

# PIANO DI AZIONI POSITIVE

## PER IL TRIENNIO 2022/2024

### 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 maturata consapevolezza del sempre più attuale tema della necessità di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, insieme ad un'ottica di miglioramento dell'attività amministrativa, ha portato l'ente ad 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 dalla 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 31.12.2021.

Il personale della Camera di Commercio è di 131 unità, così suddiviso:

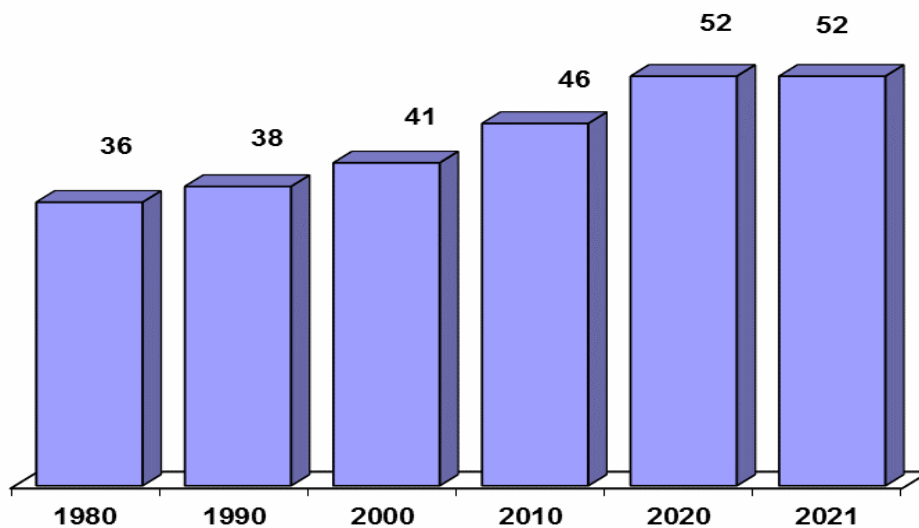
- contratti a tempo indeterminato e pieno ..... n. 102 unità ..... pari al 78%
- contratti a tempo indeterminato e parziale ..... n. 28 unità ..... pari al 21%
- contratti a tempo determinato (C.F.L.) ..... n. 1 unità ..... pari al 1%

dipendenti a tempo pieno donne 70	dipendenti a tempo pieno uomini 33
dipendenti part-time donne 27	dipendenti part-time uomini 1

#### Età media del personale camerale

età	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
inferiore a 30 anni	3	1	3,1 %
tra 31 e 40 anni	4	0	3,1 %
tra 41 e 50 anni	29	8	28,2 %
tra 51 e 60 anni	46	24	53,4 %
oltre 60 anni	15	1	12,2 %

#### 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	9	1	7,6 %
tra 6 e 15 anni	27	9	27,5 %
tra 16 e 25 anni	40	20	45,8 %
tra 26 e 35 anni	12	2	10,7 %
oltre 35 anni	9	2	8,4 %

Livello di scolarità

Titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
Diploma scuola secondaria di I grado	9	3	9,2 %
Diploma scuola secondaria di II grado	51	15	50,4 %
Laurea	37	16	40,4 %

## 5) Gli obiettivi generali

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, 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, in continuità con quanto previsto per l'anno 2021, le seguenti azioni:

- sviluppo di un'attività di comunicazione interna;
- iniziative di formazione trasversale per sviluppare le soft skills e la capacità di lavorare in team;
- verifica 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;
- impulso allo strumento del lavoro agile per la transizione dalla natura emergenziale a fattore qualificante del rapporto di lavoro ordinario;
- mantenimento di appositi strumenti di welfare di sostegno al reddito, di supporto all'istruzione dei figli, di assistenza ai familiari;
- iniziative di approfondimento e di aggiornamento per i componenti il CUG per accrescere le loro competenze;
- intensificazione delle partecipazioni alle attività della Rete dei CUG territoriali (Rete CUG Lombardia) e i CUG delle amministrazioni locali (Comune di Brescia, ATS e ASST Spedali Civili);
- implementazione della pagina del sito dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le iniziative intraprese.

\*\*\*\*\*

### Conclusioni

Il piano sarà oggetto di monitoraggio annuale. In modo particolare il CUG, nel predisporre 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, sarà trasmesso al CUG, alla RSU, all'OIV, alla Consigliera di parità territorialmente competente ed a tutto il personale. Sarà inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'Ente.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE  
(ing. Roberto Saccone)