



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013 – 2015

(Approvato con Delibera della Giunta Camerale n. 205 del 17.12.2013)

PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In particolare l'art. 48 prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto ad *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 *"Adozione e finalità delle azioni positive"* dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone, inoltre, l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Il D. Lgs. n. 150/2009, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli



obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”*

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Prevedendo lo stesso art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate, quindi, a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così modificato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, prevede l'istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, unificandone le competenze. Il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo),



consultivi e di verifica.

Tra le finalità del CUG c'è quella di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Tali finalità si traducono nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e, quindi, l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Modena, istituito con Determinazione n. 228 del 12.04.2011, in data 7.6.2011 ha approvato il proprio Regolamento per il funzionamento, il quale all'art. 4 prevede, tra le competenze, anche la funzione di proporre piani di azioni positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorirne il raggiungimento degli obiettivi.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MODENA

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della CCIAA di Modena non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio.

Il personale camerale al **31.12.2012** è composto da n. 73 dipendenti, di cui 52 donne e 21 uomini, per una percentuale del 71,2% della componente femminile e del 28,8% di quella maschile.

Il dirigente in servizio è un uomo. Le posizioni organizzative sono 4, di cui n. 3 uomini e n. 1 donna. Le alte professionalità sono 3, di cui n. 1 uomo e n. 2 donne.

L'età media del personale camerale è di 49,2 anni. In particolare, per le donne è di 48,9 e per gli uomini è di 49,8. Se suddividiamo i dipendenti per fasce d'età abbiamo i seguenti dati:



età	quantità	percentuale
da 25 a 34 anni	0	0%
da 35 a 44 anni	17	23,3%
da 45 a 54 anni	38	52,1%
da 55 a 64 anni	17	23,3%
oltre 64 anni	1	1,4%

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio dei dipendenti camerali abbiamo i seguenti dati:

Anzianità di servizio	Numero di dipendenti	percentuale
tra 0 e 5 anni	7	9,6%
da 6 a 15 anni	17	23,3%
da 16 a 25 anni	35	47,9%
da 26 a 35 anni	10	13,7%
oltre 35 anni	4	5,5%

Attualmente usufruiscono del **part – time**, con diverse tipologie e forme, 11 dipendenti, tutte donne, pari ad una percentuale del 15,3% del personale in servizio e pari ad una percentuale del 21,2% del personale femminile in servizio.

I dipendenti in possesso di laurea sono il 39,7%. La percentuale delle donne laureate (28) rispetto al totale delle donne in servizio (52) è del 34,6%; la percentuale degli uomini laureati (11) rispetto al totale degli uomini in servizio (21) è del 52,4%.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

La Camera di Commercio di Modena intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una



moderna amministrazione.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente non ha potuto prescindere dal particolare contesto esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato da una forte crisi che ha determinato una "contrazione finanziaria" che interessa tutta la pubblica amministrazione (c.d. *spending review*). Per tale ragione le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009.

L'organizzazione dell'Ente Camerale vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive per gli anni 2013-2015.

Il piano, nato grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente che ha presentato le sue proposte contenute nel verbale del 21.10.2013, si sviluppa in obiettivi da raggiungere, suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1:

Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azione:

- Supportare l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.



Obiettivo 2:

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

Azioni:

- Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, mediante l'utilizzo della banca ore, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive per utilizzarle secondo le proprie necessità, nei limiti previsti dal regolamento interno.
- Agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.
- Prevedere il ricorso al telelavoro, con le modalità e le condizioni di cui al "Piano per l'Utilizzo del Telelavoro", approvato con Deliberazione Presidenziale d'Urgenza n. 2/2013 e ratificato con Deliberazione della Giunta Camerale n. 42 del 1.3.2013.

Obiettivo 3:

Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.

Azione:

- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning.

L'Ente, infatti, attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, approvando annualmente un piano di formazione che concilia le esigenze dell'amministrazione e dei propri dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

Obiettivo 4:

Salute e benessere organizzativo.

Azioni:

- Valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito nella struttura da parte dei dipendenti attraverso la somministrazione di questionari e adozione delle relative iniziative informative e formative.



Obiettivo 5:

Comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi di pari opportunità.

Azioni:

- Affinché ogni lavoratrice o lavoratore dell'Ente possa inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati, in modo da poter garantire una risposta alle eventuali problematiche emerse ed un aggiornamento adeguato e condiviso del piano triennale delle azioni positive in ottica di miglioramento continuo, verrà creato un indirizzo e-mail, accessibile a tutti i membri effettivi del CUG.
- Sempre in tale ottica si realizzerà una pagina web sul sito camerale all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", dove poter pubblicare la normativa vigente in materia, il Regolamento del CUG della CCIAA di Modena e gli atti compiuti dallo stesso.