



CAMERA DI COMMERCIO
BERGAMO

Al Segretario Generale

Al Dirigente

All'OIV

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

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023



PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

Struttura della relazione

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

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nelle Aree di inquadramento (Tabella 1)

Classi di età e Area di inquadramento CCNL FL 2019-2021	Genere										Totale*
	UOMINI					DONNE					
	<30	30-40	41-50	51-60	>60	<30	30-40	41-50	51-60	>60	
OPERATORE	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
OPERATORE ESPERTO	0	0	1	4	0	0	0	5	6	6	21
ISTRUTTORE	2	1	3	3	3	2	6	9	15	3	47
FUNZIONARIO ED EQ	0	0	0	3	1	0	2	2	7	3	18
Totale*	2	1	4	11	4	2	8	16	29	13	89
Percentuale	2,2	1,1	4,5	12,4	4,5	2,2	9,0	18,0	32,6	14,6	100,0

*dipendenti di area non dirigenziale a tempo indeterminato in servizio al
31/12/2023

Anzianità nei profili e Aree di inquadramento non dirigenziali, ripartite per età e per genere (Tabella 2)

Permanenz a nell'area di inquadram ento	Area di inquadram ento*	UOMINI					DONNE					Total e**
		<30	30- 40	41- 50	51- 60	>60	<30	31- 40	41-50	51-60	>60	
Meno di 3 Anni	Istruttori	2	1	0	0	0	2	5	2	2	0	14
Meno di 3 Anni	Funzionari ed EQ	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3
tra 3 e 5 Anni	Istruttori	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	4
tra 5 e 10 Anni	Istruttori	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1



tra 5 e 10 Anni	Funzionari ed EQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Piu di 10 Anni	Operatori	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
Piu di 10 Anni	Operatori Esperti	0	0	1	4	0	0	0	4	6	6	21
Piu di 10 Anni	Istruttori	0	0	2	3	3	0	0	5	12	3	28
Piu di 10 Anni	Funzionari ed EQ	0	0	0	3	1	0	0	1	7	2	14
Totale**		2	1	4	11	4	2	8	15	29	13	89**
Percentuale		2,25	1,12	4,49	12,36	4,49	2,25	8,99	16,85	32,58	14,61	100

*CCNL Funzioni Locali 2019-2021

**su totali n. 89 dipendenti inquadrati in Aree non dirigenziali

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

Tipo di posizione di responsabilità	Genere				TOTALE*	
	UOMINI		DONNE		TOTALE*	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di Elevata Qualificazione	1	1,12	5	5,62	6	6,74
Responsabilità di unità organizzativa	6	6,74	10	11,24	16	17,98
Responsabilità di procedimento/funzione	4	4,49	5	5,62	9	10,11
Totale personale	11		20		31	
% sul personale complessivo non dirigenziale*		12,36		22,47		34,83

* tot. n. 89 unità di personale non dirigente al 31/12/2023

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

Titolo di studio	Area degli OPERATORI suddivisi per genere e titolo di studio					
	UOMINI		DONNE		TOTALE*	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,66	3	100



Diploma di scuola superiore	0	0	0	0	0	0
Laurea triennale	0	0	0	0	0	0
Laurea v.o. o magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo di Area*		33		67		100

* al 31/12/2023

Area degli OPERATORI ESPERTI suddivisi per genere e titolo di studio						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE*	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	4,76	3	14,28	4	19,04
Diploma di scuola superiore	4	19,04	11	52,38	15	71,42
Laurea triennale	0	0	0	0	0	0
Laurea v.o. o magistrale	0	0	2	9,52	2	9,52
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	5		16		21	
% sul personale complessivo di Area*		24		76		100

* al 31/12/2023

Area degli ISTRUTTORI suddivisi per genere e titolo di studio		
UOMINI	DONNE	TOTALE*



Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	2,12	1	2,12	2	4,25
Diploma di scuola superiore	3	6,38	16	34,04	19	40,42
Laurea triennale	1	2,12	2	4,25	3	6,38
Laurea v.o. o magistrale	7	14,89	13	27,65	20	42,55
Master di I livello	0	0	2	4,25	2	4,25
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	1	2,12	1	2,12
Totale personale	12		35		47	
% sul personale complessivo di Area*		26		74		100

* al 31/12/2023

Area dei FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE suddivisi per genere e titolo di studio						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE*	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Diploma di scuola superiore	1	5,6	0	0,0	1	5,6
Laurea triennale	0	0,0	1	5,6	1	5,6
Laurea v.o. o magistrale	2	11,1	13	72,2	15	83,3
Master di I livello	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Master di II livello	1	5,6	0	0,0	1	5,6
Dottorato di ricerca	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale personale	4		14		18	
% sul personale complessivo*		22,2		77,8		100

* al 31/12/2023

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

DIRIGENTI suddivisi per genere e titolo di studio						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE*	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea v.o. o magistrale	0	0	1	50	1	50
Master di I livello	1	50	0	0	1	50



Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1		1		2	
% sul personale Dirigente*		50		50		100

* al 31/12/2023

Personale non dirigenziale

Il personale non dirigenziale in servizio al 31/12/2023 è pari a n. 89 unità a tempo indeterminato, di cui n. 18 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), n. 47 unità nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), n. 21 unità nell'Area degli Operatori esperti (ex categoria B) e n. 3 unità nell'Area degli Operatori (ex categoria A), con una prevalenza femminile di n. 67 dipendenti e n. 22 uomini. La fascia d'età maggiormente rappresentativa è quella compresa tra i 51 e i 60 anni (44,9%), seguita dalla fascia tra i 41 e i 50 anni (22,4%), mentre esigua è la componente under 40 con la fascia d'età dai 31 ai 41 che ricopre il 10,1% e la componente under 30 che ricopre il 4,4%. Gli ultrasessantenni sono il 19,1%.

Per quanto riguarda le aree di inquadramento suddivise per genere, dei n. **22** uomini sono presenti n. 1 uomo nell'Area degli Operatori (ex categoria A), n. 5 unità nell'Area degli Operatori esperti (ex categoria B), n.12 unità nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) e n. 4 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D); mentre delle n. **67** donne sono presenti n. 2 donne nell'Area degli Operatori (ex categoria A), n. 16 unità nell'Area degli Operatori esperti (ex categoria B), n. 35 unità nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) e n. 14 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

Per quanto concerne il grado di istruzione posseduta, il personale dell'Area Funzionari ed EQ è per il 94,4% laureato, il personale dell'Area Istruttori è per il 55,3% laureato e per il 40,4% diplomato, il personale dell'Area Operatori esperti è per il 81% laureato o diplomato e il personale dell'Area Operatori è per il 100% non diplomato.

Personale dirigenziale

Al 31/12/2023 i dirigenti sono n. 2: n. 1 donna in qualità di Segretario Generale e n. 1 uomo in qualità di Dirigente, entrambi rientranti nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni ed entrambi in possesso di laurea.

Organi

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

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
2.1 Flessibilità oraria, lavoro agile, part-time

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

Classi di età e Tipo di Presenza	Genere										Totale
	UOMINI					DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
FullTime	2	1	3	10	3	2	8	14	22	11	76
PartTime >= 50%	0	0	1	1	1	0	0	0	9	2	14
PartTime < 50%	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Totale	2	1	4	12	4	2	8	14	31	13	91
Percentuali	2,20	1,10	4,40	13,19	4,40	2,20	8,79	15,38	34,07	14,29	100

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

Classi di età e Tipo di misura di conciliazione	Genere										Totale
	UOMINI					DONNE					
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
PT 60,18% Orizzontale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
PT 83,33% Misto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PT 33,33% Misto	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
PT 100,00% Verticale	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
PT 94,44% Misto	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PT 80,56% Misto	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
PT 83,33% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
PT 97,22% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
PT 63,89% Misto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PT 66,67% Misto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PT 83,33% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
PT 69,44% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PT 91,67% Misto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Conciliazione vita-lavoro periodo estivo giugno-settembre (maggiore flessibilità in entrata e uscita e deroga alla prevalenza prestazione in presenza settimanale con il lavoro agile)	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	4
Totale fruitori di misure di conciliazione	0	0	1	3	1	0	3	0	9	2	19



Percentuale sul totale dei dipendenti*	0,0 0	0,00	1,1	3,3	1,1	0,00	3,3	0,00	9,8	2,2	20,8
--	----------	------	-----	-----	-----	------	-----	------	-----	-----	------

n. 91 dipendenti al 31/12/2023

Con riferimento alla tipologia oraria di presenza si osserva che:

- sul totale degli uomini (n. 23), l'82,6% è impiegato a tempo pieno e il 17,3% a tempo parziale, di cui un dipendente con part-time inferiore al 50%;
- sul totale delle donne (n.68) l'83,8% è impiegato a tempo pieno, il 16,1% con orario part-time (tutte superiore al 50%).

Personale che fruisce del lavoro agile: n. 33 donne (pari al 48,5% del totale delle donne) e n. 8 uomini (pari al 34,7% del totale degli uomini).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo di permesso/congedo	Genere					
	UOMINI		DONNE		TOTALE*	
	Valori assoluti	%*	Valori assoluti	%*	Valori assoluti	%*
N. giorni permessi L.104/92 fruiti	34	19,88	137	80,12	171	100,00
N. giorni di congedo parentale fruiti	15	11,03	121	88,97	136	100,00
Totale giorni	49	15,96	258	84,04	307	100,00

Tipo di permesso/congedo	Genere					
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%*	Valori assoluti	%*	Valori assoluti	%*
N. ore permessi orari L.104/92 fruiti	81,62	14,45	483,23	85,55	564,85	100,00
N. ore di congedo parentale fruiti	0	0,00	25	100,00	25	100,00
Totale ore	81,62	13,84	508,23	86,16	589,85	100,00

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

Nel corso del 2023 i congedi parentali e i permessi L. 104/1992 che sono stati usufruiti corrispondono complessivamente ad un totale di n. 19 richieste.



N.171 sono i permessi giornalieri L. 104/1992 usufruiti per il 80,12% da donne e per il 19,88 % da uomini.

Il numero dei permessi orari L. 104/1992 è pari a n. 589,85 ore usufruiti per il 86,16% da donne e per il 13,84% da uomini.

I permessi giornalieri per congedi parentali (n. 136 in totale) sono stati usufruiti da n. 5 donne.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

3. a) Piano Triennale azioni positive

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

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

Iniziative previste e attuate:

- formazione in tema di soft skills e skill digitali

In tema di soft skills è stato realizzato il corso "Lavorare e fare squadra a distanza", rivolto al personale in lavoro agile.

Riguardo le skill digitali si segnalano le due edizioni di un corso per l'utilizzo di excel intermedio e avanzato, il corso, cui ha partecipato tutto il personale, sull'utilizzo di Google Suite, il corso su Google Workspace, l'avvio della formazione in tema di competenze digitali attraverso la piattaforma Syllabus;

- attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, contenuti, applicazioni e documenti

Tutti i contenuti e i documenti presenti sul sito web rispettano i criteri di accessibilità e in particolare tutti quelli presenti sulla rete intranet sono costantemente monitorati per verificarne la fruibilità in tal senso ed evitare duplicazioni con quanto già pubblicato in rete;

- azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi di tempo (malattia, maternità, aspettative)

Si è registrato il rientro di n. 2 dipendenti in seguito ad assenze per lunghi periodi; uno di questi è stato gestito tramite la procedura di re-inserimento, prevista anche dal sistema qualità per le assenze superiori a 4 mesi, per allinearsi con i cambiamenti nel frattempo intervenuti; il secondo è stato gestito come procedura di mobilità interna, in quanto l'interessato è stato destinato a un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio in precedenza;

- dichiarazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione di personale

Nelle procedure di selezione che si sono svolte, due di mobilità esterna e due concorsuali, è stato esplicitato il principio di pari opportunità;

- monitoraggio sulla costituzione delle Commissioni di concorso, in conformità alle disposizioni di legge

Le disposizioni di legge in materia sono state verificate e inserite all'interno dei bandi delle procedure di cui al punto precedente;



- utilizzo della intranet camerale

La rete intranet, così come ridisegnata e diventata operativa a febbraio 2022, è stata implementata con nuovi contenuti e, soprattutto, è entrata maggiormente nell'uso quotidiano sia come strumento di comunicazione interno sia per la gestione di alcune funzionalità quali le manutenzioni, le richieste di comunicazione verso l'esterno e la squadra antincendio

- attuazione e costante aggiornamento della regolamentazione e degli strumenti di welfare integrativo

Gli strumenti welfare sono stati ampliati, attraverso l'aggiornamento del regolamento adottato dall'Ente e l'adeguamento della piattaforma utilizzata per la relativa erogazione, per comprendere un contributo per i genitori a sostegno della retta dei nidi d'infanzia e il rimborso delle spese sanitarie; è proseguito inoltre il monitoraggio dell'utilizzo da parte dei dipendenti della piattaforma in uso per la gestione dei benefici gestiti tramite voucher e rimborso spese

- monitoraggio della situazione di utilizzo e necessità del part time

In occasione della scadenza dei contratti in essere, sono valutate le esigenze organizzative e personali per definire i termini dell'eventuale rinnovo

- analisi di fattibilità di una convenzione con il Comune di Bergamo per la riserva di posti nei nidi della rete comunale a favore dei figli dei dipendenti

L'analisi ha portato a valutare di non sottoscrivere la convenzione con il Comune di Bergamo, fatto che avrebbe comportato un impegno economico esclusivamente per la riserva di un posto per i dipendenti residenti nel Comune di Bergamo, mentre si è deciso di intervenire a sostegno dei genitori con figli nella fascia di età del nido prevedendo un contributo a sostegno delle rette di frequenza nell'ambito del welfare, come definito anche con la parte sindacale in sede di Contratto Integrativo 2023-2025;

- collaborazione dell'amministrazione nella trasmissione di statistiche di genere relative al personale

L'ufficio del personale ha collaborato nel fornire come di consueto i dati necessari al CUG per la redazione della relazione annuale;

- valutazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo

Nel mese di gennaio sono stati pubblicati i risultati dell'indagine svolta a dicembre 2022; il CUG ha presentato nel corso dell'anno alcune proposte per la definizione/attuazione della prossima indagine;

- valutazioni riguardo la fattibilità della predisposizione, all'interno della Camera, di uno spazio per attività sportiva (yoga/pilates)

Non essendo possibile avere a disposizione uno spazio, considerato l'imminente avvio di lavori di ristrutturazione al piano individuato come possibile sede, è stata effettuata una ricognizione dei centri situati nei pressi della Camera, ai quali sarà chiesto di aderire a una convenzione con l'Ente;

- realizzazione del bilancio di sostenibilità 2022

Il Bilancio di sostenibilità è stato redatto nella prima parte dell'anno e presentato ufficialmente in una conferenza stampa il 15 settembre.

3. b) Fruizione per genere della formazione

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

	Uomini	Donne



Tipo formazione	Totale	% di genere (1)	Totale	% di genere (2)	Totale
Obbligatoria (sicurezza)	14	26,92	38	73,08	52
Aggiornamento professionale	65	18,90	279	81,10	344
Competenze manageriali/Relazionali	218	87,55	31	12,45	249
Tematiche CUG	0	0	0	0	0
Altro (anticorruzione, privacy, trasparenza, sistema qualità)	9	27,27	24	72,73	33
Totale ore / %	306	45,13	372	54,87	678

I dati forniti con riguardo alla formazione risultano aggregati per numero di ore fruite e suddivisi per genere, senza distinzione di inquadramento contrattuale e fascia d'età. In via generale si rileva che la maggior parte delle ore di formazione fruite è stata dedicata all'aggiornamento professionale. Tenuto conto della suddivisione percentuale dei dipendenti per genere (% uomini e % donne), per entrambi il rapporto ore erogate/genere risulta in equilibrio.

3. c) Adozione bilancio di genere

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

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

Composizione di genere delle Commissioni di concorso (Tabella 10)

Tipo di commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(1)	Valori assoluti	% '(2)	
Procedure di mobilità	1	33,33	2	66,66	3	100	D



Procedure concorsuali	1	33,33	2	66,66	3	100	D
-----------------------	---	-------	---	-------	---	-----	---

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

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

Nel 2023 si sono svolte n. 2 procedure di mobilità volontaria esterna, che hanno portato all'assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato e pieno nell'area degli Istruttori (ex categoria C) e n. 2 procedure concorsuali che hanno portato all'ingresso di n. 3 dipendenti nell'area degli Istruttori e di n. 1 dipendente nell'area dei Funzionari e dell'EQ (ex categoria D).

In tutte le procedure svoltesi, la Commissione giudicatrice era composta da 3 commissari, di cui 2 donne e 1 uomo. Il criterio dettato dalla normativa in tema di composizione per genere delle commissioni esaminatrici nelle procedure concorsuali è stato pertanto rispettato.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? NO

La precedente indagine è stata effettuata nel dicembre 2022 ed i risultati, elaborati a gennaio 2023, sono stati riportati nella relazione anno 2022.

4.2 Esistono:

Circoli d'ascolto organizzativo: NO

Sportelli d'ascolto: NO

Sportelli di *counselling*: NO

Codici etici: SI

Nel 2004 la Camera ha adottato il CODICE ETICO PER LA PREVENZIONE DEL "MOBBING" SU LUOGHI DI LAVORO che contiene le procedure da adottare al fine di garantire ai lavoratori il diritto a un ambiente di lavoro favorevole al miglioramento delle relazioni interpersonali, attraverso la proibizione di comportamenti che possono condurre al mobbing.

Codici di comportamento: SI.

Nel 2014 la Camera ha approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti della Camera di commercio di Bergamo; il Codice è stato aggiornato lo scorso anno a seguito delle modifiche al Codice Generale dei dipendenti pubblici introdotte dal DPR 13 giugno 2023, n. 81. Si ricorda che il Codice di Ente integra e specifica le disposizioni del Codice generale di comportamento di tutti i dipendenti pubblici.



Le principali modifiche al Codice Generale hanno riguardato l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media, i rapporti con il pubblico e i doveri dei dirigenti. Il Codice della Camera, che è stato aggiornato a seguito di una procedura di consultazione aperta a tutti gli stakeholder, ha visto l'introduzione in particolare di alcune disposizioni riguardanti la procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, in coerenza con il D.Lgs. 24/2023 e con la direttiva ANAC n. 311/2023; l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media; comportamenti dei dirigenti; comportamenti in servizio finalizzati al risparmio energetico.

4.3 Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo

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

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi di performance sono contenuti, come previsto dal D.L. 80/2021, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che, alla Terza sezione contiene uno specifico paragrafo dedicata alle pari opportunità, nel quale sono indicate le attività specifiche funzionali ai temi:

- Parità e pari opportunità
- Benessere organizzativo
- Contrasto alle discriminazioni.

Si rimanda al [documento integrale](#) per il dettaglio delle azioni previste.

Si segnala inoltre in questo ambito l'attività del [Comitato per l'imprenditoria femminile](#), attivo presso la Camera da molti anni, che promuove la cultura imprenditoriale tramite la partecipazione femminile a diverse iniziative (dibattiti, presentazioni, tavole rotonde e così via). L'attuale Comitato, costituito da 14 componenti, è stato nominato dalla Giunta Camerale nell'ottobre 2022 e rimarrà in carica fino a ottobre 2025.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG: Atto dirigenziale

Tipologia di atto: Determinazione del Segretario Generale n. 84 del 16/4/2021; la composizione del CUG è stata successivamente aggiornata con determinazione n. 108 del 20/04/2023

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug? No

Esiste una sede virtuale: Sì

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

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

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

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne: No

B. ATTIVITA’

A inizio anno il CUG è stato coinvolto nell’aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive. L’ufficio del personale ha infatti trasmesso a tutti i componenti, per eventuali proposte o osservazioni, la bozza del “Piano delle azioni positive 2023-2025” che aggiornava il precedente documento 2022-2024, inserito, come da recente normativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel nuovo Piano sono state recepite le proposte del CUG relative agli studi di fattibilità per la stipula di convenzione tra l’ente e il Comune di Bergamo per la riserva di posti nei nidi della rete comunale e per la predisposizione, all’interno della Camera, di uno spazio attrezzato da dedicare alla pausa pranzo per i dipendenti.

Nel 2023 il Comitato si è riunito tre volte: il primo febbraio, il ventiquattro maggio e il 29 novembre.

Con riguardo al report circa i risultati dell’indagine sul benessere organizzativo somministrata a dicembre 2022, il Comitato ha formulato alcune osservazioni e, in particolare, ha segnalato che: 1. la bozza del questionario è stata trasmessa solo qualche giorno prima della sua distribuzione e, pertanto, non è stata possibile una valutazione più strutturata e un effettivo contraddittorio sul contenuto e 2. la mancata indicazione dell’area di appartenenza non ha permesso di rilevare le eventuali criticità delle aree in cui è suddiviso l’ente. Nella riunione del 29 novembre c’è stato un confronto con la responsabile dell’ufficio del personale a seguito del quale il Comitato ha formulato le seguenti richieste per le future indagini di clima: 1. di poter visionare la bozza del questionario almeno il mese precedente a quello della distribuzione per permettere un maggiore approfondimento e confronto e 2. di inserire nel questionario il dato relativo all’area di appartenenza in quanto utile a far



emergere eventuali criticità. All'interno del Comitato è infine emersa l'ipotesi di avviare una propria indagine puntuale su specifica tematica, ad integrazione di quella svolta dall'ente.

E' stato creato l'indirizzo di posta elettronica cug@bg.camcom.it a cui ciascun dipendente può far pervenire proposte, segnalazioni.

Con riguardo alla proposta dal Comitato di una convenzione con il Comune di Bergamo per la riserva di posti negli asili nido della rete comunale, l'Amministrazione ha segnalato l'onerosità della suddetta convenzione, la cui spesa andrebbe a ricadere sul budget del welfare, e, pertanto, in sede di delegazione sindacale, ha concordato di dedicare parte del budget previsto per le borse di studio a contributo per la copertura della retta del nido, sotto forma di rimborso della spesa sostenuta.

Il Comitato ha inoltre chiesto all'Amministrazione di verificare la fattibilità di una convenzione con la Provincia per la riserva, a favore dei dipendenti, di posti auto presso il parcheggio sotterraneo provinciale, visto l'aumento dei costi del parcheggio con cui l'ente è già convenzionato e, inoltre, di verificare la fattibilità di una convenzione con il nuovo gestore per l'utilizzo, da parte dei dipendenti, di n. 2 mense aziendali situate nelle vicinanze dell'ente. A seguito verifica, l'Amministrazione ha comunicato che la Provincia non è disponibile a una convenzione per il parcheggio in quanto non ha posti sufficienti nemmeno per i propri dipendenti, essendo due piani del parcheggio già occupati dai vari mezzi di servizio. Con riguardo, invece, alla richiesta della convenzione mensa, l'Ente ha attivato una convenzione con il Gruppo Pellegrini per usufruire del servizio mensa nei ristoranti aziendali che si trovano in via Don Luigi Palazzolo n. 71 e in via Sant'Alessandro n. 49.

Infine, con riguardo alla valutazione di fattibilità della predisposizione, all'interno della Camera, di uno spazio attrezzato da dedicare alla pausa pranzo dei dipendenti, l'Amministrazione aveva comunicato al Comitato la propria intenzione di effettuare, prima dell'analisi di fattibilità tecnica, un sondaggio per verificare l'interesse a usufruire del suddetto spazio. La rilevazione non è più stata effettuata a causa dell'imminente avvio di lavori sugli impianti del terzo piano dell'Ente, dove potrebbe essere ubicato l'eventuale spazio attrezzato.

L'Ente, già da alcuni anni, ha posto in essere azioni volte a migliorare la vita dei dipendenti promuovendo e potenziando politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro. Qui di seguito si riportano le iniziative promosse in tal senso.

Orario di lavoro

L'Ente consente ai dipendenti, compatibilmente con la funzionalità degli uffici, di gestire l'orario di lavoro, di 36 ore settimanali, in modo flessibile. L'orario è articolato su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con un orario convenzionale di 7 ore e 12 minuti.

Il servizio antimeridiano è così strutturato:

- entrata dalle ore 7.30 con flessibilità fino alle ore 9.00;
- uscita dalle ore 12.00.

Il servizio pomeridiano ha inizio convenzionalmente alle ore 13.30 e può svolgersi fino alle ore 18.00.



Flessibilità oraria

La Camera, in attuazione dell'art. 7 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ha da tempo adottato iniziative volte a favorire l'implementazione di prassi di conciliazione dei tempi di cura familiare con le esigenze lavorative.

Dal 2011, a richiesta del dipendente e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e delle attività lavorative, i dipendenti possono usufruire di una diversa articolazione dell'orario di lavoro per periodi legati alle necessità di madri/padri che debbano inserire i figli presso i nidi, le scuole dell'infanzia e le scuole primarie o per altre esigenze di conciliazione famiglia-lavoro (ad es. accompagnamento dei figli ai centri ricreativi estivi). Il recupero deve essere effettuato entro 6 mesi dal termine del periodo di flessibilità richiesto.

Promozione utilizzo mezzi pubblici

La Camera da diversi anni promuove nei confronti dei dipendenti il maggior utilizzo dei mezzi pubblici in luogo di quelli privati per il tragitto casa/lavoro, in attuazione del D.M. 27 marzo 1998 e s.m.i., in tema di "mobilità sostenibile nelle aree urbane" volto a favorire il trasporto collettivo e a ridurre in tal modo il tasso di inquinamento ambientale.

A tal fine l'Ente acquista anticipatamente, per i dipendenti interessati, abbonamenti ordinari annuali per il servizio di trasporto pubblico locale ferroviario e su gomma, recuperando poi la somma attraverso trattenute mensili dallo stipendio del personale interessato.

Nel 2023 hanno aderito all'iniziativa n.5 dipendenti.

Lavoro agile

Nel corso del 2023 il lavoro agile si è consolidato come modalità di organizzazione del lavoro, confermando l'alternarsi di giornate svolte in presenza e di giornate svolte da remoto, utilizzando strumenti di lavoro - PC portatile e di collegamenti telematici (VDI - *Virtual Desktop Interface*) che rendono possibile lavorare in modo funzionale nei due ambienti. Nel corso del 2023, 44 dipendenti hanno effettuato lavoro agile, come disciplinato dallo specifico regolamento adottato dall'Ente nel febbraio 2023. E' stata data la possibilità ai genitori di figli di età inferiore ai 14 anni di usufruire del lavoro agile anche quale strumento di conciliazione nel periodo estivo.

Dimensioni del lavoro agile	2023
N. dipendenti totali al 31 dicembre	91
N. dipendenti che hanno svolto attività in modalità agile	44
N. di giornate complessive svolte in modalità agile	2.660
N. gg in lavoro agile svolte in media a settimana per dipendente	1,4
N. dipendenti in lavoro agile al 31 dicembre	41

Le iniziative formative attuate a supporto del lavoro agile hanno avuto carattere trasversale e sono state legate, in particolare, all'utilizzo della piattaforma G-Suite di Google, al lavoro in *team*, alle relazioni e alla *leadership*.



Dimensioni del lavoro agile	N. partecipanti	N. giornate
Approfondimento sull'utilizzo della piattaforma GSuite di Google	77	41
Lavorare e fare squadra a distanza	39	16
Sicurezza delle informazioni	54	15
Google workspace	23	9

Per quanto riguarda la dotazione informatica, l'Amministrazione ha messo a disposizione i dispositivi e i supporti per la connessione da remoto quali PC portatile, collegamenti telematici VPN/VDI, sistema VOIP/Tvox.

Tecnologia per il lavoro agile	2023
N. PC messi a disposizione per il lavoro agile	62
N. dipendenti in lavoro agile che hanno utilizzato PC propri	0
N. VPN attivate	17
N. VDI attivate	45
N. Vopi-Tvox	39

Welfare integrativo

In attuazione delle disposizioni del CCNL 16.11.2022 e del Contratto Integrativo 2023-2025, lo strumento del welfare integrativo ha avuto particolare riguardo a contributi a copertura della retta dei nidi, alle iniziative di ausilio all'istruzione e promozione del merito dei figli, al supporto di iniziative sociali e culturali, al rimborso delle spese sanitarie. L'istituto ha coinvolto anche il personale dirigente della Camera, in linea con le disposizioni del contratto della dirigenza del 17 dicembre 2020.

I benefici per iniziative socio-culturali sono stati erogati a tutti i dipendenti attraverso un'apposita piattaforma digitale, gestita da una società esterna, che ha consentito l'erogazione sia di servizi a rimborso sia di servizi ad accesso diretto tramite voucher.

Le borse di studio assegnate sono state 13 (relative all'anno scolastico/accademico 2022/2023) e l'avanzo rispetto alla somma disponibile per l'iniziativa, pari a 950 euro, è stato destinato a incremento del plafond per iniziative sociali e culturali del 2024.

E' stato erogato un prestito.



Formazione

Nel 2023 si è realizzata una serie di attività informative e formative di comunicazione e trasferimento delle competenze finalizzate allo sviluppo delle competenze professionali del personale e al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della *performance* organizzativa e individuale. Le giornate formative erogate sono state complessivamente 677. La Relazione sulla formazione sarà disponibile entro marzo 2024.

La programmazione dei percorsi formativi, in coerenza con le linee individuate nel PIAO, è stata declinata per ciascun collaboratore in funzione delle esigenze specifiche, monitorate e valutate anche nel corso di tutto l'anno. La progettazione, l'erogazione, il monitoraggio e la valutazione della formazione si sono svolti secondo quanto previsto dalla specifica procedura del Sistema Qualità.

Tra le iniziative trasversali, si segnalano quella in tema di lavoro agile, in continuità con l'esperienza dell'anno precedente, il "Lavorare e fare squadra a distanza", dedicata al personale che opera in tale modalità; il corso sull'utilizzo della piattaforma GSuite, anch'esso a completamento di quanto svolto l'anno precedente; il corso sul nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Per tutti i corsi, i partecipanti hanno compilato un questionario sugli aspetti relativi a contenuti, docenza e materiale didattico, esprimendo una valutazione del gradimento in scala 1 a 4.

Considerazioni conclusive

La prima proposta del CUG per l'anno 2024 risulta inserita nel PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 e riguarda la promozione di convenzioni e accordi con centri sportivi situati in prossimità della sede camerale e l'inserimento nella piattaforma welfare.

Il CUG propone inoltre:

- di consentire l'utilizzo del welfare integrativo anche per la spesa alimentare presso supermercati presenti in città e in provincia;
- la realizzazione di una nuova indagine di clima verso fine anno.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Claudia Gilardi

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