



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' 2017

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 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 del 2017 il CUG si è riunito il 25 gennaio 2017.

La Presidente ha inoltre partecipato all'incontro dei Presidenti dei CUG delle PA locali, organizzato per realizzare sinergie tra i CUG degli enti, anche attraverso la condivisione di eventi e proposte varie che si è tenuto il 7 febbraio presso la Direzione Generale del Comune di Brescia.

Il Segretario Generale, in qualità di responsabile del personale camerale, ha partecipato come relatore all'iniziativa promossa dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia, ATS Brescia, ASST Brescia, Provincia di Brescia e Università degli Studi di Brescia sul tema: "Applicazione della Legge 104/92 negli enti pubblici a Brescia – Sostenendo una famiglia di un disabile e/o un disabile si integrano le funzioni di uno stato sociale", che si è svolta il 6 ottobre 2017 presso la Sala dei Giudici di Palazzo Loggia, in occasione del quale è stato presentato un

dossier statistico sull'applicazione della L. 104/92 a Brescia e in Italia.

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 relazione il CUG ha esaminato:

- la comunicazione alla Giunta, del 27 febbraio 2018 allegato lett. c) "Statistiche concernenti il personale camerale";
- la prima parte della "Relazione sulla performance anno 2017", approvata dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 17/2018. 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 presente relazione, riferita all'anno 2017, 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 31.12.2017 e l'organizzazione del lavoro

L'organico della Camera di Commercio 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 31.12.2017 l'organico in servizio è di 144 dipendenti, con una diminuzione di 4 unità rispetto all'anno precedente.

Le posizioni soprannumerarie presenti nelle categorie C1 e B3 verranno assorbite nel corso del biennio 2018-2019 in attuazione dei piani di fuoriuscita per pensionamento, secondo il piano di razionalizzazione organizzativa della Camera di Commercio presentato da Unioncamere al Ministero dello Sviluppo Economico, come previsto dal decreto attuativo della riforma del 25.11.2016, n. 219, non rendendosi necessarie procedure di ricollocamento presso altre amministrazioni pubbliche.

Tab. 1 – Dotazione organica e personale in servizio

Categoria	Dotazione organica al 31/12/2017	Personale in servizio al 31/12/2017	di cui part-time
Dirigenti	4	3	-
D3	7	7	-
D1	16	16	7
C1	68	70	28
B3	37	39	4
B1	4	4	-
A1	5	5	2
Totale	141	144	41

Nell'anno si è registrata una diminuzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, passati da 44 a 41, pari al 28,5% del totale del personale in servizio.

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 65,5%.

Tab. 2 – Organico in servizio suddiviso per genere

	2017		2016		2015	
uomini	41	(28%)	42	(28%)	44	(28%)
donne	103	(72%)	106	(72%)	111	(72%)
TOTALE	144		148		155	

Ripartizione risorse umane per tipologia contrattuale

La percentuale dei dipendenti in part-time è pari al 28,5% del personale. Tutti i dipendenti con contratto di lavoro part-time hanno una percentuale di impegnativa di lavoro superiore al 50%. Le donne usufruiscono maggiormente di questo istituto, pari al 98% del personale.

Tab. 3 – Tipologia contrattuale

	A tempo indeterminato			A tempo determinato			TOTALE GENERALE
	full-time	part-time	totale	full-time	part-time	totale	
2017	103	41	144	0	0	0	144
- uomini	40	1	41	0	0	0	41
- donne	63	40	103	0	0	0	103
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

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	2017	2016	2015
impiegati	A	5	5	5
	- uomini	0	0	0
	- donne	5	5	5
	B	43	43	43
	- uomini	15	15	15
- donne	28	28	28	
C	70	73	77	
- uomini	14	15	16	
- donne	56	58	61	
D	23	24	27	
- uomini	10	10	11	
- donne	13	14	16	
	di cui posizioni organizzative	8	8	9
	- uomini	3	3	3
	- donne	5	5	6
dirigenti		3	3	3
	- uomini	2	2	2
	- donne	1	1	1
	TOTALE	144	148	155
	- uomini	41	42	44
	- donne	103	106	111

Ripartizione del personale per funzioni / Aree

Tab. 5 – Distribuzione per funzioni istituzionali

Funzioni	Anno 2017		Anno 2016		Anno 2015	
	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %
Uffici di Staff S.G.	4	3%	3	2%	3	2%
- uomini	0		0		0	
- donne	4		3		3	
Uffici di Staff A.G.	5	3%	6	4%	6	4%
- uomini	3		3		3	
- donne	2		3		3	
Area Anagrafica	68	47%	71	48%	74	47%
- uomini	16		17		17	
- donne	52		54		57	
Area Promozione	27	19%	25	17%	29	18%
- uomini	8		6		8	
- donne	19		19		21	
Area Amministrativa	40	28%	43	29%	46	29%
- uomini	14		16		16	
- donne	26		27		27	
Totale	144	100%	148	100%	155	100%
- uomini	41		42		44	
- donne	103		106		111	

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 è pari a **51 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
2017		0 (0%)	0 (0%)	26 (18%)	73 (51%)	44 (31%)	1 (1%)	144
	- uomini	0	0	5 (3%)	22 (15%)	13 (9%)	1 (1%)	41 (28%)
	- donne	0	0	21 (15%)	51 (42%)	31 (22%)	0	103 (72%)
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%)

Tab. 7 – Personale per anzianità di servizio

Anno	0-5	6-15	16-25	26-35	>35	Totale	
2017		2	38	54	38	12	144
	- uomini	0	5	21	10	5	41
	- donne	2	33	33	28	7	103
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

Partecipazione alle attività formative

I dati relativi al 2017 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

	2017	2016	2015
Numero partecipanti	102(71%)	108 (73%)	116 (75%)
- uomini	34 (28%)	37 (25%)	31 (20%)
- donne	68 (47%)	81 (55%)	85 (55%)

Congedi parentali e assenze dal servizio

Nel 2017 il totale dei giorni di assenza dal servizio per assistenza ai figli è diminuito, mentre aumentano i permessi per motivi personali.

Tab. 9 – Tipologia di assenza

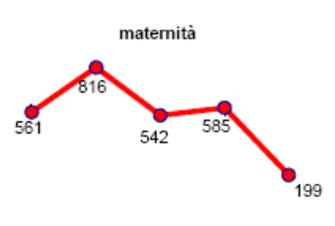
congedo parentale (escluso congedo di maternità)	15 dipendenti	1 uomini	11 giorni
		14 donne	135 giorni
malattia figlio	6 dipendenti	0 uomini	0 giorni
		6 donne	53 giorni
aspettativa per motivi personali o familiari	6 dipendenti	0 uomini	0 giorni
		6 donne	556 giorni
assistenza a familiari disabili (L. 104/92)	23 dipendenti	4 uomini	44 giorni
		19 donne	291 giorni
- di cui con contratto di lavoro a part- time	16 dipendenti	0 uomini	-
		16 donne	-

I dati rilevati per genere confermano che sono le donne ad usufruire maggiormente dei congedi e dei permessi per esigenze familiari.

Si pone in evidenza il dato sul crollo delle assenze per maternità, come analizzato nella tabella 10.

Tab. 10 – Tipologia di assenza maternità (d.lgs. 151/2001)

Maternità	anno 2013	anno 2014	anno 2015	anno 2016	anno 2017
giorni assenza	561	816	542	585	199



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 2017	anno 2016	anno 2015	anno 2017	anno 2016	anno 2015
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%)	57	54	55	36%	36%	36%
- uomini	15	13	14			
- donne	42	41	41			
2^ fascia di valutazione (41% - 70%)	75	84	85	56%	56%	55%
- uomini	20	24	23			
- donne	55	60	62			
3^ fascia di valutazione (0% - 40%)	13	13	14	8%	8%	9%
- uomini	4	5	5			
- donne	9	8	9			
Totale	148	151	154	100%	100%	100%
- uomini	41	42	42			
- donne	107	109	112			

Tab. 12 -Sintesi analisi di genere

Indicatori	2017
% dirigenti donne	33%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	71%
Età media del personale femminile	50 anni
Età media del personale maschile	52 anni
% di personale femminile a tempo parziale rispetto al totale del personale femminile	38%
% 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	66%
% di personale maschile partecipante ad attività formative rispetto al totale del personale maschile	82%

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 degli interventi del Governo sul riordino del sistema

camerale, attuati dal Ministero dello Sviluppo Economico, come previsto dal decreto attuativo della riforma del 25.11.2016, n. 219, determinando da un lato un forte ridimensionamento delle risorse economiche e dall'altro la riduzione del numero delle Camere di Commercio, il trasferimento di alcune funzioni presso altri enti e il ridimensionamento delle piante organiche. In questo clima di instabilità, le **azioni pianificate nel PAP 2016-2018** sono passate in secondo piano, in attesa della conclusione del processo di riforma del sistema camerale.

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, con la garanzia che i dipendenti che se ne avvalgano non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1°.6.2017 prevede l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, disponendo che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono tenute ad adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

L'obiettivo da raggiungere è quello di valutare l'applicabilità della modalità di lavoro a distanza alle attività e all'organizzazione dell'Ente camerale, con una sperimentazione iniziale limitata che permetta di individuare vantaggi concreti (e non potenziali) ed eventuali criticità del telelavoro e favorisca una riprogettazione organizzativa dei processi considerati in un'ottica di maggiore digitalizzazione e semplificazione.

In questo particolare momento socio-economico, in cui da più parti giunge pressante l'impulso a dar vita alla creazione di una amministrazione moderna e competitiva nella quale l'applicazione delle tecnologie informatiche agevoli la creazione di un modello organizzativo dinamico e tenda a una gestione flessibile del personale, funzionale al raggiungimento degli obiettivi, il telelavoro si presenta come un'interessante strumento di cui avvalersi nell'ambito di un complessivo processo di ristrutturazione: esso, infatti, richiede all'Amministrazione l'avvio di processi di semplificazione della propria attività attraverso interventi organizzativi, procedurali e tecnologici per realizzare un cambiamento del funzionamento dell'apparato burocratico.

Attuare questo cambiamento comporta per l'Ente l'adozione delle necessarie misure organizzative, sostenute da adeguati percorsi formativi del personale.

Con riferimento all'attuazione delle azioni previste nel PAP 2016-2018, e a seguito dell'analisi condotta dai componenti del CUG al Piano delle Azioni Positive del Comune di Brescia, la dr.ssa Vairano ha focalizzato per il tavolo di coordinamento dei Presidenti dei CUG degli enti bresciani che si è tenuto il 7/2/2017 i seguenti spunti di riflessione:

- interesse per le iniziative di sensibilizzazione sulla salute e la possibilità di attivare convenzioni, coordinate tra gli enti, per visite mediche, come quelle riservate alle dipendenti, per la prevenzione del tumore al seno e/o altre patologie;
- massima attenzione alla riforma del Pubblico impiego in atto, che potrebbe prevedere una regolamentazione dello smart working e del telelavoro, stabilendo percentuali obbligatorie di fruizione;
- interesse per iniziative, coordinate con gli altri enti del territorio, di formazione sulla comunicazione, per il miglioramento dei rapporti interpersonali, sia interni, tra colleghi di pari grado ed in linea gerarchica, sia esterni, verso l'utenza, che è sempre più attenta e sensibile al rapporto con i pubblici dipendenti, anche grazie ai nuovi sistemi di interazione informatica. Sta diventando, infatti, una priorità creare una nuova cultura organizzativa dove la consapevolezza del proprio modo di porsi e di comunicare risulta essere fondamentale, per migliorare il clima aziendale, ma anche per attrarre nuovi potenziali utenti/clienti. Sarebbe interessante che venisse proposto un percorso formativo e continuativo su questi temi, magari proprio appoggiandosi alla conoscenza di un ente più grande, qual è appunto il Comune di Brescia: si potrebbero organizzare due incontri in un

anno, coinvolgendo dirigenti, posizioni organizzative, responsabili e personale, magari in sessioni differenti. Queste iniziative avrebbero come fine anche quello di trovare nuove chiavi motivazionali e organizzative, per creare un ambiente di lavoro sereno, in un momento di evidente tensione per i dipendenti pubblici (meno risorse, invecchiamento, maggiori carichi di lavoro);

- valutazione di altre proposte condivise tra gli enti territoriali, che potrebbero essere sostitutive rispetto alle risorse messe finora a disposizione dalla Cassa mutua. In merito alla Cassa mutua, l'Ente camerale è in attesa di una risposta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze per accertare in via definitiva il mantenimento o meno della stessa, sulla base degli esiti dell'ispezione ministeriale condotta presso altre Camere di Commercio.

Nel corso del 2017, 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 confermato la serie di iniziative introdotte nei precedenti anni riguardanti 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. 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 € 35,50 mensili (a fronte di un costo ordinario mensile di € 50) 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. 22 dipendenti (14 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 **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. Con riferimento ai giorni di permesso previsti dalla normativa sulla maternità (d.lgs. 151/2001 e s.m.i.), si segnala che la Direzione Territoriale del Lavoro, a seguito di un accertamento di violazioni di norme in materia di tutela e sostegno alla maternità, relativo alla decurtazione di ferie operata dalla Camera ad 8 lavoratrici - che hanno usufruito dei riposi giornalieri della madre negli anni 2011, 2012, 2013 - per un ammontare di uno/due giorni di ferie per singola dipendente, ha comunicato in data 3.2.2017 di aver proceduto all'archiviazione del

- procedimento sanzionatorio, a conferma della regolarità dell'operato dell'Ente;
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 (nel 2017 sono state presentate 88 richieste di congedo parentale da parte di n. 8 dipendenti);
 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. nell'ambito della riorganizzazione dell'orario di servizio dell'Ente, sono state confermate le diverse articolazioni dell'orario di lavoro a tempo pieno (nel 2017 n. 33 dipendenti hanno fatto richiesta di orario personalizzato);
 10. 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 (nel 2017 sono stati fatti n. 76 corsi in sede);
 11. conferma dell'erogazione del servizio di vaccinazione con costi a carico del dipendente (nel 2017 n. 15 dipendenti hanno aderito alla somministrazione del vaccino);
 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 2017 il Dirigente dell'Area Amministrativa ha disposto con proprie determinazioni la concessione a n. 2 dipendenti di prestiti per complessivi 18.119,000 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 2017 hanno presentato domanda di mobilità in uscita n. 4 dipendenti, ma solo 1 aveva i requisiti previsti dai criteri generali e pertanto ha potuto usufruire della mobilità);
 14. in previsione dell'attuazione di nuove misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto **lavoro agile o smart-working**, con Ordine di Servizio del Segretario Generale n. 16 del 21 dicembre 2017 si è costituito un gruppo di lavoro composto da alcuni dipendenti camerale con il compito di definire, attraverso un ciclo di consultazioni con i Dirigenti, le attività telelavorabili e le attitudini richieste ai lavoratori al fine di consentire la predisposizione dei progetti di telelavoro e smart-working, in previsione

del coinvolgimento di diversi ruoli dell'amministrazione e dell'intervento del C.U.G. e delle rappresentanze sindacali.

Benessere lavorativo

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".

Azioni di miglioramento

Si segnalano alcuni aspetti per i quali si rilevano alcune criticità e che richiedono l'identificazione di idonee azioni di miglioramento.

Dal mese di gennaio 2017 si è deciso di sospendere il prelievo delle quote associative della Cassa Mutua dei dipendenti camerale, a seguito di una contestazione di irregolarità nella costituzione del fondo rilevata a seguito di un'ispezione ministeriale svoltasi presso l'Ente, e in attesa della risposta del Ministero delle Finanze alle controdeduzioni inviate dall'Ente e delle nuove modalità di attuazione introdotte dall'art. 72 del Contratto Collettivo di Lavoro, Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 febbraio 2018, ove viene reintrodotta il sostegno per finalità assistenziali anche con strumenti a carattere mutualistico.

Così come nell'ambito del welfare aziendale rientravano le borse di studio agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, che la Camera di Commercio, al fine di riconoscere e favorire l'impegno e il merito fin dall'età scolare, ha erogato fino al 2014.

Dalla riforma potrebbe anche scaturire uno strumento vantaggioso per molti dipendenti, già presente per alcuni contratti privatistici, quale la defiscalizzazione del premio di produttività, attraverso la quale il dipendente potrebbe ricevere il premio al lordo e utilizzarlo per accedere a servizi, quali le cure sanitarie, le spese di istruzione e di cura e custodia dei figli minori ecc.

Nel 2017 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. Le azioni di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità sono proseguite, 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). Nel 2017 è stato pubblicato il dossier "Misure e servizi di conciliazione innovativi: una guida per le PA", realizzato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ufficio per gli Interventi in materia di parità e pari opportunità con l'obiettivo di aiutare ad avviare percorsi di flessibilità all'interno della Pubblica Amministrazione, in coerenza con le linee guida tracciate dalla Commissione Europea. 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 2016/2018 anche per l'anno 2017 siano stati sostanzialmente raggiunti.

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, 15.3.2018

La Presidente
D.ssa Antonella Vairano