

PIANO AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2020-2022

PREMESSA

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.

Tali azioni, che dovrebbero portare risultati positivi per il benessere organizzativo, sono state precedentemente inserite nel piano performance della Camera di Commercio di Varese.

Anche alla luce delle modifiche introdotte con il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018 che pone un'attenzione sempre maggiore alle necessità di conciliazione lavoro-famiglia, si ritiene opportuno procedere alla predisposizione di un documento specifico che individui in misura più dettagliata le azioni positive volte a 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 devono riguardare 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 Varese, la prevalente presenza delle donne sul totale dei dipendenti comporta una continua attenzione per mettere in campo un'organizzazione del lavoro che sia centrata sul raggiungimento degli obiettivi. La conciliazione vita/lavoro è una questione complessa, che da un lato interseca 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.

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 in particolare dalle seguenti disposizioni:

- la legge n. 125/1991 (*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 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici.

Parte I

Il contesto della Camera di Commercio di Varese: attività conoscitive, di monitoraggio e di analisi

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della Camera di Commercio di Varese non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio. Di seguito sono illustrati alcuni dati aggiornati con proiezione al 31 dicembre 2020.

Per quanto attiene il lavoro flessibile si precisa che i dati sotto individuati non tengono conto della situazione emergenziale venutasi a creare nel 2020, stante il loro carattere di eccezionalità legato al periodo contingente di cui si da conto in apposito paragrafo.

Il personale della Camera di Commercio è di n. 64 unità, così suddiviso:

- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 48 pari al 75%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 16 pari al 25%

dipendenti a tempo pieno donne	dipendenti a tempo pieno uomini
37	11
dipendenti a tempo parziale donne	dipendenti a tempo parziale uomini
14	2

Età media del personale

età	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 20 e 24 anni	0	0	0%
tra 25 e 34 anni	2	0	3%
tra 35 e 44 anni	7	1	13%
tra 45 e 54 anni	26	5	48%
tra 55 e 64 anni	15	7	34%
oltre 64 anni	1	0	2%

Anzianità di servizio

anzianità di servizio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 0 e 5 anni	6	0	9%
tra 6 e 15 anni	4	1	8%
tra 16 e 25 anni	21	9	47%
tra 26 e 35 anni	13	2	23%
Oltre 35 anni	7	1	13%

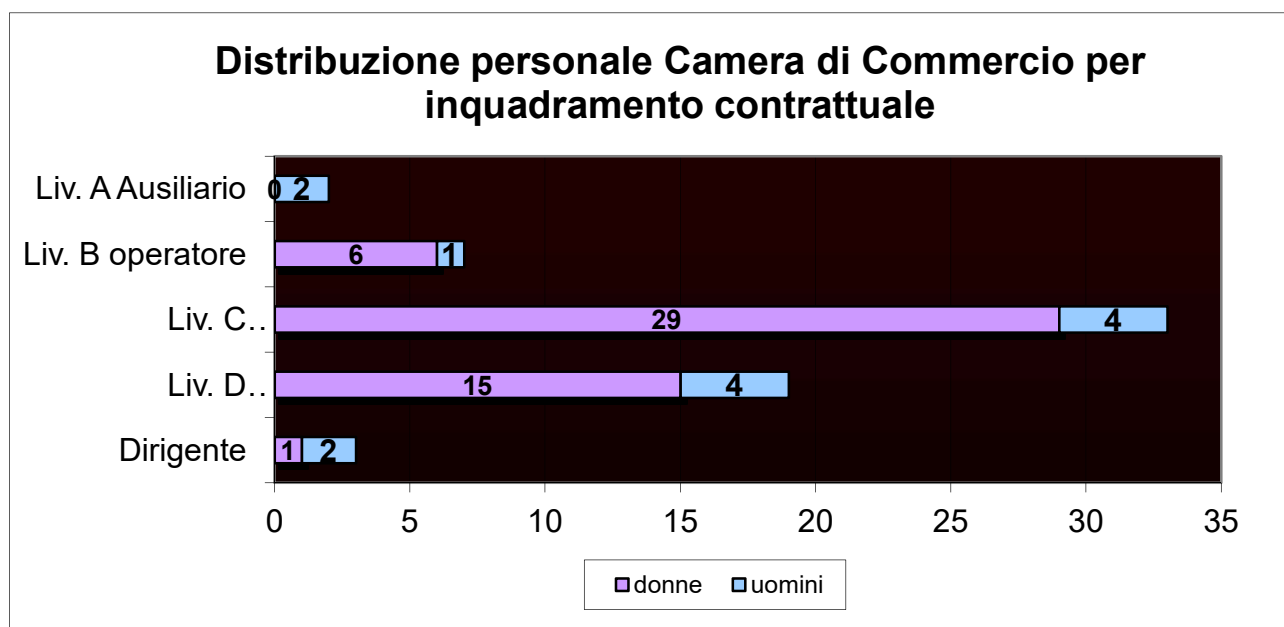
Livello di scolarità

titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
scuola dell'obbligo	1	2	5%

diploma	25	6	48%
laurea	25	5	47%

Distribuzione del personale per genere e inquadramento contrattuale

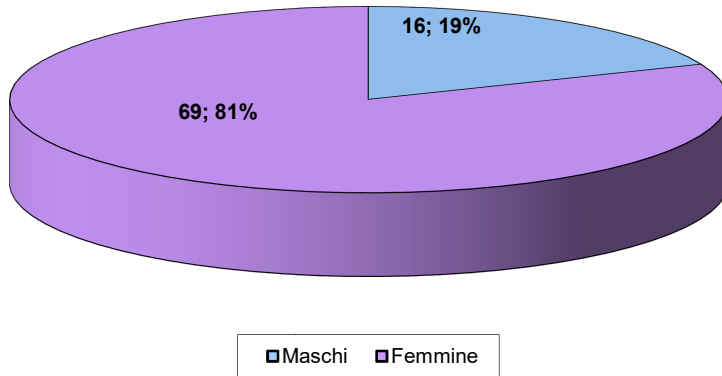
Distribuzione personale Camera di Commercio per inquadramento contrattuale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	1	2	3
Liv. D funzionario	15	4	19
Liv. C Assistente	29	4	33
Liv. B operatore	6	1	7
Liv. A Ausiliario	0	2	2
TOTALE	51	13	64



Per una visione complessiva si ritiene opportuno dar conto della situazione del “gender sensitive” e per altri dati ritenuti maggiormente significativi, non solo struttura camerale ma anche di quella relativa alla “holding camerale”, comprensiva di Promovarese.

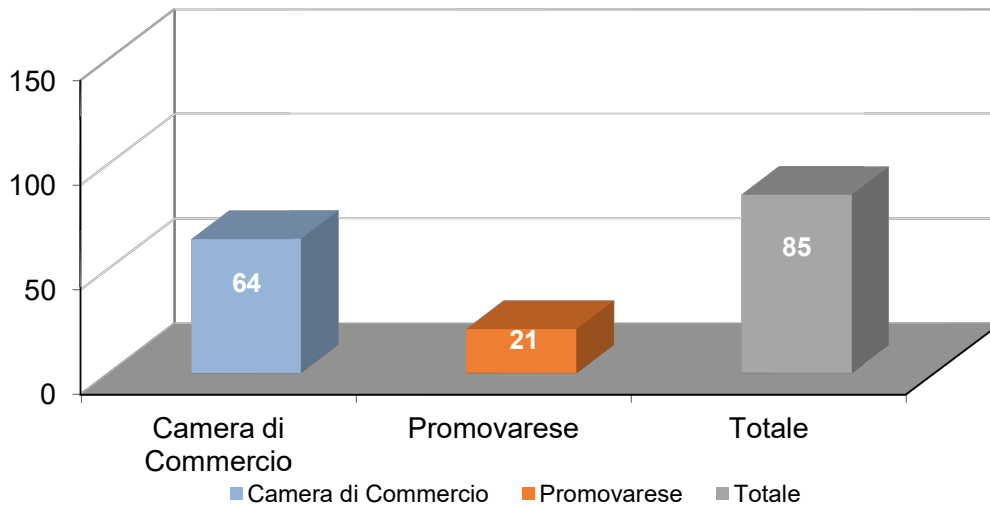
Composizione del personale per genere	Camera di Commercio	Promovarese	Totale
Maschi	13	3	16
Femmine	51	18	69
TOTALE	64	21	85

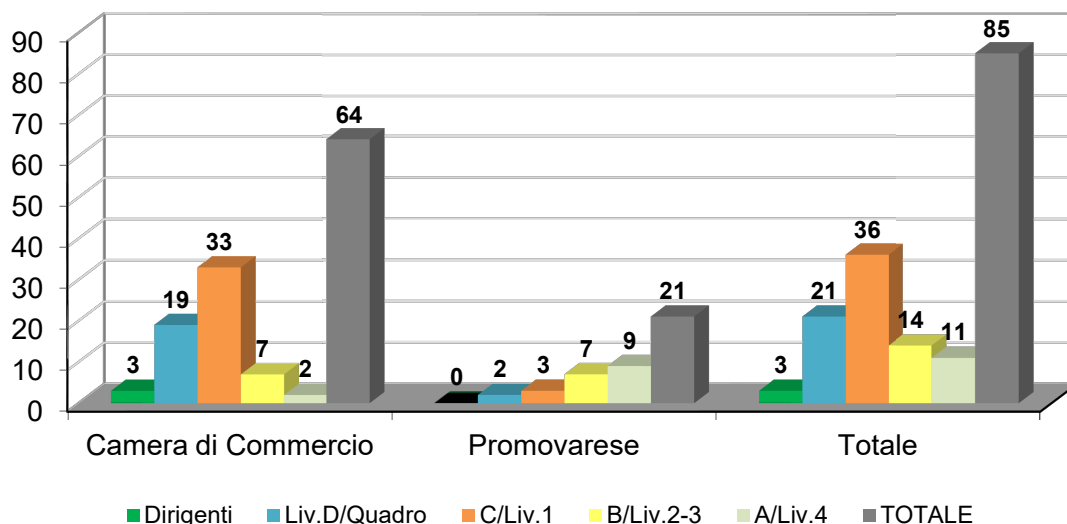
Composizione del personale per genere



Nell'esercizio delle proprie funzioni l'ente si avvale della seguente struttura organizzativa:

Distribuzione personale Holding Camera di Commercio per inquadramento contrattuale		Camera di Commercio	Promovarese	Totale
Dirigenti	Dirigenti	3	0	3
Liv. D funzionario	Quadro	19	2	21
Liv. C Assistente	1	33	3	36
Liv. B operatore	2-3	7	7	14
Liv. A Ausiliario	4 6	2	9	11
TOTALE		64	21	85





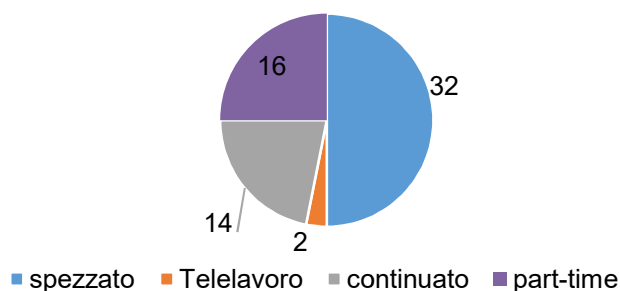
Nell'ambito delle iniziative volte a favorire i dipendenti in situazione di svantaggio personale e familiare, con particolare riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro, si segnala che l'ente camerale ha già da tempo portato avanti le seguenti iniziative:

- progetto telelavoro domiciliare il cui ultimo rinnovo riguarda il quinquennio 2019-2023;
- avvio di un progetto di smart working per n. 1 unità di personale a partire dal secondo semestre dell'anno 2019.

Tipologie di orari di lavoro e di forme di lavoro flessibile

Telelavoro	2
Orario spezzato	32
Orario continuato (solo due rientri pomeridiani)	14
part-time	16

Composizione personale per distribuzione orario



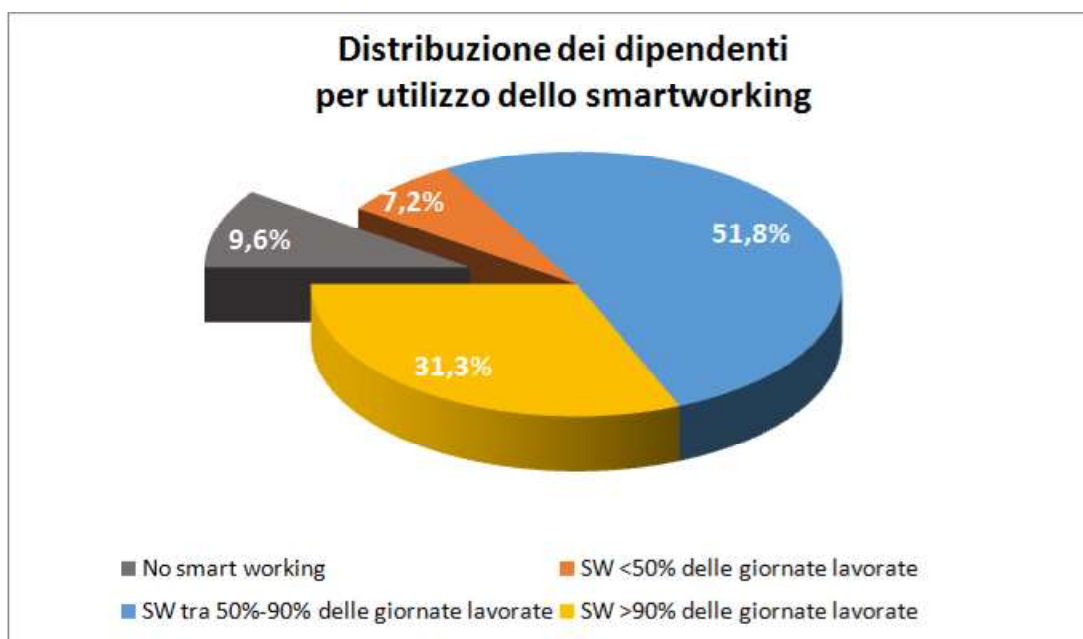
Smart working emergenziale

L'emergenza legata alla diffusione del virus SARS-CoV-2 ha portato nel corso del 2020 ad attivare il cosiddetto "smart working emergenziale", non solo per adeguarsi alle normative in vigore, ma soprattutto come strumento di tutela della salute e della sicurezza delle persone.

Nell'applicazione delle normative emergenziali, l'ente ha sempre cercato di allineare le esigenze di servizio alle contingenti particolari situazioni personali, riconoscendo lo smart working, anche precedentemente alla chiusura del 9 marzo, in via prioritaria e su richiesta dei dipendenti che

1. avevano particolari situazioni connesse allo stato di salute proprio o dei propri familiari,
2. avevano figli che frequentano le scuole fino alla scuola secondaria di 1° grado,
3. usavano in maniera abituale e ricorrente i mezzi pubblici per raggiungere la propria sede di lavoro.

Nella prima fase emergenziale (marzo-giugno) in Camera di Commercio di Varese (e nella sua società in-house Promovarese Srl) lo smart working ha interessato il 90,4% del personale; per l'83,1% dei dipendenti, con questa modalità è stato svolto oltre il 50% della prestazione lavorativa.



Questo massiccio utilizzo dello smart working ha consentito di assicurare continuità alle attività istituzionali anche durante il lockdown e di limitare il ricorso a forme di interruzione della prestazione lavorativa (ammortizzatori sociali, esenzione dal servizio): nei quattro mesi di marzo-aprile-maggio-giugno le giornate lavorate sono state il 73% delle quasi 7.000 giornate lavorative teoriche. La situazione è stata differenziata in base all'ufficio di appartenenza, in ragione delle attività svolte e della situazione familiare e personale dei dipendenti coinvolti.

Sull'esperienza del lavoro a distanza vissuta all'interno dell'ente dal 9 marzo al 30 giugno è stato costituito un Gruppo di lavoro interno formato dai funzionari titolari di Posizioni Organizzative e dal Dirigente dell'Area Anagrafica, incaricato dal Segretario Generale di coordinarne i lavori, che ha raccolto dati e considerazioni quali-quantitative per aiutare a sviluppare al meglio le opportunità offerte da questa modalità di lavoro.

Oltre a individuare una prima elencazione delle attività remotizzabili all'interno dei vari servizi, è stato predisposto e distribuito anche un questionario al personale per far emergere criticità e opportunità del lavoro agile.

Il questionario ha evidenziato come lo smart working non solo sia stato apprezzato da buona parte dei dipendenti come strumento per consentire una maggiore flessibilità nella conciliazione casa-lavoro, ma ha anche consentito all'ente di assicurare in una situazione difficile una sostanziale continuità del servizio, con un possibile incremento di produttività (percepito, se non misurato per determinate attività di istruttoria e segreteria) in ragione delle condizioni di concentrazione e assenza di elementi di disturbo nelle quali si svolge la prestazione lavorativa, oltre a una forte spinta a potenziare i servizi online.

Le principali criticità di tipo organizzativo emerse hanno riguardato in particolare la difficoltà di garantire il necessario confronto e raccordo tra operatori degli uffici, soprattutto quando il lavoro in team prevede la realizzazione di fasi strettamente interconnesse le une con le altre e un'elevata esigenza di coordinamento. Inoltre non deve essere sottovalutato il problema legato all'isolamento e la perdita di propensione all'innovazione, che scaturisce dal mancato costante confronto e dallo scambio di idee tra le persone.

L'applicazione dello smart working emergenziale all'interno della Camera di Commercio di Varese sta proseguendo anche nella attuale fase emergenziale, sempre cercando di bilanciare le esigenze di erogazione dei servizi, con le problematiche di salute e sicurezza e con le esigenze personali e familiari.

L'esperienza, come detto, servirà come base per applicare una metodologia di lavoro maggiormente rispondente alle necessità dell'ente, sposando al meglio le esigenze lavorative e personali, cercando di assicurare un bilanciamento corretto della presenza fisica e di quella remotizzabile. Bilanciamento che risulta necessario anche per garantire ai dipendenti il mantenimento del senso di appartenenza all'ente e lo sviluppo delle relazioni interpersonali, oltre che a limitare lo stress da lavoro correlato generato dall'applicazione massiccia di tale metodologia lavorativa.

Parte II

Obiettivi in tema di azioni positive

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;
- 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 da tempo avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Obiettivi specifici

La prima attività intrapresa è stata la revisione della composizione e delle modalità di gestione del CUG camerale. Il nuovo comitato si è riunito nel corso del 2020 e ha predisposto la relazione sulla condizione del personale, fornendo utili spunti per l'individuazione di nuovi obiettivi in tema pari opportunità e individuando in accordo con l'amministrazione alcune iniziative da inserire nel presente piano e in particolare:

Iniziativa n.1: Lavoro agile

Elaborazione, predisposizione e attivazione di un più stabile e strutturato progetto di ampliamento e implementazione del lavoro agile all'interno dell'ordinaria organizzazione del lavoro camerale anche alla luce dell'esperienza acquisita durante l'emergenza epidemiologica da COVID 19 che ha visto lo smart-working diventare, a norma dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni nel periodo emergenziale. L'esperienza acquisita durante il periodo emergenziale costituisce un'ulteriore opportunità di mettere a frutto il bagaglio di indicazioni e contributi che tale fase ha fornito nell'ottica di procedere alla predisposizione e all'attivazione di un più stabile e strutturato progetto di lavoro agile all'interno dell'ordinaria organizzazione del lavoro camerale.

L'attivazione del lavoro agile risponde ai seguenti obiettivi :

- Incremento produttività
- Razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche
- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro
- Riduzione di alcuni costi relativi al personale e di funzionamento, tra cui quelli inerenti alle misure per il distanziamento
- Disponibilità di un ulteriore e diverso strumento per le esigenze gestite con permessi legge 104/92, part-time, congedi parentali e altri
- Maggiore soddisfazione e miglioramento della vita in termini di work-life balance

- Maggiore autonomia nella gestione delle attività lavorative (orari, luoghi)
- Risparmio tempi e costi spostamenti
- Maggiore attenzione all'ambiente
- Contribuire allo sviluppo di migliori condizioni di sostenibilità ambientale

Iniziativa n. 2: Valutazione di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale.

Annualmente la Camera di Commercio di Varese adotta un piano formativo per lo sviluppo delle competenze di tutto il personale che interessa varie aree di intervento, tra le quali ad esempio, il costante aggiornamento professionale, la cura delle competenze manageriali e relazionali, i temi legati alla sicurezza del lavoro e del trattamento dei dati, il benessere organizzativo.

In particolare durante il periodo emergenziale, la Camera di Commercio di Varese ha avviato un progetto "E-learning", un piano di formazione a distanza ampio e articolato, la cui finalità, condivisa peraltro da RSU e RSA è stata quella di farsi trovare pronti alla ripartenza, muniti di nuove conoscenze e strumenti. La formazione infatti può essere un aiuto immediato e concreto agli uffici che si trovano a gestire improvvisi problemi organizzativi (si citano a titolo di esempio la gestione del rapporto di lavoro alla luce dei decreti adottati per affrontare la diffusione del coronavirus e le procedure di affidamento nel periodo di emergenza), ma può essere anche un'opportunità per condividere, approfondire e aggiornarsi su temi più generali (quali il linguaggio degli atti amministrativi, la digitalizzazione, la proprietà intellettuale e la sicurezza sul lavoro).

Risulta pertanto opportuno continuare in una formazione finalizzata allo sviluppo e al potenziamento delle professionalità camerali, che supporti i dipendenti camerali nell'individuazione di una differente organizzazione di tempi e spazi di lavoro, nell'acquisire consapevolezza di come stiano cambiando i comportamenti necessari all'efficace espressione delle competenze professionali e nel sostenerli nell'affrontare il cambiamento e l'incertezza, facendo ricorso alle risorse personali ed agendo comportamenti resilienti.

L'ente nel prossimo triennio continuerà a valorizzare il CUG per consentirgli di svolgere appieno le sue funzioni propositive e quelle legate al monitoraggio e verifica del presente piano.

La Camera di Commercio di Varese intende inoltre individuare quali ambiti di intervento da sviluppare nell'ambito delle azioni positive:

1. Formativo-informativo:

- a. Aggiornamento nelle sezioni Amministrazione Trasparente delle azioni e dei documenti riguardanti gli interventi inerenti il presente piano
- b. Attuazione di attività di benchmarking per individuare interventi in tema di pari opportunità e benessere predisposte da altre amministrazioni
- c. Implementazione del confronto e del raccordo con le organizzazioni sindacali sul tematiche legate al benessere organizzativo
- d. Individuazione di un'efficace informazione al personale sul "Piano delle Azioni positive".

2. Promozione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni:

- a. Redazione del POLA e delle nuove modalità di gestione e valorizzazione del personale
- b. Valutazione dei diversi strumenti di flessibilità - quali part time, orario di lavoro, telelavoro – in un contesto più ampio e coordinato che tenga conto anche dell'applicazione del POLA
- c. Revisione della struttura organizzativa a seguito delle nuove assunzioni 2020 e di quelle previste dal piano dei fabbisogni

- d. Valutazione delle possibile iniziative in tema di welfare aziendale, nel rispetto dei vincoli normativi e di spesa
- e. Verifica sulla necessità di predisporre un eventuale Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing.

Si precisa infine che, come già effettuato nelle precedenti assunzioni di personale, anche nei prossimi bandi sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla vigente normativa. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a articolari professioni, la Camera di Commercio di Varese si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, non riservando posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ai sensi dell'art. 57, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, salva motivata impossibilità. Come fatto anche per i recenti concorsi, eventuali atti di nomina di Commissioni di concorso verranno inviati entro 3 giorni al Consigliere o alla Consigliera di Parità per il rilievo di eventuali violazioni come previsto dall'art. 5 comma 1, lett. b), della legge 23.11.2012 n. 215.

Conclusioni

Il piano sarà oggetto di monitoraggio annuale. In particolare modo il CUG, nel predisporre, di norma 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 marzo 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 viene trasmesso al CUG, alla RSU, all'OVP e alla Consigliera Pari Opportunità Provinciale. Verrà inoltre pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Sulla base delle risultanze annuali e dalle eventuali indicazioni che perverranno dai vari organismi interni e esterni deputati in materia, il presente documento potrà essere oggetto di aggiornamento nel triennio di riferimento per adeguare e aggiornare gli obiettivi individuati.