



RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BERGAMO SULL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE – MOBBING. ANNO 2020

PREMESSA

Il D.Lgs. 150/2009 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.

A tale proposito, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG - (ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L.182/2010).

IL CUG, Comitato che unifica in un solo organismo le competenze già attribuite ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, è stato istituito presso la Camera di Commercio di Bergamo con determinazione dirigenziale n.443 del 31/10/2012. La composizione è stata aggiornata con determinazione n. 340 del 11/11/2013, n. 222 del 1/9/2015 e n. 31 del 14/02/2017 e risulta così composto:

COMPONENTI EFFETTIVI

- Costanza Arcuri (Presidente)
- Claudia Gilardi (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Ivan Gasparini (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Claudio Matti (Rappresentante dell'Amministrazione)
- Mara Milesi (Rappresentante di parte sindacale)
- Simona Massari (Rappresentante di parte sindacale)
- Carolina Cugnetto (Rappresentante di parte sindacale)

COMPONENTI SUPPLENTI

- Eleonora Vavassori
- Silvia Zanetti
- Giuliana Previtali
- Raffaella Castagnini
- Ines Francesca Rigo
- Corinne Ghezzi

SEDUTE DEL CUG

Nel corso del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da COVID 19, il CUG si è riunito a distanza una sola volta, il 15/12/2020.

La seduta è stata verbalizzata, come previsto nel regolamento di funzionamento, e il verbale è stato inviato a tutti i componenti del CUG, inclusi i supplenti, al fine di favorire il costante aggiornamento dei temi trattati nonché al Segretario Generale, al dirigente e all'ufficio del personale.



La direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, contenente le "Linee guida" sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, al punto 3.3 "Relazioni", prescrive che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing".

A tal fine, sono stati presi in considerazione, per la stesura della presente relazione, i seguenti documenti:

- Il Documento di valutazione del rischio;
- I dati relativi al personale pubblicati ex d.lgs. 33/2013 sul sito internet camerale.

La riforma del sistema camerale perfezionata con la pubblicazione del D.Lgs. 219 del 25 novembre 2016, recante attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n.124 per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e del D.M. 8 agosto 2017, ha subito sul finire dell'anno 2017 una battuta d'arresto a seguito della sentenza n. 261/2007 con la quale la Corte Costituzionale ha deliberato la parziale incostituzionalità di detto decreto.

Il D.M. 8.8.2017 è stato sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018, che sostanzialmente ne conferma il contenuto con la definizione in particolare delle nuove dotazioni organiche di personale (allegato D allo stesso Decreto) individuando per ciascuna Camera di Commercio la consistenza di risorse umane per categoria giuridica, ed escludendo qualsiasi assunzione, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, fino a completamento delle eventuali necessarie procedure di mobilità e comunque non oltre il 31.12.2019.

In seguito, la legge di bilancio per il 2019 (Legge n. 145/2018), con l'art. 1 c. 450 ha apportato una parziale ma significativa modifica all'art. 3 del D.lgs. n. 219/2016, che prevedeva il divieto assoluto per le Camere di commercio di procedere all'assunzione, in qualsiasi modo definita, di nuovo personale, introducendo il c. 9 bis che ha concesso una deroga per l'anno 2019. La Legge 160/2019 - Finanziaria 2020, ha poi confermato questa deroga anche per il 2020, rimandando alla norma introdotta nel 2019 la regolamentazione del regime delle assunzioni per le Camere di commercio.

L'Ente ha colto l'opportunità introdotta dal legislatore a fronte di una obiettiva carenza di personale per far fronte alle nuove e maggiori funzioni che la legge di riforma del 2016 attribuisce alle Camere di commercio.

Pertanto, con delibera n. 32/2020 è stato approvato il **Piano del fabbisogno di personale per l'anno 2020** che, nel quadro delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ente, ha definito le linee di intervento per un'adeguata gestione dell'acquisizione delle risorse umane dall'esterno. La sua attuazione ha consentito il **reclutamento di n. 4 unità di personale** di categoria C attraverso lo scorrimento di graduatorie interne.

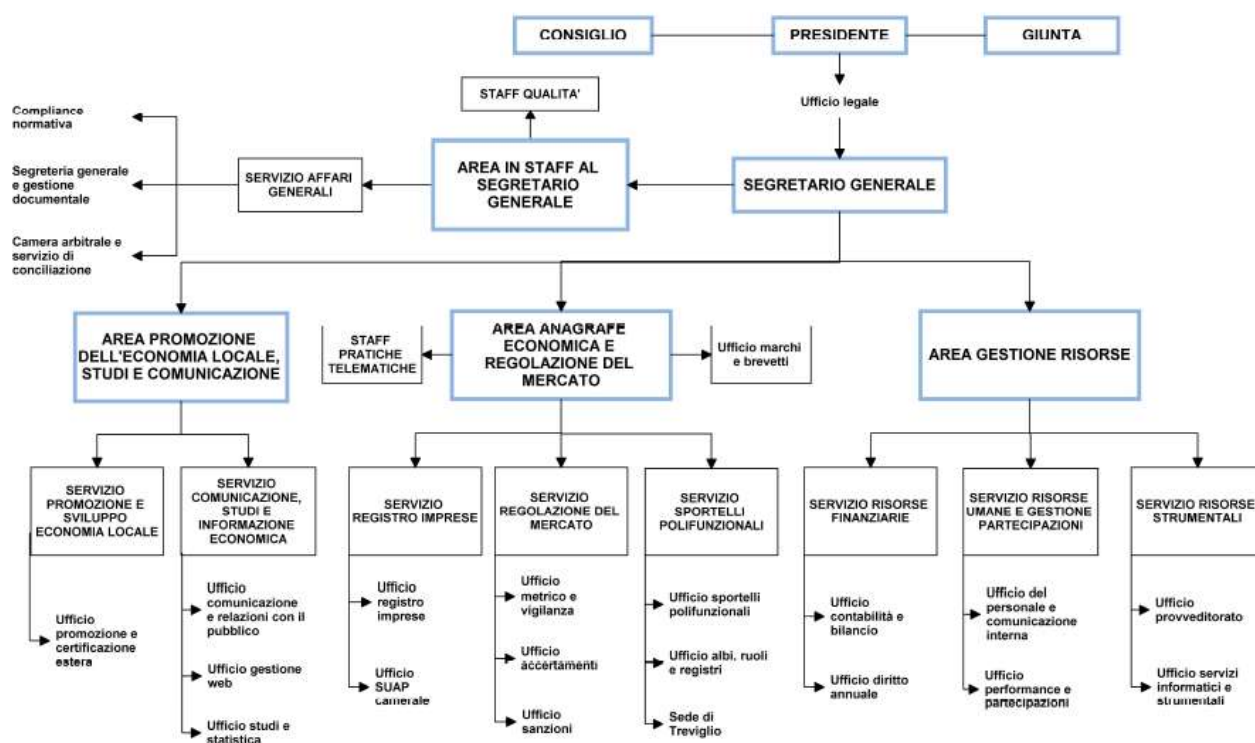
La presente relazione, riferita all'anno 2020 è suddivisa in due parti riguardanti:

- a) la situazione del personale dell'Ente e l'organizzazione del lavoro – illustrata anche attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali);
- b) l'attività svolta dall'Ente e dal Comitato Unico di Garanzia per favorire il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

a) DATI SUL PERSONALE

La struttura organizzativa della Camera di commercio di Bergamo è articolata in aree, le unità organizzative di massimo livello poste a governo delle macro funzioni istituzionali, affidate alla responsabilità di un dirigente. Le aree sono a loro volta articolate in servizi, che gestiscono e coordinano un'ampia serie di attività con un elevato grado di autonomia operativa, nell'ambito degli indirizzi formulati dal dirigente. I servizi comprendono uno o più uffici.

Da ottobre 2020 la struttura organizzativa è la seguente:



La tabella che segue riporta i dati riguardanti l'organico e le variazioni intervenute nelle unità di personale in servizio nel triennio 2018 – 2020.

categoria	dotazione organica decreto MiSE	personale in servizio		
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Dirigenziale	3	3	2	2
D	17	15	16	16
C	44	38	39	39
B3	21	21	19	17
B1	10	10	10	10
A	3	3	3	3
TOTALE	98	90	89	87



Nel 2020 si è registrata la cessazione dal servizio di n. 5 unità di personale, due di categoria B3e 3 di categoria C, mentre sono state assunte, dal 1° settembre 2020, n. 4 unità di personale di categoria C.

Tra il 2018 e il 2020 il personale ha subito un decremento di oltre il 3%, circostanza che ha richiesto sforzi organizzativi e impegno costante da parte di tutta la Camera per riuscire a mantenere gli standard di qualità e di performance.

La tabella seguente mostra la suddivisione del personale per aree e servizi/uffici.

DISTRIBUZIONE DELLE UNITA' DI PERSONALE PER AREA/SERVIZIO/UFFICIO		
Area	Servizio/Ufficio	nr. dipendenti
DIRIGENZA E UFFICIO LEGALE	Segretario Generale	1
	Vice Segretario Generale	1
	Ufficio Legale	1
	TOTALE	3
AREA IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	Servizio affari generali	7
	TOTALE	7
AREA PROMOZIONE DELL'ECONOMICA LOCALE, STUDI E COMUNICAZIONE	Servizio promozione e sviluppo economia locale	8
	Servizio comunicazione, studi e informazione economica	10
	TOTALE	18
AREA ANAGRAFE ECONOMICA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Servizio Registro imprese	19
	Servizio sportelli polifunzionali	10
	Servizio regolazione del mercato	6
	TOTALE	35
AREA GESTIONE RISORSE	Servizio risorse finanziarie	7
	Servizio risorse strumentali	11
	Servizio risorse umane e gestione partecipazioni	6
	TOTALE	24

GENERE

Il personale di ruolo è prevalentemente femminile: al 31 dicembre 2020 esso è costituito da 65 donne (75%) e 22 uomini (25%). Il dato rende sempre attuale la necessità di attuare politiche volte a conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari.

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Di seguito la suddivisione del personale per genere nelle categorie professionali di inquadramento:

categoria di inquadramento	uomini		donne		TOTALE
A	1	5%	2	3%	3
B	5	23%	22	34%	27
C	11	50%	28	43%	39
D	4	18%	12	19%	16
Dirigenti	1	4%	1	1%	2
Totale	22		65		87

ETÀ MEDIA

	uomini	donne	TOTALE
	52 anni	51 anni	51 anni
classi di età	uomini	donne	TOTALE
fino a 39 anni	0 0%	6 9%	6
da 40 a 49 anni	9 41%	18 28%	27
da 50 a 59 anni	11 50%	34 52%	45
da 60 a 67 anni	2 9%	7 11%	9
Totale	22	67	87

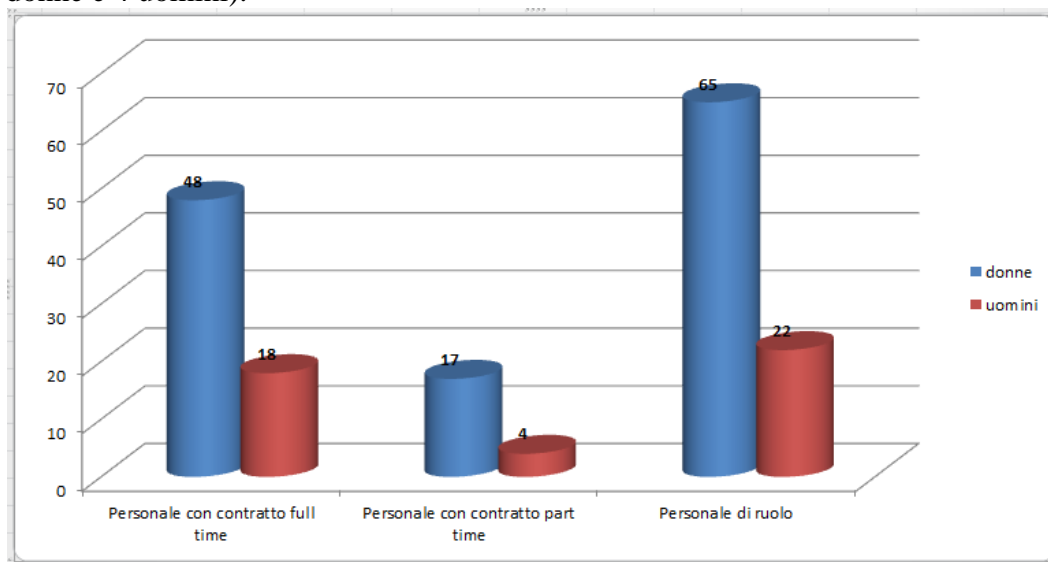
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

fino a 10 anni di servizio	da 11 a 20 anni di servizio	da 21 a 30 anni di servizio	oltre 30 anni di servizio
18	30	34	5
21%	34%	39%	6%

La suddivisione del personale per anzianità di servizio mostra che il maggior numero di dipendenti si colloca nella fascia 21-30 anni.

PART-TIME

Delle 87 unità di personale in servizio al 31 dicembre 2020, 66 (pari al 75%) hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno (48 donne e 18 uomini) e 22 (pari al 25%) hanno un rapporto di lavoro part-time (17 donne e 4 uomini).



L'indice complessivo FTE *Full Time Equivalent*, che esprime il numero di dipendenti in termini di risorse a tempo pieno, è stato pari nel 2020 a 79,25 unità.

In particolare si segnala che 6 contratti si riferiscono a part time verticali e/o misti fruiti da personale con figli minori in coincidenza con le vacanze scolastiche estive, periodo che richiede un maggiore sforzo di conciliazione con i tempi di cura della famiglia.



ASSENZE DAL SERVIZIO

I dati che seguono indicano i giorni di assenza dal servizio - escluse ferie e congedo per maternità/paternità - rilevati nell'anno 2020 e pubblicati sul sito istituzionale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 33/2013.

anno	malattia	infortunio	congedo parentale	altre cause	Totale
2020	1.083	0	11	595	1.689

Le assenze per maternità si sono azzerate già dal 2015, in linea con l'innalzamento dell'età media del personale e sono incrementate le assenze dovute a permessi ai sensi della legge 104/1992 (colonna "altre cause"), dei quali hanno usufruito 15 dipendenti.

I giorni di malattia rispetto al 2019 (846) vedono un aumento dovuto alla pandemia che ha colpito alcuni dipendenti camerale.

Congedi parentali

Si ricorda che il D.Lgs. 80 del 15/06/2015, a modifica ed integrazione del TU sulla maternità, D. Lgs 165/2001 in materia di congedi parentali, stabilisce:

- l'estensione del limite temporale per usufruire dei congedi parentali a retribuzione ridotta (30%) fino al compimento del sesto anno del bambino;
- l'estensione del limite temporale per usufruire dei congedi parentali senza retribuzione fino al compimento del dodicesimo anno del bambino;
- la possibilità di fruire dei suddetti congedi anche ad ore (massimo 3 ore al giorno).

Nella tabella seguente si riportano i relativi dati 2020:

	congedo retribuito 100% (in gg)	congedo retribuito 30% (in gg)	congedo non retribuito
Uomini	0	0	0
Donne	0	11	0
Totale	0	11	0

Congedo malattia figli

Nel corso del 2020 non sono stati fruiti da parte del personale giorni di malattia per la cura di bambini di età inferiore a tre anni (assenza retribuita fino ad un massimo di 30 giorni per ogni anno del bambino), mentre sono stati fruiti alcuni giorni di malattia per la cura di bambini tra i 3 e gli 8 anni (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 giorni l'anno).

	malattia retribuita figli < 3 anni	malattia non retribuita figli > 3 anni e < 8 anni
Uomini	1	0
Donne	0	0
Totale	1	0



b) ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ENTE E DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'ORGANIZZAZIONE E L'ORARIO DI LAVORO

La Camera di Commercio ha negli anni adottato una serie di iniziative volte a favorire i dipendenti in situazioni di svantaggio personale e familiare, con particolare riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro.

A questo proposito, l'Ente consente ai dipendenti, compatibilmente con la funzionalità degli uffici, di gestire l'orario di lavoro, stabilito in 36 ore settimanali, in modo flessibile. Nel dettaglio, 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.

Nel 2020, a causa della pandemia, la Camera ha operato nella logica del '**pieno servizio**' verso le esigenze delle imprese e del territorio, contemperando costantemente la tutela della salute dei dipendenti e degli utenti. Il **lavoro agile**, che ha coinvolto il 100% del personale la cui prestazione poteva essere svolta in tale modalità (72 persone), si è rivelato centrale, sia quale strumento per agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro sia quale leva di cambiamento che ha permesso di promuovere la collaborazione, la programmazione e la misurazione dei risultati, mettendo al centro le persone e valorizzando il più possibile le professionalità.

Altrettanto centrale sono state l'attuazione di una completa riorganizzazione dei servizi agli sportelli, con l'introduzione di un sistema di **appuntamenti** a copertura di tutte le attività di front e back office, la riorganizzazione della logistica degli spazi, la definizione del Protocollo per la sicurezza, l'attuazione delle misure per garantire la sicurezza all'interno degli uffici. Le attività hanno richiesto il coinvolgimento e hanno avuto impatti sul personale e sulla gestione delle risorse umane, contribuendo ad avviare un processo di cambiamento organizzativo e culturale all'interno dell'Ente che sta tuttora proseguendo.

Per la gestione del periodo emergenziale è stato attivato anche l'istituto delle ferie solidali.

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

L'Ente, già da alcuni anni, ha dimostrato la concreta volontà di porre in essere azioni volte a migliorare la qualità della 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.

Flessibilità Oraria

In tal senso, la Camera ha dato attuazione all'art. 7 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, andando anche incontro a richieste effettuate in passato dalle organizzazioni sindacali e facendo proprie iniziative volte a favorire l'implementazione di prassi di conciliazione dei tempi di cura familiare con le esigenze lavorative.

A partire dal 2011, infatti, l'Ente ha concesso, a richiesta del dipendente e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e delle attività lavorative, una diversa articolazione dell'orario di lavoro per periodi circoscritti legati alle necessità di madri/padri che debbano provvedere all'inserimento dei 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 di ricreazione estiva).



Il recupero deve essere effettuato entro 6 mesi dal termine del periodo di flessibilità oraria richiesto.

Per il 2020, nel contesto dell'emergenza sanitaria, il tema della flessibilità oraria si è articolato in una serie di misure organizzative adottate allo scopo di limitare le presenze nel luogo di lavoro, tutelare le esigenze dei colleghi con situazioni di particolari fragilità e/o patologie e di cura dei figli in relazione all'organizzazione delle attività scolastiche e/o ricreative estive, agevolare o che si trovino a utilizzare mezzi di trasporto pubblici.

Tra queste l'attivazione dello smart working per il 100% del personale la cui prestazione poteva essere svolta in tale modalità e l'ampliamento, dove necessario, della fascia oraria di flessibilità in entrata, come previsto dal Protocollo per la sicurezza, per esigenze legate all'utilizzo dei mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro.

Promozione Utilizzo Mezzi Pubblici

La Camera di Commercio da alcuni 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 dagli stipendi del personale aderente all'iniziativa.

Nel 2020 hanno aderito a questa iniziativa 11 dipendenti.

LAVORO AGILE EMERGENZIALE

L'Ente, che ha regolamentato lo *smart working* a inizio 2020 sulla base dei positivi risultati raggiunti nella precedente sperimentazione, si è trovato nella fase del suo avvio a regime nel momento in cui si è ricorso per decreto al lavoro agile emergenziale quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, come disegnato dalle norme intervenute nel contesto dell'emergenza sanitaria. Lo scorso anno è stata data quindi attuazione al lavoro agile come delineato dall'art. 87 del D.L. n. 18/2020, che, come noto, ne prevede una forma 'semplificata' in termini di regolamentazione e prescinde da uno specifico accordo individuale.

Di seguito alcuni numeri che descrivono l'impatto rispetto alla precedente situazione:

Dimensioni del lavoro agile	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Sett	Ott	Nov	Dic
n. dipendenti totali (a fine mese)	88	88	88	87	87	86	89	89	89	87
n. dipendenti che possono svolgere attività da remoto	69	71	72	71	72	69	69	70	74	72
n. dipendenti in lavoro agile effettivi (a fine mese)	69	71	72	70	62	51	59	64	72	69
n. di giornate complessive svolte in modalità agile	689	1132	1083	837	720	432	522	695	970	613
n. giornate in lavoro agile svolte in media a settimana per dipendente	2,5	4	3,8	3	2,9	2,1	2,2	2,7	3,4	2,2

Dopo il breve periodo in cui il personale ha fruito, a seguito di precise indicazioni legislative d'urgenza, di tutti gli istituti che titolano l'assenza dal lavoro previsti dalle norme e dalla



contrattazione collettiva per dare modo agli uffici di supporto di predisporre la strumentazione, le tecnologie e le modalità organizzative fondamentali, è stato avviato il lavoro agile, o meglio una forma di *distance working*, per la quasi totalità dei dipendenti.

È stato creato un gruppo per la gestione dell'emergenza, e l'Ente ha operato unitariamente tra Direzione, con referente il Segretario Generale nella sua veste di datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, referenti in materia di sicurezza, responsabili degli acquisti e della manutenzione della strumentazione -anche informatica-, responsabili della gestione del personale, coordinatore della RSU -nonché Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza- e Medico Competente.

Si è provveduto alla stesura di un protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus CoViD-19 negli ambienti di lavoro in cui sono state definite, in linea con le previsioni legislative d'urgenza e le indicazioni cogenti dell'Autorità sanitaria, le procedure operative e le regole di condotta finalizzate a favorire e incrementare la sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative ed è, altresì, stato aggiornato il documento di valutazione del rischio.

Parallelamente sono stati acquistati e messi in funzione idonei strumenti di rilevazione della temperatura corporea e dei prodotti per la sanificazione dei luoghi di lavoro e l'adozione di adeguati strumenti di protezione individuale.

Si è proceduto infine con l'analisi di fattibilità e la messa in atto della miglior suddivisione degli spazi disponibili, anche utilizzando pannelli divisorii in plexiglass ove ritenuti necessari o opportuni.

WELFARE INTEGRATIVO

Nel 2020 si è data applicazione agli istituti del welfare, regolamentato a fine 2019, con l'erogazione dei relativi benefici a favore dei dipendenti: sono state erogate 12 borse di studio al merito scolastico, effettuati 36 rimborsi a dipendenti per spese per iniziative con finalità sociali e culturali, corrisposti 3 prestiti per spese in ambito sanitario o legate all'abitazione.

FORMAZIONE

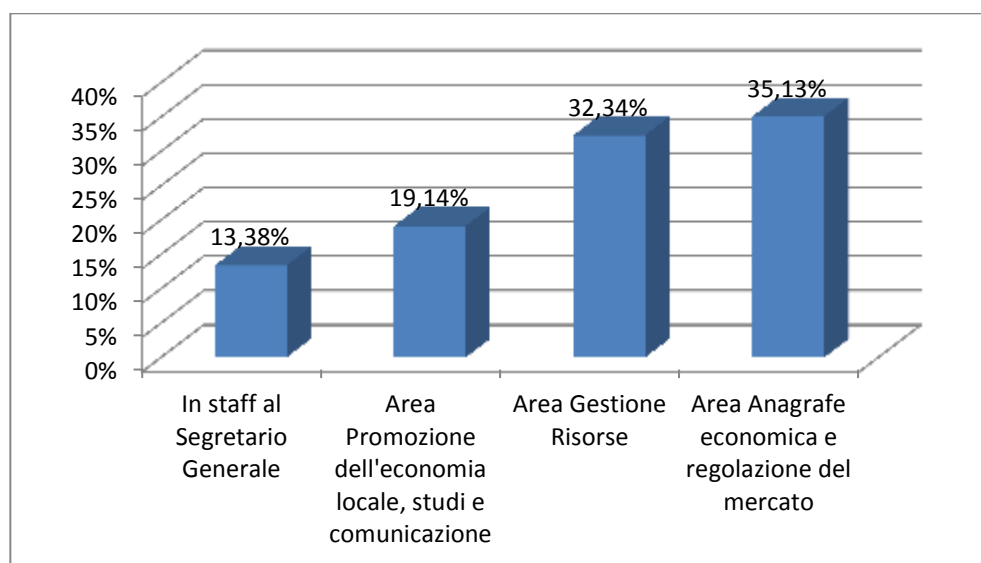
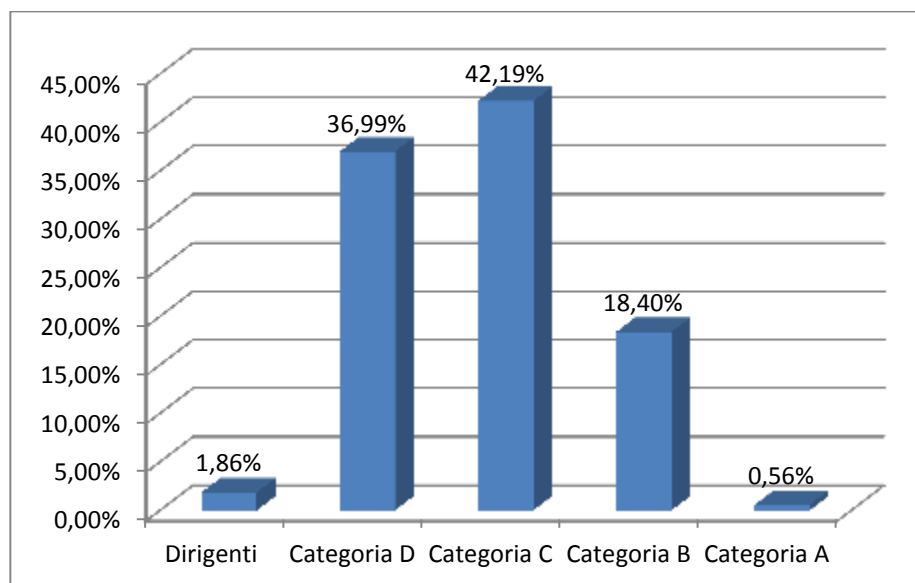
Anche nel 2020, segnato dal difficile contesto sanitario emergenziale che si è delineato a partire dai primi mesi dell'anno e ancora in corso, sono state realizzate attività informative e formative, di comunicazione e trasferimento delle competenze finalizzate allo sviluppo delle competenze professionali del personale e al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della *performance* organizzativa e individuale.

La programmazione dei percorsi formativi, nell'ottica di valorizzare le conoscenze esistenti e consolidare una cultura positiva del cambiamento, si è basata sia sullo specifico piano formativo annuale sia sulle esigenze emerse nel corso dell'anno. I contenuti della formazione sono stati ripensati e integrati infatti anche in ragione delle necessità scaturite dal contesto emergenziale e dalle innovazioni adottate dalla Camera, in primo luogo l'attivazione del lavoro agile.

La progettazione, l'erogazione, il monitoraggio e la valutazione della formazione si sono svolti secondo quanto previsto dalla specifica procedura del Sistema Qualità, che intende far sì che le effettive esigenze formative e professionali vengano soddisfatte in funzione del raggiungimento degli obiettivi che l'Ente si è dato.

È stata assicurata la partecipazione dei dipendenti a complessivi 98 corsi di formazione, per un totale di 354 giornate formative -nel 2019 i corsi erano stati 80 e le giornate 317-. Le risorse impegnate sono state pari a € 26.287,89.

Le partecipazioni a eventi formativi (singola partecipazione del singolo partecipante) sono state in totale 538 - erano state 493 nel 2019 - così suddivise per categoria professionale e area organizzativa di appartenenza:



Ciascun dipendente ha partecipato ad almeno un evento formativo/informativo.

I corsi di aggiornamento in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, privacy e trasparenza hanno coinvolto la quasi totalità del personale. In particolare per quanto riguarda la sicurezza, i responsabili di servizio e ufficio hanno seguito il percorso “Sicurezza sul luogo di lavoro: emergenza Covid” (proposto da TecnoServiceCamere Scpa). Il corso su trasparenza, anticorruzione e privacy ha affrontato anche la questione del trattamento dei dati derivanti dalla gestione di Covid-19.

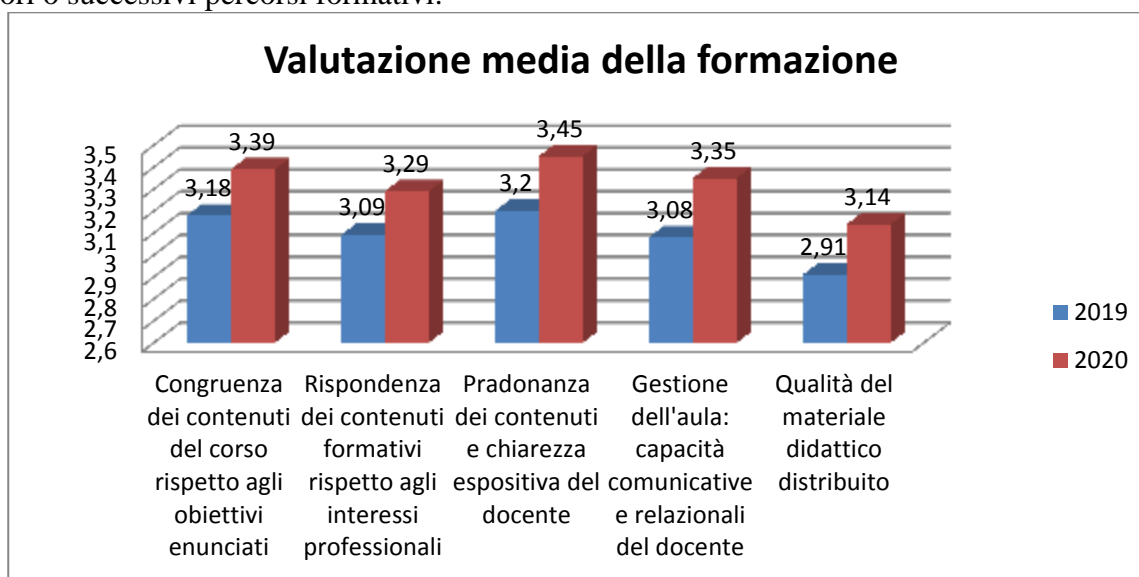
Nella nota situazione emergenziale è stata particolarmente privilegiata la formazione on line.

E' stata realizzata una formazione teorico pratica di tre mesi, anche attraverso un percorso di affiancamento e autoformazione, per il personale assegnato a seguito di mobilità interne, pari a 4 unità, e per i neo-assunti - pari a 8 unità - spalmato su un periodo di tempo più lungo a causa delle limitazioni alle attività in presenza.

Gli aggiornamenti sulle principali novità sia normative sia relative all'utilizzo di applicativi sono stati assicurati anche tramite webconference organizzate con Infocamere e con il Centro Studi delle Camere di commercio Si.Camera, nonché in occasione di specifiche riunioni di Servizio o attraverso tutoring interno.

Tra le iniziative realizzate si segnalano per rilevanza degli argomenti e coinvolgimento dei destinatari il percorso "DNA digitale" gestito da Infocamere per il potenziamento delle competenze digitali, i percorsi formativi organizzati da Unioncamere Nazionale nell'ambito del lavoro agile - 'Smart working o distance working', che ha inteso accompagnare il personale nella fase di cambiamento organizzativo, professionale e personale imposto dalla a nuova modalità di lavoro- e dello sviluppo delle professionalità camerale, l'iniziativa sulla scrittura efficace e la formazione e l'aggiornamento, in particolare rivolto ai nuovi Auditor, del Sistema Qualità svolta nel quadro del percorso per il rinnovo della certificazione della Camera.

A conclusione di ciascuna iniziativa, 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. I risultati evidenziano nel complesso una positiva valutazione delle attività formative, in particolare per quanto riguarda la docenza. In itinere essi sono stati utilizzati per meglio definire ulteriori o successivi percorsi formativi.



Il feedback conclusivo raccolto dai Responsabili sottolinea i positivi risultati raggiunti attraverso la formazione, evidenziando come le valutazioni si devono necessariamente collocare in un contesto in cui molti contenuti sono stati dedicati ad aggiornamenti e approfondimenti legati alla gestione dell'emergenza sanitaria e alle modifiche normative o di organizzazione del lavoro che ne sono seguite.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel 2020, visto il noto contesto emergenziale, non è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo.

ATTIVITÀ DEL CUG

Nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, l'attività del CUG si è molto ridotta.



Non sono emerse situazioni particolarmente critiche, in quanto l'Amministrazione è intervenuta con tempestività per consentire ai colleghi di lavorare in sicurezza sia da casa che in presenza tutelando in modo particolare i soggetti con maggiore fragilità.

Per gli sportelli aperti al pubblico, la situazione emergenziale ha anticipato l'organizzazione esclusivamente su appuntamento dei servizi, le altre attività sono state rese da back office, trattandosi, per lo più, di attività "smartabili". Il lavoro in modalità agile, salvo qualche sporadica difficoltà di collegamento, non ha dato problemi, ha portato vantaggi in termini di flessibilità, di migliore gestione dei tempi ed ha agevolato i colleghi che abitano distanti o che hanno situazioni di fragilità.

Per gli uffici di supporto sono stati e continuano ad essere mesi particolarmente impegnativi visto che in tempi molto stretti sono state organizzate le attività in smart working dei colleghi ed è stato necessario mettere a disposizione gel disinfettanti, mascherine, pannelli divisorii, termoscanner e quant'altro necessario per ridurre il contagio, così come per l'Ufficio del Personale che ha seguito tutta la parte organizzativa con particolare riferimento alla stesura del Protocollo di Sicurezza. L'auspicio è quello che, una volta terminata la situazione emergenziale, l'attività venga organizzata in modo meno frenetico.

Si segnala che la nuova modalità organizzativa ha avuto qualche svantaggio in quanto ha comportato l'isolamento in casa per un periodo molto lungo e, ancora adesso, alcuni trovano tale modalità alienante a causa della solitudine.

Il CUG è stato coinvolto, insieme alle parti sindacali, nella condivisione delle 'Linee guida per la disciplina del lavoro agile' approvate insieme al piano della performance il 29 gennaio 2021.

La forma di *distance working* utilizzata nel corso del 2020 ha fatto crescere la consapevolezza che forme di lavoro flessibili predisposte alla conciliazione dei tempi vita-lavoro favoriscono il lavoro soprattutto femminile.

Poter utilizzare questi sistemi rende più semplice conciliare la vita lavorativa con la vita familiare, in una realtà nazionale in cui la maternità, seppur tutelata dalla legge, resta una delle cause principali di allontanamento delle donne dal mondo del lavoro. Ma il cambio di cultura a questo riguardo, con un numero di uomini che sempre più utilizzano questi strumenti, dimostra che una realtà lavorativa che tutela e promuove l'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita/lavoro è una realtà lavorativa sana, che lavora per la crescita del benessere organizzativo. Solo un profondo cambio di cultura può portare l'ambiente (lavorativo ma anche privato) ad evitare qualunque forma di discriminazione, non solo quella di genere. In questo senso il ruolo del CUG della Camera di commercio di Bergamo deve essere quello di promuovere presso i dipendenti dell'ente - donne e uomini- la conoscenza delle sue attività e dei compiti previsti dalla legge, così da poter essere considerato un valido interlocutore, in grado di raccogliere le esigenze, ma soprattutto di condividere e monitorare le attività dell'Ente per gli ambiti di propria competenza.

Per il CUG
IL PRESIDENTE
Costanza Arcuri

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005