

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2019/2021

1) Introduzione

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

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.

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.

Nell'ambito della Camera di Commercio di Brescia, la prevalente presenza delle donne sul totale dei dipendenti sollecita l'Ente nel continuare gli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

La conciliazione vita/lavoro 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.

L'adozione del Piano non deve essere quindi solo un adempimento ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

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

2) Il quadro normativo

La normativa dedicata alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi, destinata anche alle Pubbliche Amministrazioni, è rappresentata dalle seguenti disposizioni:

- 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, che restano in carica per un 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 31.12.2018.

Il personale della Camera di Commercio è di 136 unità, così suddiviso:

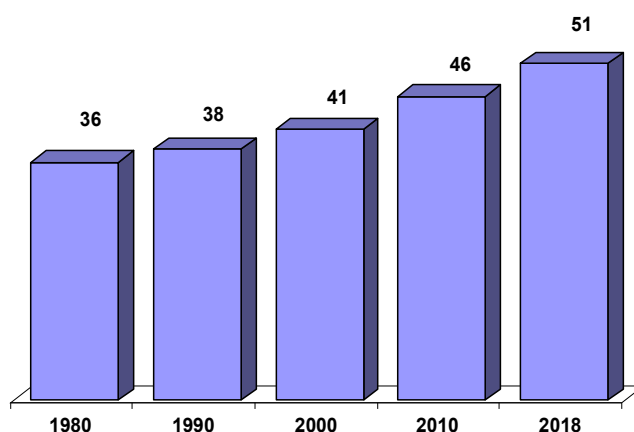
- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 100 unità pari al 74%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 36 unità pari al 26%

<p> dipendenti a tempo pieno donne</p> <p>62</p>	<p> dipendenti a tempo pieno uomini</p> <p>38</p>
<p> dipendenti part-time donne</p> <p>35</p>	<p> dipendenti part-time uomini</p> <p>1</p>

Età media del personale camerale

età	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 20 e 24 anni	0	0	0 %
tra 25 e 34 anni	0	0	0 %
tra 35 e 44 anni	19	4	17 %
tra 45 e 54 anni	45	23	50 %
tra 55 e 64 anni	33	9	31 %
oltre 64 anni	0	3	2%

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	2	2	3 %
tra 6 e 15 anni	35	13	35 %
tra 16 e 25 anni	40	16	41 %
tra 26 e 35 anni	14	3	13 %
oltre 35 anni	6	5	8 %

Livello di scolarità

Titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
scuola dell'obbligo	11	5	12 %
diploma	53	18	52 %
laurea	33	16	36 %

Carichi familiari

32 dipendenti	1 figlio
52 dipendenti	2 figli
8 dipendenti	3 figli
1 dipendente	4 figli

5) Gli obiettivi generali

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

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei percorsi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- 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.

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.

6) Gli obiettivi specifici:

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive del triennio precedente, si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

A) AZIONI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

1) 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

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

3) Predisposizione di un'efficace informazione al personale dipendente sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese

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

1) Mantenimento dei livelli di flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato

2) Monitoraggio del part-time e dell'attuale situazione, anche oltre il contingente previsto del 25%

3) Sperimentazione del telelavoro e dello smart working

4) Questionario sul benessere organizzativo

5) Agevolazioni previste dalla Legge n. 104/1992 per l'assistenza a persone con disabilità

6) Valutazione sulla necessità di un eventuale Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing

7) Verifica triennale del rischio stress/lavoro correlato

8) Informativa ai dipendenti sui diversi istituti a favore di particolari categorie di dipendenti, con particolare riferimento alle ferie solidali e ai congedi per donne vittime di violenza

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, alla RSU, all'OIV, alla Consiglieria 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)

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82

"Codice dell'amministrazione digitale"

IL PRESIDENTE

(Dr Giuseppe Ambrosi)