

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2016/2018

1) Introduzione

La Camera di Commercio di Brescia, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.

E' bene chiarire che le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare - gravano tendenzialmente sul genere femminile.

Il presente documento intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere.

Secondo la definizione contenuta nell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006, le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Nell'ambito della Camera di Commercio di Brescia, la prevalente presenza delle donne sul totale dei dipendenti (72%) interroga l'Ente circa la necessità di valorizzare questa risorsa, pone con forza la questione della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, richiede un'organizzazione del lavoro che non privilegi sempre e comunque la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Oggi è sempre più necessario organizzare gli interventi di conciliazione, per rispondere a un bisogno unitario delle persone e delle famiglie nelle diverse fasi del ciclo di vita.

Al tempo stesso la conciliazione è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse - economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale - dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

2) Le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione - Quadro normativo

Sono ormai numerosi gli interventi normativi dedicati alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi destinati anche alle Pubbliche amministrazioni.

Tra questi si richiamano:

- la legge n. 125/2001 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*) che costituisce il fondamento della disciplina delle Pari Opportunità;
- il D.Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), il cui art. 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;
- il D.Lgs. n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che all'art. 48, introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva del 23 maggio 2007 (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*), emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e dal Ministero per le pari opportunità in recepimento della Direttiva 2006/54/CE per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici.

3) L'istituzione del CUG presso la Camera di Commercio di Brescia

In data 8 marzo 2011 è stato costituito presso la Camera di commercio il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 .

Il nuovo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ed esercita i compiti previsti dalla legge, secondo le direttive emanate dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, e opera in collaborazione con la consigliera provinciale di parità.

Il Comitato contribuisce al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'Ente.

Con provvedimento n. 37/sg del 23.4.2015 sono stati nominati i componenti del Comitato in oggetto per il prossimo quadriennio.

4) Il contesto della Camera di Commercio di Brescia

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della Camera di Commercio di Brescia non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio.

Di seguito sono illustrati alcuni dati, aggiornati al 31.12.2015.

Il personale della Camera di Commercio è di 155 unità, così suddiviso:

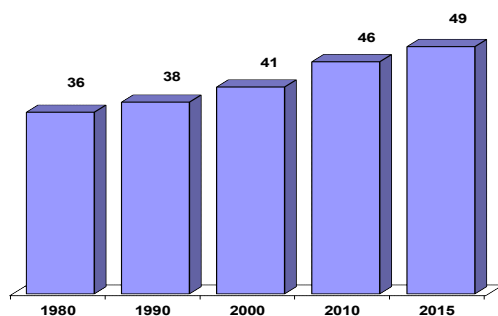
- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 117 unità pari al 75%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 38 unità pari al 25%

dipendenti a tempo pieno donne 74	dipendenti a tempo pieno uomini 43
dipendenti part-time donne 37	dipendenti part-time uomini 1

Età media del personale camerale

età	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 20 e 24 anni	0	0	0 %
tra 25 e 34 anni	1	0	1 %
tra 35 e 44 anni	31	8	25 %
tra 45 e 54 anni	48	25	47 %
tra 55 e 64 anni	31	11	27 %

Sviluppo dell'età media complessiva dei dipendenti camerali



Anzianità di servizio presso l'Ente

anzianità di servizio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 0 e 5 anni	12	2	9 %
tra 6 e 15 anni	47	17	42 %
tra 16 e 25 anni	27	15	27 %
tra 26 e 35 anni	20	7	17 %
oltre 35 anni	5	3	5 %

Livello di scolarità

Titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
scuola dell'obbligo	11	7	12 %
diploma	65	21	55 %
laurea	35	16	33 %

Carichi familiari

42 dipendenti	1 figlio
56 dipendenti	2 figli
10 dipendenti	3 figli
1 dipendente	4 figli

5) La proposta del CUG per il Piano di Azioni Positive della Camera di Commercio di Brescia:

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive 2013-2015 si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

A) AZIONI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU COMPITI E OBIETTIVI DEL CUG

a) Aggiornamento sezione CUG sito web e in raccordo con Piano triennale Trasparenza, sezione Amministrazione Trasparente:

- > Performance/Benessere Organizzativo e > Altri contenuti
- > Disposizioni generali / Atti generali

b) Corso di formazione e aggiornamento per i componenti del CUG

c) Adesione e partecipazione alle attività di organismi che mettono in rete i CUG (della provincia di Brescia, delle Camere di commercio/Unioncamere, della Consigliera di Parità)

B) AZIONI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITA' DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

1) Conciliazione:

a) Tipologia oraria agevolata:

Dopo il periodo di sperimentazione, mantenere la disponibilità dell'orario personalizzato per tutti i dipendenti.

b) Flessibilità del rapporto di lavoro:

- monitoraggio del part-time (valutazione rispetto ad un possibile ampliamento del contingente attualmente previsto del 25%, con verifica di quanto previsto dalla normativa (L. 150/2009) e della compatibilità organizzativa);
- Revisione della disposizione interna sulla modalità e sulle tipologie di concessione del part-time (di tipo misto) e verifica dell'attuale regolamentazione generale sul part-time.

c) Telelavoro:

- ricognizione delle posizioni telelavorabili attivabili e regolamentazione sul telelavoro;

d) Altre azioni:

- informazione destinata al personale e alla dirigenza sui vari strumenti di conciliazione e sulle nuove tecnologie a disposizione, attraverso le schede informative (Intranet camerale) e alla predisposizione di specifici strumenti (vademecum, guide, ecc.);
- strutturazione di una procedura per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc);
- predisposizione di un'efficace informazione, sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;
- introduzione di un modulo formativo sulle Pari Opportunità nelle attività formative dell'ente, o di attività formative specifiche sulle Pari Opportunità.

2) Azioni di sensibilizzazione:

a) di genere:

- predisposizione di un kit informativo per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti; elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;
- costante aggiornamento, sulla Intranet, delle schede relative ai vari tipi di permesso e di congedo;

b) disabilità:

- predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

3) Benessere Organizzativo

Nel 2014 la Camera di Commercio di Brescia ha realizzato un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, attraverso la somministrazione di un apposito questionario. Per poter valutare concretamente i risultati degli interventi di miglioramento attuati dall'amministrazione, l'OIV ritiene utile dare una cadenza triennale alla realizzazione delle prossime indagini sul benessere organizzativo.

Il CUG verrà coinvolto nella fase di predisposizione dello strumento di indagine, in conformità alle linee guida predisposte dal Dipartimento Funzione Pubblica e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

E' previsto il coinvolgimento del CUG e del RSPP anche nelle fasi di analisi dei risultati dell'indagine, mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dai dipendenti dell'Amministrazione e nella fase di predisposizione del piano di miglioramento che l'Amministrazione, di conseguenza, dovrà adottare, in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- a) valutazione sulla necessità di un eventuale Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing;
- b) campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere, eventualmente in collaborazione con CUG di altri enti locali (altre Cdc/Unioncamere, Comune di Brescia ecc...).

Conclusioni

Il piano sarà oggetto di monitoraggio annuale. In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale 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, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio. Il presente piano, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Camerale, è trasmesso al CUG, alle RSU, all'OIV, alla Consigliera di parità territorialmente competente ed a tutto il personale. È inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.

IL SEGRETARIO GENERALE
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(dr Giuseppe Ambrosi)