



Allegato alla comunicazione della Giunta  
del 23/3/17 – lettera i)

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 ATTIVITA' 2016**

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).

La Camera di Commercio di Brescia, in attuazione di quanto previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010 e in coerenza con le Linee Guida espresse dalla Direttiva 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e Ministero delle Pari Opportunità ha costituito, con determinazione del Segretario Generale n. 23 in data 8.3.2011, il Comitato Unico di Garanzia, di seguito CUG.

Ai sensi della normativa in materia, la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dirigenziale anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da n. 4 componenti effettivi, di cui n. 2 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 2 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001, assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti del CUG nominati, per rinnovo del precedente incarico, con determinazione n. 37/SG in data 23.4.2015 sono i seguenti:

- Antonella Vairano, componente effettivo, con funzioni di Presidente;
- Roberto Mellini, componente effettivo
- Adele Loda, componente effettivo
- Giorgio Camisani, componente effettivo

Nel corso dell'annualità 2016 il CUG si è riunito in un'unica seduta, il giorno 19 maggio 2016, verbalizzata così come previsto dal Regolamento vigente. Gli originali dei verbali sono depositati e custoditi a cura del Presidente del CUG presso l'Ufficio Ordinamento Giuridico del Personale.

Il presente documento, in attuazione della predetta L.183/2010, e sulla base della Direttiva del 4/3/2011 citata in premessa, e dell'art. 9 del Regolamento che disciplina le modalità di funzionamento del CUG, fornisce un resoconto concernente la situazione del personale della Camera di Commercio di Brescia riferito alla precedente annualità, 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 e viene trasmessa ai vertici amministrativi e politici dell'Ente.

Per la redazione della presente relazione il CUG ha esaminato:

- la comunicazione del Presidente alla Giunta, del 20 febbraio 2017 allegato lett. e) "Statistiche concernenti il personale camerale";
- la prima parte della "Relazione sulla performance anno 2016", approvata dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 19/2017. La seconda parte della "Relazione della Performance", contenente i dati di interesse per gli stakeholder, in particolare la sezione 5, sugli obiettivi sulle "Pari Opportunità", viene resa disponibile entro il mese di giugno di ogni anno;
- la relazione sul "Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2016", ove a pag. 9 l'Organismo Indipendente di Valutazione, OIV, in merito alla verifica della promozione delle pari opportunità nell'ente, rendiconta gli interventi attuati nel corso dell'anno precedente. (n.b.: alla data odierna non è ancora disponibile il Bilancio di esercizio 2016, in approvazione per il mese di maggio 2017).

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 2016, 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 31.12.2016 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 31.12.2016 l'organico in servizio è di 148 dipendenti.

Tab. 1 – Dotazione organica e personale in servizio

Categoria	Dotazione organica al 31/12/2016	Posti part-time	Personale in servizio al 31/12/2016	di cui part-time
Dirigenti	4	-	3	-
D3	7	2	7	-
D1	22	8	17	8
C1	82	29	73	29
B3	41	11	39	5
B1	4	1	4	-
A1	5	2	5	2
Totale	165	53	148	44

Nell'anno si è registrato un incremento dei rapporti di lavoro a tempo parziale, passati da 38 a 44, a seguito dell'attuazione degli interventi di welfare approvati con determinazione n. 4/sg del 18.1.2016.

### 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

	2016		2015		2014	
uomini	42	(28%)	44	(28%)	44	(28%)
donne	106	(72%)	111	(72%)	114	(72%)
TOTALE	148		155		158	

## Ripartizione risorse umane per tipologia contrattuale

La percentuale del personale in part-time è pari al 29,5% del personale, di questi il 95% ha un part-time superiore al 50%. Il dato è in aumento rispetto agli scorsi anni, e vede le donne ad usufruire maggiormente di questo istituto: il 98% 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	
2016	104	44	148	6	1	7	155
- uomini	41	1	42	2	0	2	44
- donne	63	43	106	4	1	5	111
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

## 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	2016	2015	2014
impiegati	A	5	5	6
	- uomini	0	0	0
	- donne	5	5	6
	B	43	43	43
	- uomini	15	15	15
	- donne	28	28	28
C	73	77	79	
- uomini	15	16	16	
- donne	58	61	63	
D	24	27	27	
- uomini	10	11	11	
- donne	14	16	16	
	di cui posizioni organizzative	8	9	9
	- uomini	3	3	3
	- donne	5	6	6
dirigenti		3	3	3
	- uomini	2	2	2
	- donne	1	1	1
	TOTALE	148	155	158
	- uomini	42	44	44
	- donne	106	111	114

## Ripartizione del personale per funzioni / Aree

Tab. 5 – Distribuzione per funzioni istituzionali

Funzioni	Anno 2016		Anno 2015		Anno 2014	
	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %
Uffici di Staff S.G.	3	2%	3	2%	4	2%
- uomini	0		0		0	
- donne	3		3		4	
Uffici di Staff A.G.	6	4%	6	4%	6	4%
- uomini	3		3		3	
- donne	3		3		3	
Area Anagrafica	71	48%	74	47%	72	46%
- uomini	17		17		17	
- donne	54		57		55	
Area Promozione	25	17%	29	18%	30	19%
- uomini	6		8		8	
- donne	19		21		22	
Area Amministrativa	43	29%	46	29%	46	29%
- uomini	16		16		16	
- donne	27		27		30	
Totale	148	100%	155	100%	158	100%
- uomini	42		44		44	
- donne	106		111		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.

L'età media si mantiene pari a **50 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
2016		0 (0%)	0 (0%)	34 (23%)	73 (49%)	41 (28%)	0 (0%)	148
	- uomini	0	0	7 (5%)	23 (15%)	12 (8%)	0	42 (28%)
	- donne	0	0	27 (18%)	50 (34%)	29 (20%)	0	106 (72%)
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%)

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
------	-----	------	-------	-------	-----	--------

2016		3	40	54	37	14	148
- uomini	0	5	21	10	6	42	
- donne	3	33	33	27	8	106	
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	

### Partecipazione alle attività formative

I dati relativi al 2016 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

	2016	2015	2014
Numero partecipanti	108 (73%)	116 (75%)	114 (72%)
- uomini	37 (18%)	31 (20%)	29 (18%)
- donne	81 (55%)	85 (55%)	85 (54%)

Tab. 9 - Sintesi analisi di genere

Indicatori	2016
% dirigenti donne	33%
% di donne rispetto al totale del personale (di ruolo e a tempo determinato)	72%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	72%
Età media del personale femminile	50 anni
Età media del personale maschile	51 anni
% di personale femminile a tempo parziale rispetto al totale del personale femminile	40%
% 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	76%
% di personale maschile partecipante ad attività formative rispetto al totale del personale maschile	84%

### Congedi parentali e assenze dal servizio

Nel 2016 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)	19 dipendenti	1 uomini	2 giorni
		18 donne	350 giorni
malattia figlio	9 dipendenti	1 uomini	5 giorni
		8 donne	80 giorni
aspettativa per motivi personali o familiari	4 dipendenti	0 uomini	0 giorni
		4 donne	162 giorni
assistenza a familiari disabili (L. 104/92)	21 dipendenti	3 uomini	18 giorni
		18 donne	250 giorni
- di cui con contratto di lavoro a part- time	10 dipendenti	0 uomini	-
		10 donne	-
permessi retribuiti	89 dipendenti	17 uomini	44 giorni
		72 donne	228 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 2016	anno 2015	anno 2014	anno 2016	anno 2015	anno 2014
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%)	54	55	55	36%	36%	36%
- uomini	13	14	12			
- donne	41	41	43			
2^ fascia di valutazione (41% - 70%)	84	85	89	56%	55%	58%
- uomini	24	23	24			
- donne	60	62	65			
3^ fascia di valutazione (0% - 40%)	13	14	10	8%	9%	6%
- uomini	5	5	4			
- donne	8	9	6			
Totale	151	154	154	100%	100%	100%
- uomini	42	42	40			
- donne	109	112	114			

## 2. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

Le iniziative pianificate per l'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 (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 particolare nel 2016 è proseguito il programma degli interventi per il **contenimento dei costi**, definito dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 44 del 20.4.2015, in seguito alla riduzione del diritto annuale camerale disposta con D.L. 90/2014. Inoltre ha trovato compimento la riforma della P.A. in materia di "riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio", con l'approvazione del **decreto attuativo del 25 novembre 2016, n. 219**, che prevede una serie di misure di razionalizzazione della spesa.

Alla luce della normativa di riordino delle Camere di Commercio e delle connesse, rinnovate, esigenze di razionalizzazione funzionale ed economico finanziaria, nel 2016, con il provvedimento di Giunta camerale n. 103/2016, è stata effettuata una **rivisitazione della struttura organizzativa** dell'Ente, con la razionalizzazione dei servizi e la costituzione di nuovi uffici, per consentire all'Ente di concretizzare i nuovi servizi, anche in un regime di libero mercato.

In questo clima di instabilità, le **azioni pianificate nel PAP 2016-2018** sono passate in secondo piano, in attesa di maggiori certezze sul nuovo assetto organizzativo della Camera di Commercio e della conclusione del processo di riforma della Pubblica Amministrazione.

Infatti la legge per la **Riforma della Pubblica Amministrazione**, approvata in via definitiva il 4 agosto 2015, all'articolo 14 "Promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", prevede il rafforzamento del **telelavoro** e promuove la sperimentazione di forme di **Smart-working** fissando anche un ambizioso obiettivo: entro 3 anni dall'approvazione del disegno di legge i meccanismi di flessibilità lavorativa dovranno essere operativi almeno per il 10% dei dipendenti pubblici.

Nella stessa direzione vanno le convenzioni con gli asili nido e le misure per agevolare il ricorso al part-time. La delega Madia prevede, infatti, che le amministrazioni stringano accordi con nidi e scuole dell'infanzia, apre la possibilità di organizzare, anche d'intesa con altre amministrazioni, campi estivi per i figli dei dipendenti e servizi di supporto alla genitorialità durante il periodo di chiusura delle scuole.

Nel corso del 2016, a seguito del risultato dell'analisi compiuta dal CUG negli anni precedenti sulle esigenze dei lavoratori camerale, e alla luce del Programma di mandato e del Piano pluriennale di intervento per la gestione delle risorse umane, il Segretario Generale ha promosso e introdotto 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, come di seguito dettagliate:

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, introdotti con provvedimento 4/SG/2016;
2. l'Ente ha rinnovato la convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di un pacchetto di abbonamenti per posto auto presso il **parcheggio "Palagiustizia"** da proporre a tariffa agevolata di € 35,5 mensili ai dipendenti camerale che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro, con possibilità di pagamento rateale mediante trattenuta mensile dallo stipendio. Aderiscono a questa iniziativa n. 20 dipendenti (12 donne e 8 uomini);
3. con ordine di servizio del Segretario Generale n. 15/2015 è stata riconfermata la possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'**autorimessa camerale** per i dipendenti camerale che siano in gravidanza o in allattamento fino all'anno di vita del figlio (nr. 1) e durante il periodo di cure riabilitative agli arti, limitatamente al periodo necessario della cura (nr. 2 donne), ai quali si aggiungono nr. 10 posti non numerati e non assegnati in modo permanente, che

- devono restare a disposizione per consentire accesso fornitori ed erogatori servizi gestionali ed organizzativi della Camera e di Pro Brixia e posti auto per amministratori, Revisori dei Conti, etc in occasione di Consiglio, Giunta, CdA, etc.);
4. 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;
  5. introduzione di un più efficace **sistema di videosorveglianza**, per controllare nell'arco dell'intera giornata l'insieme delle aree scoperte e degli accessi all'edificio, per perseguire le finalità di tutela del patrimonio dell'Ente nonché di sicurezza nei luoghi di lavoro, realizzato a seguito degli indirizzi forniti dalla Giunta camerale con provvedimento n. 128 del 30.11.2015, e divulgato ai dipendenti con nota del Segretario Generale in data 11.1.2016;
  6. 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;
  7. regolamentazione dei congedi parentali a ore, con istruzioni specifiche inviate a tutti i dipendenti con figli di età inferiore ai 12 anni e predisposizione del modulo per la richiesta scaricabile dalla piattaforma Pitaweb, per la richiesta di congedo parentale a giornata intera, mezza giornata o a ore, come previsto dalla normativa e dalla contrattazione decentrata dell'Ente;
  8. riorganizzazione dell'orario di servizio dell'ente, in vigore 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);
  9. 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;
  10. a seguito del riordino del patrimonio librario dell'Ente, conclusosi nel mese di maggio 2016, il Segretario Generale ha dato la possibilità ai dipendenti di manifestare il proprio interesse per il **ritiro gratuito** di una o più pubblicazioni tra quelle indicate nell'apposito elenco, assegnate nei limiti della disponibilità, anche previo sorteggio;
  11. conferma dell'erogazione del servizio di vaccinazione con costi a carico del dipendente;
  12. erogazione di **prestiti ai dipendenti sull'indennità di anzianità**, ai sensi dell'art.85 del Regolamento Tipo del 12.7.1982, come modificato dall'art. 1, D. Lgs. 245/95, che consente l'erogazione di un importo massimo dell'80% dell'indennità maturata dai dipendenti, per l'acquisto, costruzione o ristrutturazione di alloggio destinato ad uso di abitazione propria o dei propri figli, nonché per spese sanitarie sostenute a seguito di terapie ed interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, come da regolamento approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 81/2012. L'estinzione del prestito avviene mediante pagamento in rate mensili, durante il periodo di permanenza in servizio, dell'importo corrispondente all'interesse semplice annualmente maturato al tasso stabilito con decreto ministeriale, ed in un' unica soluzione, al momento della cessazione dal servizio, del capitale ottenuto in prestito. Nel corso dell'anno 2016 sono state presentate alcune domande di anticipazione e il Dirigente dell'Area Amministrativa ha disposto con proprie determinazioni la concessione a n. 2 dipendenti di prestiti per complessivi 53.939,00 euro;
  13. le procedure per il passaggio del personale dipendente della Camera di Commercio di Brescia ad altri Enti o Amministrazioni pubbliche a seguito di domanda di mobilità sono state regolamentate con i Criteri Generali per la mobilità verso altri Enti, approvati con determinazione n. 267/sg del 10.2.2004 e successivamente modificati con determinazione n. 23/sg del 18.2.2013. Con deliberazione n. 44 del 20.4.2015 è stato stabilito un

contingente di n. 1 unità di personale autorizzato a beneficiare della **mobilità in uscita**. Possono concorrere alla procedura di mobilità tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso la Camera di Commercio da almeno 5 anni. La richiesta di mobilità deve essere effettuata sull'apposito modulo disponibile in rete e deve essere presentata entro il 31 marzo, completa di tutti i dati previsti dai criteri generali per la mobilità verso altri Enti o Amministrazioni pubbliche sopra richiamati. Nel corso dell'anno 2016 hanno presentato domanda di mobilità in uscita n. 3 dipendenti, ma solo 1 aveva i requisiti previsti dai criteri generali e pertanto ha potuto usufruire della mobilità.

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". L'ultima valutazione è stata eseguita nel 2015, con esito: "rischio basso".

Con l'entrata a regime del nuovo PAP, il CUG ha comunque proseguito con le azioni di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità, anche tramite l'aggiornamento dell'apposito spazio web. Nella sezione, collocata all'interno del sito istituzionale dell'ente (sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Dati Ulteriori), 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.

Si segnalano i seguenti **aspetti**, che richiedono l'identificazione di idonee azioni di miglioramento. In particolare:

- confronto produttivo con gli organismi interni all'Ente (Organismo Indipendente di Valutazione, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Rappresentanza Sindacale Unitaria) e rapporti di collaborazione e scambio con i CUG esterni;
- consultazione con il CUG, con modalità predeterminate dal vertice dell'amministrazione camerale, in occasione dell'emanazione di atti interni che riguardano il personale, così come previsto al punto 3.2. delle Linee guida ministeriali citate in premessa.

Nel 2016 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, anche se ancora non è stato attivato un apposito canale di ascolto che garantisca la privacy, anche solo a titolo sperimentale.

Il presente documento, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Camerale, viene trasmesso all'OIV, alla Consigliera di Parità territorialmente competente, alle OOSS, alla RSU, e a tutto il personale. Si dispone la pubblicazione nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.

Brescia, 16/3/2017

La Presidente  
D.ssa Antonella Vairano

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(dr Massimo Ziletti)

**IL PRESIDENTE**  
(dr Giuseppe Ambrosi)