



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

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.

La Camera di Commercio di Modena, 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 Modena, 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.

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.

Il presente documento, che avrà durata triennale, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere.

QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano 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 siano redatti Piani triennali di Azioni Positive tendenti 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.

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. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) 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.

ISTITUZIONE DEL CUG

L'art. 57 del D. Lgs. 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 7.06.2011 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).

Con Determinazione n. 173 del 3.6.2019 si è provveduto a nominare i nuovi componenti del Comitato per il periodo 2019 - 2023.

Da ultimo, in data 26.6.2019, è stata emanata la Direttiva n. 2/2019 avente per oggetto "*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".



RELAZIONE INTRODUTTIVA

CONTESTO DELLA CCIAA DI MODENA

L'analisi della situazione al **31.12.2019** del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti n. 56

Donne n. 41

Uomini n. 15

di cui Dirigenti Uomini n. 2

Posizioni Organizzative: Uomini n. 2 - Donne n. 3

Il personale della Camera di Commercio

Numero dipendenti a tempo pieno:		Percentuale	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
35	15	62,50%	26,79%

Numero dipendenti part-time		Percentuale	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
6	0	10,71%	0%

Età media del personale camerale

Età media:	Numero dipendenti 56	
	Media generale 53,36	
	Donne 41	53,73
	Uomini 15	52,33

Fasce di età	Numero dipendenti 56		Percentuale su tot. dipendenti
	Donne	Uomini	
tra 25 e 34 anni	0	0	0%



tra 35 e 44 anni	0	2	3,57%
tra 45 e 54 anni	24	6	53,57%
tra 55 e 64 anni	17	7	42,86%
oltre 64 anni	0	0	0%

Anzianità di servizio presso l'Ente

Anzianità di servizio	Numero dipendenti 56		Percentuale su tot. dipendenti
	Donne	Uomini	
tra 0 e 5 anni	0	0	0%
tra 6 e 15 anni	2	4	10,71%
tra 16 e 25 anni	22	7	51,79%
tra 26 e 35 anni	16	3	33,93%
oltre 35 anni	1	1	3,57%

Livello di scolarità

Titolo di Studio	Numero dipendenti 56		Percentuale su tot. dipendenti
	Donne	Uomini	
Scuola dell'Obbligo	4	2	10,71%
Diploma	20	4	42,86%
Laurea	17	9	46,43%

Carichi familiari

Numero figli	Numero dipendenti
0	25
1	12
2	15
3	4



OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nella Camera di Commercio di Modena.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano di Azioni Positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022

La Camera di Commercio di Modena intende continuare, attraverso il presente piano, a porre in essere azioni volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

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.

Azioni:

- Aggiornamento sezione CUG sito web e in raccordo con Piano Triennale Trasparenza, Sezione Amministrazione Trasparente:
 - > Performance / Altri contenuti / Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
- Implementare il supporto all'attività del CUG anche, eventualmente, tramite l'istituzione del "Nucleo di ascolto"

Obiettivo 2:

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



Azioni:

- Consentire a ciascun dipendente la fruizione di un orario che consenta di conciliare i tempi di lavoro con la vita familiare, al fine di dare piena attuazione all'art. 27 c.1 e c.4 del CCNL Funzioni Locali in materia di flessibilità oraria, attraverso:
 - a. la previsione di un ulteriore allargamento delle fasce di flessibilità rispetto a quelle previste dell'Ordine di Servizio n. 2/2019;
 - b. la valutazione di particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. cura di familiari malati), per la concessione di eventuali orari di lavoro a tempo parziale/speciale, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente;
 - c. il ripristino di orari part-time non rinnovati dal 1/1/2020 e la definizione dei criteri di assegnazione per il futuro.
- Prevedere l'aggiornamento del Piano di utilizzo del telelavoro individuando le figure professionali che meglio si prestano all'istituto e quelle che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- Dare piena attuazione all'istituto del telelavoro dando la disponibilità, su richiesta, alla sperimentazione di una postazione;
- In base all'articolo 14, comma 1, della legge 124/2015, la CCIAA di Modena si impegna a attuare misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working)

Obiettivo 3:

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

Azioni:

- Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune.
- 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, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning, prevedendo la possibilità per tutti i dipendenti di accedere ad eventi formativi, eventualmente anche a rotazione.

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:

Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Azioni:

- Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione di personale.
- Motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito



nelle graduatorie delle assunzioni.

- Prevedere la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

Obiettivo 5:

Indagine sul Benessere Organizzativo

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, la Camera di Commercio di Modena intende valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

Nel corso del 2019 è stata effettuata un'Indagine sul Benessere lavorativo che mirava a conoscere:

- le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Tale Indagine sarà effettuata con cadenza regolare e ravvicinata (possibilmente annuale), affinché sia possibile monitorare l'efficacia delle azioni intraprese.

Azioni:

Sulla base delle tre aree di rilevazione dell'indagine si propongono le seguenti azioni:

- benessere organizzativo:
 - Ambiente di lavoro:
 - ➔ migliorare lo spazio lavorativo attraverso un'opportuna collocazione delle postazioni di lavoro di sportello e di back-office;
 - ➔ prevedere la predisposizione di uno spazio virtuale (es Intranet) di condivisione di comunicazioni, proposte e suggerimenti, per una migliore condivisione delle informazioni e possibilità di confronto fra colleghi e con i propri superiori gerarchici;
- grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance:
 - esplicitare individualmente il percorso di sviluppo professionale e prevedere incontri periodici tra superiori e dipendenti, in modo da verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, effettuare valutazioni intermedie per migliorare/correggere i risultati di performance complessiva;

Obiettivo 6:

Welfare Integrativo

Azioni:

- Stipula di una Polizza Sanitaria integrativa per i dipendenti
- Attribuzione di Borse di studio ai dipendenti e ai figli dei dipendenti eventualmente modificando l'esistente Regolamento