

PIANO AZIONI POSITIVE

3.2 PARI OPPORTUNITÀ – PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027

Premessa

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 percorsi 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 dell'identità di genere, 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, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i generi.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Sintesi delle attività effettuate

L'Ente ha intrapreso da anni diverse azioni sui temi del benessere organizzativo, della salute e sicurezza, della parità di genere, della prevenzione e contrasto alle discriminazioni e della conciliazione vita/lavoro, in una visione di continuità sia programmatica che strategica.

Propedeutico alla redazione del piano è il monitoraggio dell'attuazione delle misure già poste in essere per favorire parità e pari opportunità e migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, come di seguito dettagliato:

1. affermazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale;
2. applicazione della parità di genere nelle commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge;
3. valorizzazione delle risorse umane attraverso opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile;
4. mantenimento dei livelli di flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato, in funzione delle esigenze di servizio e delle richieste dei dipendenti, con modalità diversificate sia nella durata che nella collocazione e con un aumento della flessibilità di entrata/uscita;
5. nella gestione dei turni di lavoro è possibile il cambio dei turni tra le dipendenti che svolgono il servizio di portineria, in considerazione delle esigenze di conciliazione dei tempi manifestati, previo consenso del coordinatore e nel rispetto delle esigenze di servizio;
6. consolidamento delle procedure telematiche che garantiscono all'utenza di accedere on-line ai servizi camerali, incrementando anche la possibilità per il pubblico che deve accedere agli sportelli di effettuare prenotazioni personalizzate, al fine di garantire anche ai dipendenti la possibilità di lavorare con una migliore organizzazione del lavoro;
7. riorganizzazione dell'assetto operativo, con l'adozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che superino le rigidità tradizionali del lavoro subordinato svolto in spazi ed orari definiti, mediante l'introduzione del lavoro a distanza, nelle due forme del lavoro da remoto e lavoro agile, inteso come fattore qualificante del rapporto di lavoro ordinario;
8. mantenimento dei rapporti di lavoro in regime di lavoro da remoto, svolto presso il proprio domicilio, grazie all'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici, che permette di bilanciare in modo migliore vita e lavoro;
9. estensione a 4 giorni della prestazione in lavoro agile per i dipendenti in possesso di certificazione

rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione; per i dipendenti con figli e/o genitori i condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104; per i dipendenti con esigenze di cura dei figli di età inferiore a 8 anni;

10. introduzione del lavoro agile in deroga, che consente ai dipendenti di estendere provvisoriamente fino a 5 giorni a settimana la prestazione in lavoro agile, per un massimo di 8 settimane all'anno (continuative o frazionate), in presenza di esigenze temporanee e circoscritte, legate alla salute propria e dei familiari;
11. introduzione della possibilità di assolvimento dell'intera impegnativa oraria settimanale in lavoro agile alle dipendenti nell'ultimo periodo di gravidanza e ai/alle dipendenti con esiti di patologie oncologiche, che non permettono lo svolgimento dell'attività lavorativa in sede, certificate da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale;
12. fruizione, anche ad ore, dei congedi parentali e dei permessi Legge 104/1992, per garantire maggiormente i diritti dei dipendenti chiamati ad assistere i familiari;
13. conferma della possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale per i dipendenti camerali durante il periodo di cure riabilitative e non, limitatamente al periodo necessario della cura;
14. interventi di welfare integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, gestiti mediante una piattaforma dedicata;
15. attivazione e diffusione di campagne di prevenzione della salute e di screening, a beneficio di tutti i dipendenti che ne facciano richiesta;
16. servizio di vaccinazione annuale antinfluenzale con costi a carico del welfare aziendale, per ridurre le assenze dal lavoro e le complicità della malattia;
17. rinnovo della convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di un pacchetto di abbonamenti per posto auto presso il Parcheggio "Palagiustizia" da proporre a tariffa agevolata ai dipendenti camerali che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro, con possibilità di pagamento rateale mediante trattenuta mensile dallo stipendio;
18. attivazione di una convenzione con Brescia Trasporti per la sottoscrizione di abbonamenti semestrali ed annuali per autobus urbani e metropolitana, a prezzi di favore per i dipendenti camerali, anche al fine di sostenere una mobilità più sostenibile.

Obiettivi

Anche le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche dell'Ente, in una visione complessiva di miglioramento e sviluppo.

Il piano propone, in continuità con quanto sopra, le seguenti azioni:

- I. miglioramento del rapporto organizzazione/persona attraverso la predisposizione di modelli semplificati e guide per l'uso degli istituti contrattuali;
- II. individuazione di interventi formativi specifici per il personale interno;
- III. pari opportunità di accesso ai percorsi formativi per il personale interno;
- IV. reingegnerizzazione e dematerializzazione dei processi e dei flussi di comunicazione;
- V. mantenimento dei livelli di flessibilità orario agevolata e di orario personalizzato;
- VI. standardizzazione del lavoro a distanza come strumento qualificante del rapporto di lavoro;
- VII. utilizzo del welfare aziendale come strumento di promozione della salute dei dipendenti attraverso la pianificazione di campagne di screening;
- VIII. garanzia di pari opportunità per i dipendenti disabili o che prestano assistenza a persone con disabilità;
- IX. iniziative di aggiornamento per i componenti il CUG per accrescere le loro competenze;
- X. continuità nella partecipazione alle attività della Rete dei CUG territoriali (Rete CUG Lombardia) e i CUG delle amministrazioni locali (Comune di Brescia, ATS e ASST Spedali Civili);
- XI. riproposizione dell'indagine sul benessere organizzativo;
- XII. miglioramento dell'accessibilità dei servizi fisici e telematici

Il piano azioni positive è stato trasmesso alla Consiglierà di parità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali e al CUG per un esame e la proposta di eventuali integrazioni.

Dati sul personale in servizio

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	1	2
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	10	18
AREA DEGLI ISTRUTTORI	19	55
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	9	18
AREA DEGLI OPERATORI	1	/
Totale personale	40	93

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER TIPO DI PRESENZA

Tipo presenza	UOMINI	DONNE
TEMPO PIENO	39	75
PART-TIME	1	18
Totale personale	40	93

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

Tipo posizione	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	1	2
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	5
RESPONSABILI UFFICIO/SERVIZIO/STAFF	4	13
Totale personale	8	20

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI	DONNE
LICENZA MEDIA	3	3
DIPLOMA	20	49
LAUREA	17	41
Totale personale	40	93