time	totale	
2015	117	38	155	4	2	6	161
- uomini	43	1	44	2	0	2	46
- donne	74	37	111	2	2	4	115
2014	122	36	158	6	1	7	165
- uomini	43	1	44	4	0	4	48
- donne	79	35	114	2	1	3	117
2013	124	36	160	6	1	7	167
- uomini	42	1	43	2	0	2	45
- donne	82	35	117	4	1	5	122

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	2015	2014	2013
impiegati	A	5	6	6
	- uomini	0	0	0
	- donne	5	6	6
	B	43	43	43
	- uomini	15	15	15
- donne	28	28	28	
C	77	79	81	
- uomini	16	16	15	
- donne	61	63	66	
D	27	27	27	
- uomini	11	11	11	
- donne	16	16	16	
di cui posizioni organizzative	9	9	9	
- uomini	3	3	3	
- donne	6	6	6	
dirigenti	3	3	3	
- uomini	2	2	2	
- donne	1	1	1	
TOTALE	155	158	160	
- uomini	44	44	43	
- donne	111	114	117	

Ripartizione del personale per funzioni / Aree

Tab. 5 – Distribuzione per funzioni istituzionali

Funzioni	Anno 2015		Anno 2014		Anno 2013	
	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %
Uffici di Staff S.G.	3	2%	4	2%	4	2%
- uomini	0		0		0	
- donne	3		4		4	
Uffici di Staff A.G.	6	4%	6	4%	6	4%
- uomini	3		3		3	
- donne	3		3		3	
Area Anagrafica	74	47%	72	46%	74	46%
- uomini	17		17		17	
- donne	57		55		57	
Area Promozione	29	18%	30	19%	30	19%
- uomini	8		8		8	
- donne	21		22		22	
Area Amministrativa	46	29%	46	29%	46	29%
- uomini	16		16		15	
- donne	27		30		31	
Totale	155	100%	158	100%	160	100%
- uomini	44		44		43	
- donne	111		114		117	

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 1 dipendente ha meno di 35 anni). L'età media si mantiene pari a 49 anni, fatto che evidenzia il fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti che potrebbe presentare nel prossimo futuro profili di criticità.

Tab. 6 – Personale per età

Anno	Età	19-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>64	totale
2015		0 (0%)	1 (1%)	39 (26%)	73 (46%)	40 (26%)	2 (1%)	155
	- uomini	0	0	8 (7%)	25 (14%)	10 (6%)	1 (1%)	44 (28%)
	- donne	0	1 (1%)	31 (24%)	48 (30%)	30 (16%)	1 (1%)	111 (72%)
2014		0 (0%)	4 (2%)	49 (30%)	69 (44%)	36 (23%)	0 (0%)	158
	- uomini	0	1 (1%)	11 (7%)	22 (14%)	10 (6%)	0	44 (28%)
	- donne	0	3 (2%)	38 (24%)	47 (30%)	26 (16%)	0	114 (72%)
2013		0 (0%)	4 (2%)	51 (32%)	75 (47%)	29 (18%)	1 (1%)	160
	- uomini	0	1 (1%)	10 (6%)	22 (14%)	9 (5%)	1 (1%)	43 (27%)
	- donne	0	3 (2%)	41 (26%)	53 (33%)	20 (12%)	0	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.

Tab. 7 – Personale per anzianità di servizio

Anno	0-5	6-15	16-25	26-35	>35	Totale	
2015		3	37	61	39	15	155
	- uomini	1	4	24	11	4	44
	- donne	5	33	37	28	8	111
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	1	7	23	9	3	43
	- donne	11	35	38	26	7	117

Partecipazione alle attività formative

I dati relativi al 2015 evidenziano un buon grado di coinvolgimento e partecipazione del personale all'attività formativa. Al fine di favorire pari opportunità di formazione a tutto il personale, molte attività formative sono state svolte in web-conference, videoconferenza o con modalità e-learning, in modo da consentire a tutti di conciliare la partecipazione con i propri impegni personali e familiari.

Tab. 8 – Personale partecipante ad attività formative

	2015	2014	2013
Numero partecipanti	116 (75%)	114 (72%)	117 (73%)
- uomini	31 (20%)	29 (18%)	26 (16%)
- donne	85 (55%)	85 (54%)	91 (57%)

Tab. 9 -Sintesi analisi di genere

Indicatori	2015
% dirigenti donne	33%
% di donne rispetto al totale del personale (di ruolo e a tempo determinato)	71%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	72%
Età media del personale femminile	49 anni
Età media del personale maschile	50 anni
% di personale femminile a tempo parziale rispetto al totale del personale femminile	33%
% di personale maschile a tempo parziale rispetto al totale del personale maschile	2%
% di personale femminile partecipante ad attività formative rispetto al totale del personale femminile	77%
% di personale maschile partecipante ad attività formative rispetto al totale del personale maschile	70%

Congedi parentali e assenze dal servizio

Nel 2015 il totale dei giorni di assenza dal servizio per assistenza ai figli è diminuito, mentre aumentano i permessi per motivi personali. I dati rilevati per genere confermano che sono le donne ad usufruire maggiormente dei congedi e dei permessi per esigenze familiari.

Tab. 10 – Tipologia di assenza

congedo parentale (escluso congedo di maternità)	1 uomo	5 giorni
	10 donne	199 giorni
malattia figlio	1 uomo	5 giorni
	10 donne	82 giorni
aspettativa per motivi personali o familiari	0 uomo	0 giorni
	3 donne	103 giorni
assistenza a familiari disabili	1 uomo	6 giorni
	16 donne	287 giorni
permessi retribuiti	20 uomini	62 giorni
	75 donne	192 giorni

Sistema di valutazione

Sulla base delle disposizioni 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.

Tab. 11 – Performance

	Grado di differenziazione					
	N. dipendenti			% dipendenti		
	anno 2015	anno 2014	anno 2013	anno 2015	anno 2014	anno 2013
Personale dirigente						
Area Dirigenziale	3	3	3	100%	100%	100%
- uomini	2	2	2			
- donne	1	1	1			
Personale non dirigente						
1^ fascia di valutazione (71% - 100%)	55	55	52	36%	36%	33%
- uomini	14	12	12			
- donne	41	43	40			
2^ fascia di valutazione (41% - 70%)	85	89	97	55%	58%	61%
- uomini	23	24	26			
- donne	62	65	71			
3^ fascia di valutazione (0% - 40%)	14	10	10	9%	6%	6%
- uomini	5	4	3			
- donne	9	6	7			
Totale	154	154	159	100%	100%	100%
- uomini	42	40	41			
- donne	112	114	118			

2. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

Le iniziative pianificate per l'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015 (di seguito PAP) hanno subito un brusco freno a seguito delle dichiarazioni e degli interventi del Governo sul riordino del sistema camerale, che ha determinato da un lato un forte ridimensionamento delle risorse economiche e dall'altro l'ipotesi di riduzione del numero delle Camere di Commercio e di trasferimento di alcune funzioni presso altri enti.

In questo clima di instabilità, alcune azioni pianificate nel PAP 2013-2015 sono passate in secondo piano, in attesa di maggiori certezze sul nuovo assetto organizzativo della Camera di Commercio; si citano ad esempio:

- allestimento di una sala dove poter consumare la pausa pranzo, anche in considerazione della riduzione per legge del valore del buono pasto e dell'avvento del buono pasto elettronico;
- sperimentazione del telelavoro e dello smartworking;
- calcolo in ore delle ferie, e non in giornate, al fine di riequilibrare le differenti consistenze di ore nelle giornate tra dipendenti a part-time, con orario personalizzato e con orario standard;
- organizzazione di percorsi formativi specifici sulle pari opportunità e sulla conciliazione vita-lavoro;
- convenzioni con strutture sanitarie e altre iniziative per lo scambio di informazioni, servizi e beni tra dipendenti camerali.

Particolari criticità sono state segnalate inoltre relativamente:

- all'area di sosta e di pausa (zona distributori di bevande e snack) per il frastuono provocato che disturba i colleghi e gli utenti;
- al disagio climatico presso gli sportelli del piano terra.

Nel 2015 il CUG ha proseguito consolidando il dialogo con i dipendenti, che vuole portare a far emergere, ove ci siano, eventuali ipotesi di mobbing e/o di negazione delle pari opportunità.

In merito al tema del benessere lavorativo ed organizzativo, la Camera di Commercio ha effettuato una prima valutazione del rischio stress da lavoro correlato, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 nell'anno 2010, con il seguente esito: "rischio basso". La nuova valutazione è stata eseguita nel 2015, con il seguente esito: "rischio basso".

Nel corso del 2015, alla luce del Programma di mandato e del Piano pluriennale di intervento per

la gestione delle risorse umane, il Segretario Generale ha promosso e predisposto un ventaglio di iniziative per il benessere organizzativo e per la conciliazione vita-lavoro, anche al fine di agevolare in particolare le dipendenti con figli piccoli e mantenere alta la motivazione del personale in un periodo connotato dal blocco delle retribuzioni e dalla tendenziale riduzione dei fondi di amministrazione per l'incentivazione della produttività, parallelamente a una contrazione degli organici:

1. nuovo piano di welfare aziendale, con incremento delle misure di flessibilità del rapporto di lavoro (part-time), in deroga alla disciplina contrattuale, con un aumento dei posti disponibili nella categoria C e D;
2. interventi per favorire il rientro in servizio anticipato delle lavoratrici in maternità e 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;
3. regolamentazione dei congedi parentali a ore, con istruzioni specifiche inviate a tutti i dipendenti con figli di età inferiore ai 12 anni;
4. riorganizzazione dell'orario di servizio dell'ente, dal 1.1.2016, con orario di servizio articolato, per tutti gli uffici, su 5 giornate lavorative, dal lunedì al giovedì dalle 7,30 alle 18,00 ed il venerdì dalle 7,30 alle 17,30 (termini oltre i quali i dipendenti non possono prolungare l'orario di lavoro né svolgere lavoro straordinario);
5. elaborazione del piano formativo che, come ogni anno, 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;
6. rinnovo della convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di un pacchetto di abbonamenti per posto auto da proporre a tariffa agevolata ai dipendenti camerale che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro;
7. mantenimento della possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale alle dipendenti in gravidanza ed ai dipendenti durante il periodo di cure riabilitative agli arti inferiori;
8. in risposta alle 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;
9. erogazione di contributi alla cassa mutua;
10. nuova modalità di erogazione del servizio di vaccinazione, con costi a carico del dipendente.

Nel frattempo si è proceduto alla formulazione del nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2016-2018, sottoposto alla Giunta Camerale e approvato con provvedimento n. 127 del 30.11.2015.

Con l'entrata a regime del nuovo PAP il CUG intende proseguire nelle azioni di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità, anche tramite l'aggiornamento dell'apposito spazio web dedicato al Comitato. Nella sezione, collocata all'interno del sito istituzionale dell'ente (sezione Amministrazione Trasparente), sono pubblicati il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, materiale documentale di approfondimento e 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.

Tenuto conto delle specifiche premesse, si ritiene che gli obiettivi fissati nel PAP 2013/2015 anche per l'anno 2015 siano stati sostanzialmente raggiunti.

Brescia, 19 maggio 2016

La Presidente
D.ssa Antonella Vairano

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)