

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021

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 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.

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. 125/2001 (*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 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 al 31 dicembre 2018.

Il personale della Camera di Commercio è di n. 65 unità, così suddiviso:

- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 48 pari al 74%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 17 pari al 26%

dipendenti a tempo pieno donne	dipendenti a tempo pieno uomini
35	13
dipendenti a tempo parziale donne	dipendenti a tempo parziale uomini
15	2

Età media del personale

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	8	2	15%
tra 45 e 54 anni	26	5	48%
tra 55 e 64 anni	16	8	37%
oltre 64 anni	0	0	0%

Anzianità di servizio

anzianità di servizio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
tra 0 e 5 anni	0	0	0%
tra 6 e 15 anni	8	2	15%
tra 16 e 25 anni	22	8	46%
tra 26 e 35 anni	14	4	28%
Oltre 35 anni	6	1	11%

Livello di scolarità

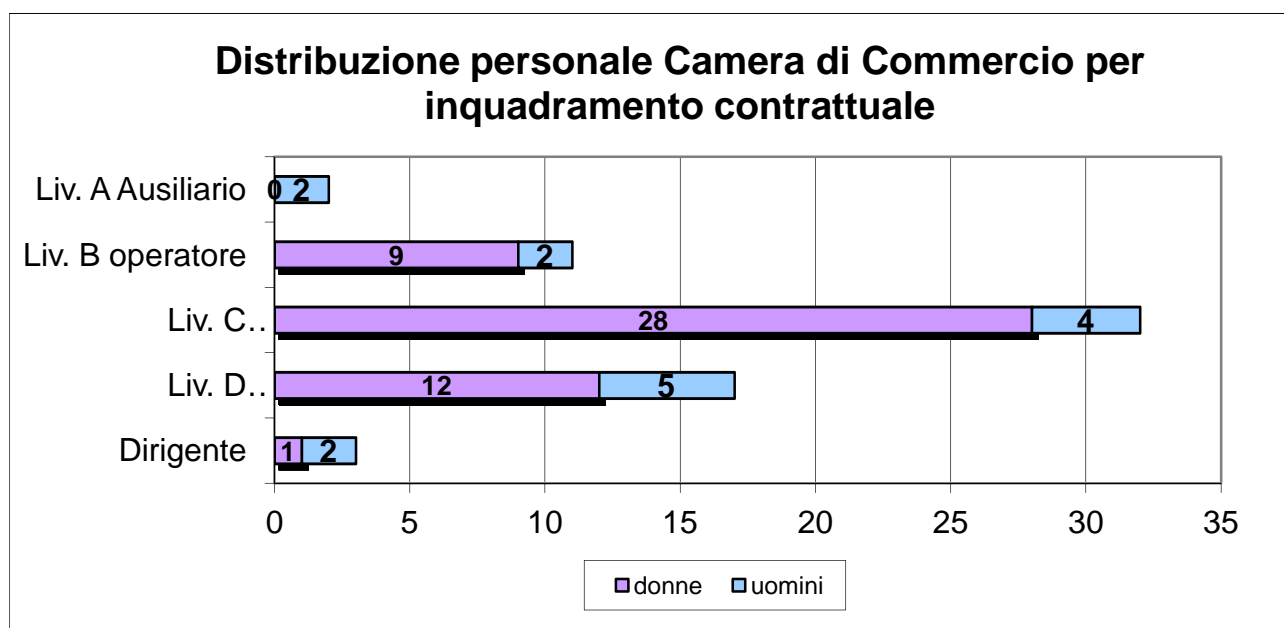
titolo di studio	numero dipendenti		percentuale
	donne	uomini	
scuola dell'obbligo	4	2	9%
diploma	25	7	49%
laurea	21	6	42%

Carichi familiari

numero dipendenti	numero figli
16	1
12	2
3	3
1	4

Distribuzione del personale per genere e inquadramento contrattuale

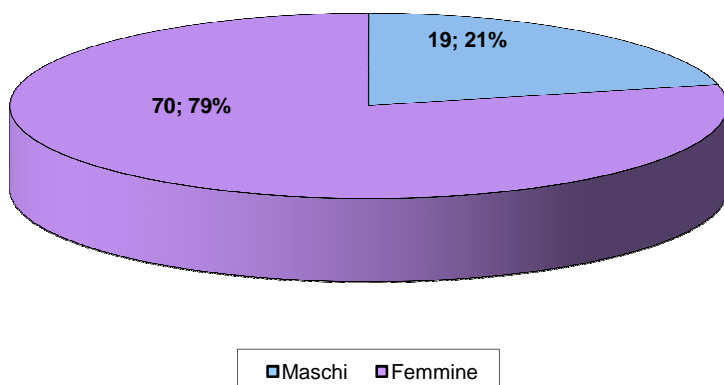
Distribuzione personale Camera di Commercio per inquadramento contrattuale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	1	2	3
Liv. D funzionario	12	5	17
Liv. C Assistente	28	4	32
Liv. B operatore	9	2	11
Liv. A Ausiliario	0	2	2
TOTALE	50	15	65



Per una visione complessiva si ritiene opportuno dar conto per la 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.

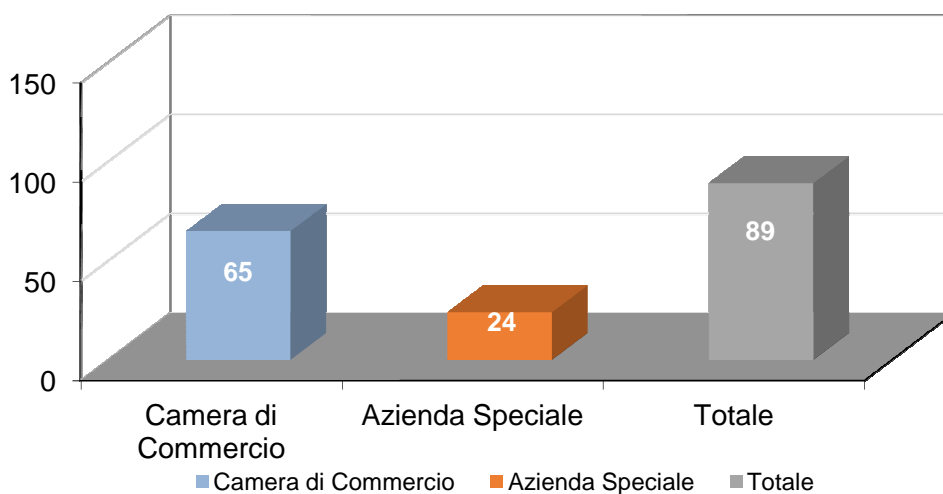
Composizione del personale per genere	Camera di Commercio	Azienda Speciale	Totale
Maschi	15	4	19
Femmine	50	20	70
TOTALE	65	24	89

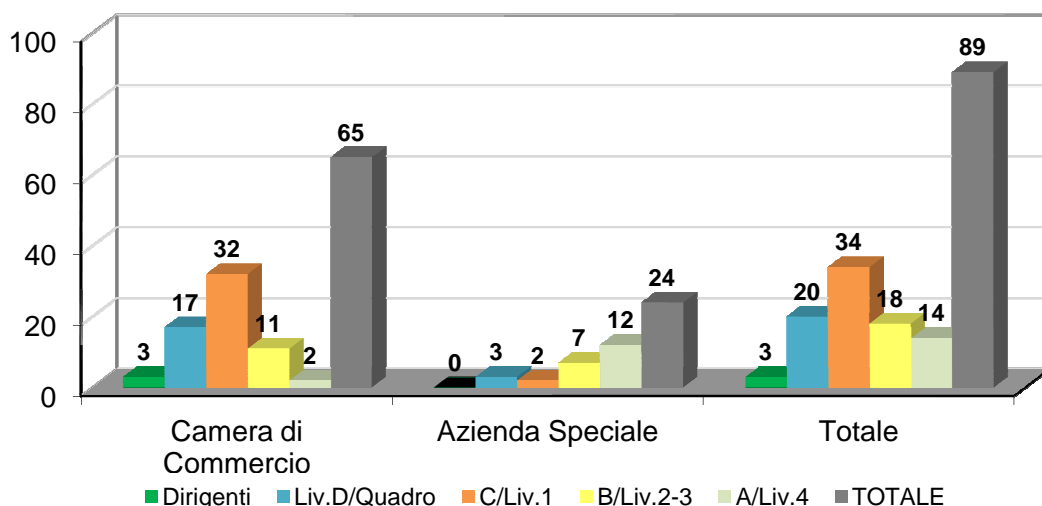
Composizione del personale per genere



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	Azienda Speciale	Totale
Dirigenti	Dirigenti	3	0	3
Liv. D funzionario	Quadro	17	3	20
Liv. C Assistente	1	32	2	34
Liv. B operatore	2-3	11	7	18
Liv. A Ausiliario	4 6	2	12	14
TOTALE		65	24	89





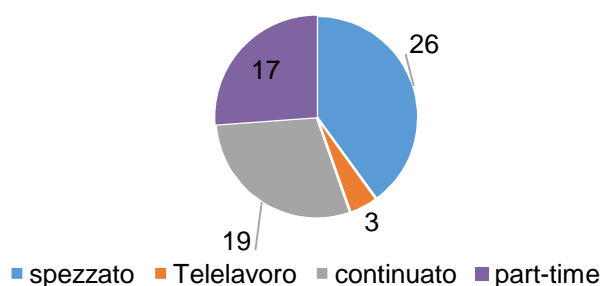
Nell'ambito delle iniziative volte a favorire i dipendenti in situazione di svantaggio personale e familiare, con particolare riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro, si segnalano le seguenti iniziative:

- rinnovo progetto telelavoro domiciliare, che coinvolge al momento n. 3 unità personale, per il quinquennio 2019 -2023 relativamente ai seguenti ambiti di attività:
 - gestione delle pratiche telematiche nell'ambito del Registro delle Imprese
 - gestione delle fasi procedurali dell'attività sanzionatoria
 - gestione dell'istruttoria per l'erogazione di contributi camerali.
- avvio di un progetto sperimentale di smart working per n. 1 unità di personale per il secondo semestre dell'anno 2019.

Tipologie di orari di lavoro e di forme di lavoro flessibile

Telelavoro	3
Orario spezzato	26
Orario continuato (solo due rientri pomeridiani)	19
part-time	17

Composizione personale per distribuzione orario



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 da intraprendere sarà la revisione della composizione, anche in considerazione delle mutate condizioni normative e della nuova struttura organizzativa, e delle modalità di gestione del CUG camerale per consentire allo stesso di svolgere appieno le sue funzioni propositive e quelle legate al monitoraggio e verifica del presente piano.

La Camera di Commercio di Varese intende pertanto nel triennio di riferimento individuare quali ambiti di intervento:

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"
 - e. Valutazione di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale.
2. **Promozione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni:**
 - a. Mantenimento dei livelli di flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato
 - b. Valutazione di nuove modalità di gestione e valorizzazione del personale, anche mediante l'uso degli strumenti legati all'orario di lavoro
 - c. Monitoraggio della situazione attuale del part time, per verificare l'opportunità di attivarlo oltre il contingente previsto del 25%

- d. Revisione della struttura organizzativa a seguito delle nuove assunzioni previste per il 2020
- e. Continuazione del progetto del telelavoro
- f. Analisi dei risultati del progetto di smart working e valutazione della sua eventuale estensione a altri dipendenti
- g. Verifica sulla necessità di predisporre un eventuale Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing
- h. Verifica triennale del rischio stress/lavoro correlato nell'ambito delle attività legate alla salute e alla sicurezza del lavoro.

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, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Camerale, è trasmesso al CUG, alla RSU, all'OVP, e verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Sulla base delle risultanze annuali il presente documento potrà essere oggetto di aggiornamento nel triennio di riferimento per adeguare e attualizzare gli obiettivi individuati.