

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2021/2023

1) Introduzione

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico delle azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per la promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006.

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.

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

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 n. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante « Misure per

promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» (registrata alla Corte dei conti in data 16 luglio 2019).

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 ha assunto 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. 30/SG del 13.3.2019 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 31.12.2020.

Il personale della Camera di Commercio è di 133 unità, così suddiviso:

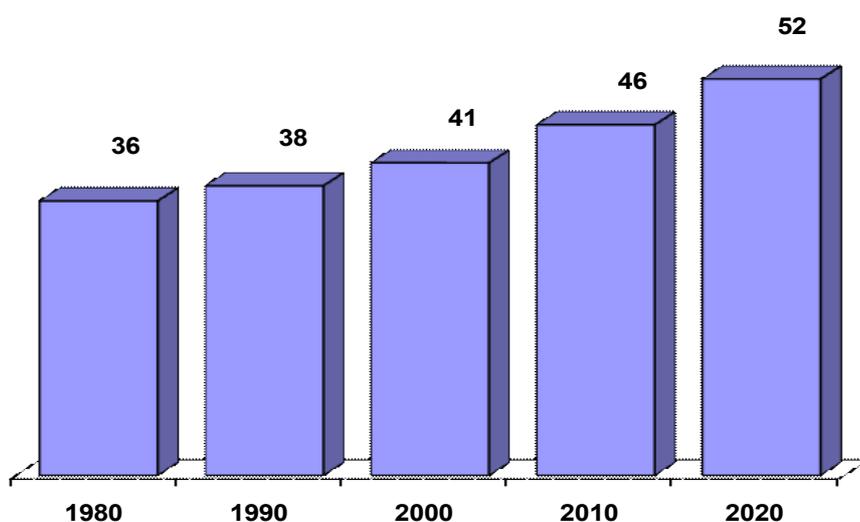
- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 99 unità pari al 75%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 30 unità pari al 22%
- contratti a tempo determinato (C.F.L.) n. 4 unità pari al 3%

dipendenti a tempo pieno donne 70	dipendenti a tempo pieno uomini 33
dipendenti part-time donne 29	dipendenti part-time uomini 1

Età media del personale camerale

età	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
inferiore a 30 anni	4	1	3,7 %
tra 31 e 40 anni	5	2	5,3 %
tra 41 e 50 anni	37	9	34,6 %
tra 51 e 60 anni	47	21	51,1 %
oltre 60 anni	6	1	5,3%

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	4	2	6,8 %
tra 6 e 15 anni	34	10	27,8 %
tra 16 e 25 anni	39	20	45,1 %
tra 26 e 35 anni	16	3	15,8 %
oltre 35 anni	6	3	4,5 %

Livello di scolarità

Titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
Diploma scuola secondaria di I grado	11	5	9 %
Diploma scuola secondaria di II grado	54	17	49,6 %
Laurea	34	16	41,4 %

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:

- 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 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.

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:

Il presente piano propone, per l'anno 2021, i seguenti ambiti di intervento e delle specifiche azioni da intraprendere:

1. Benessere organizzativo:

- sviluppo di un'attività qualificata di comunicazione interna;
- attivazione di gruppi di lavoro e gruppi di progetto a tema;
- promozione di corsi di formazione finalizzati ad accrescere le competenze, ad individuare gli ostacoli che limitano la valorizzazione del personale e la cooperazione, a fornire gli strumenti per creare un buon clima organizzativo e relazionale;
- implementazione di interventi di prevenzione dello stress lavoro correlato, in collaborazione con il medico competente, anche in relazione ai rischi psicosociali che caratterizzano la nostra realtà sempre più connotata da una rapida digitalizzazione, ristrutturazione e intensificazione del lavoro;
- promozione di iniziative di formazione per favorire il benessere dei/delle dipendenti che svolgono attività di prima accoglienza degli utenti esterni;

2. Politiche di conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita:

- verifica della corretta attuazione del Regolamento sul lavoro agile;
- indagine/approfondimento sui contratti part-time all'interno dell'Ente;

3. Promozione della cultura di genere:

- iniziative di approfondimento e di aggiornamento per i componenti il CUG per accrescere le loro competenze;
- partecipazione alle attività della Rete dei CUG territoriali (Rete CUG Lombardia) e coordinamento con i CUG delle amministrazioni locali (Comune di Brescia, ATS e ASST Spedali Civili);
- aggiornamento costante della pagina web dedicata al CUG attraverso la pubblicazione del Piano di Azioni Positive approvato, nonché di altri documenti ritenuti utili;
implementazione di attività di sensibilizzazione e formazione sulle problematiche relative alla violenza in tutte le sue forme (femminicidio, stalking, cyberbullismo, ...);
- Partecipazione a tavoli istituzionali sul tema.

Conclusioni

Il piano sarà oggetto di monitoraggio annuale. In modo particolare 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, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità. Tale relazione sarà 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 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
(Ing. Roberto Saccone)