

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2020/2022

AGGIORNAMENTO 2021

1) Introduzione

Il Piano è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne e per migliorare 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 Sondrio, 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, pur tenendo conto della situazione attuale che vede una struttura fortemente sottodimensionata rispetto alle reali esigenze, con 22 dipendenti in servizio al 31 dicembre 2020 a fronte di un fabbisogno di personale di 34 unità.

La forte riduzione di organico richiede, pertanto, una attenta e mirata gestione degli strumenti volti alla conciliazione famiglia/lavoro, per tutelare le situazioni di reale esigenza senza pregiudicare la produttività e l'efficienza dell'ente.

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 (con aggiornamenti annuali in occasione dell'approvazione del Piano della performance di cui costituirà un allegato), intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere.

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 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 n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità volta ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione (che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia).

3) L'istituzione del CUG presso la Camera di Commercio di Sondrio

Promossi dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero per le Pari Opportunità e formalmente istituiti con la legge 4 novembre 2010 n. 183, i Comitati Unici di Garanzia (di seguito CUG) si pongono come principali fini quelli di salvaguardare le pari opportunità, promuovere il benessere di tutti i dipendenti attraverso un sereno sistema di relazioni interne e contrastare vessazioni, emarginazioni e abusi sul luogo di lavoro.

Sono attribuiti al CUG numerosi compiti di tipo:

1. propositivo, relativamente a
 - piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione delle pari opportunità delle persone sul lavoro;
 - iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e a diffondere la cultura delle pari opportunità;
 - azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo ed interventi idonei a prevenire o rimuovere discriminazioni, violenze sessuali, morali o psicologiche;
2. consultivo, formulando pareri all'Amministrazione inerenti, ad esempio, progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, orari di lavoro;
3. di verifica, il CUG deve, in particolare, relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve inoltre verificare l'assenza di qualsiasi forma di violenza o di discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.

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 è stato costituito presso la Camera di commercio di Sondrio il 13 novembre 2019 con determinazione del Segretario Generale n. 262 e prevede 4 componenti, 2 in rappresentanza dell'Amministrazione individuati dal Segretario Generale, di cui 1 con funzioni di Presidente, e 2 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative effettivamente presenti all'interno dell'Ente.

4) Il contesto della Camera di Commercio di Sondrio - Alcuni dati sul personale

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

Come indicato nell'introduzione, la dotazione organica presenta una situazione di carenza

quantitativa, con 22 dipendenti in servizio, fra i quali un solo dirigente, a fronte di un fabbisogno triennale di personale pari a 34 unità.

Nel 2020, al termine della riforma camerale (D. Lgs. 219/2016 e decreti attuati del 2018), sono riprese le assunzioni, con l'acquisizione di 2 unità di categoria D. Sono in corso le procedure per l'acquisizione di 2 unità di categoria C e, per il 2021, a fronte di 1 cessazione per pensionamento, si ipotizza l'assunzione di 1 unità di categoria C, con un organico a regime pari a 24 unità.

I dati che seguono sono aggiornati alla data di predisposizione del Piano:

Categoria	Donne	Uomini
Segretario Generale / Dirigente		1
D	5	1
C	12	2
A	1	
<u>Totale</u>	<u>18</u>	<u>4</u>

Titolari di posizioni organizzative	Donne	Uomini
1		1

Funzionari con responsabilità di area/unità operativa	Donne	Uomini
<u>11</u>	<u>10</u>	<u>1</u>

Orario di lavoro		
Tipologia	Donne	Uomini
Tempo pieno	15	4
Tempo parziale	3	
<u>Totale</u>	<u>18</u>	<u>4</u>

Età	dipendenti		%
	donne	uomini	
tra 20 e 24 anni	-	-	-
tra 25 e 34 anni	1	-	5
tra 35 e 44 anni	2	-	9
tra 45 e 54 anni	9	1	45
tra 55 e 64 anni	6	3	41
<u>Totale</u>	<u>18</u>	<u>4</u>	<u>100</u>



anzianità di servizio	dipendenti		%
	donne	uomini	
tra 0 e 5 anni	1	-	5
tra 6 e 15 anni	1	-	5
tra 16 e 25 anni	10	2	54
tra 26 e 35 anni	5	1	27
oltre 35 anni	1	1	9
<u>Totale</u>	<u>18</u>	<u>4</u>	<u>100</u>

Titolo di studio	numero dipendenti		%
	donne	uomini	
scuola dell'obbligo	1	-	5
diploma	10	2	54
laurea	7	2	41
<u>Totale</u>	<u>18</u>	<u>4</u>	<u>100</u>

Personale che fruisce di permessi ex L.104/1992		
Totale	donne	uomini
-	-	-

Assenze 2020 (escluse ferie/festività soppresse e maternità obbligatoria)	
Trimestre	%
Primo	7,09
Secondo	4,31
Terzo	1,12
Quarto	1,27
<u>Media</u>	<u>3,45</u>

Carichi familiari	
	Dipendenti / figli
Con figli minorenni	7 / 10
Di cui, minori di 14 anni	4 / 4

Sulla base dei dati qui esposti e con riferimento all'evoluzione rispetto alla situazione analizzata nel precedente Piano, si evidenzia in particolare l'aumento del contingente femminile nella categoria D (+ 2 unità assunte nel 2020), la riduzione delle lavoratrici in part-time (da 4 a 3 unità), l'assenza di

lavoratori destinatari di permessi ex Legge 104 (erano 2 al 31 dicembre 2019) e il basso tasso di assenza (inferiore a quello del 2019).

5) Gli obiettivi generali

Secondo la definizione contenuta nell'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006, 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, 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 avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

6) Gli obiettivi specifici:

A) AZIONI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

1) Aggiornamento sezione CUG sito web e in raccordo con Piano triennale della Trasparenza, sezione Amministrazione Trasparente:

- > Performance/Benessere Organizzativo e Altri contenuti
- > Disposizioni generali / Atti generali

2) Adesione e partecipazione alle attività di organismi che mettono in rete i CUG (della provincia di Sondrio, delle Camere di commercio/Unioncamere, della Consigliera di Parità)

3) Predisposizione di un'azione informativa a favore del personale dipendente sul "Piano delle Azioni Positive" e sulle azioni intraprese.

B) AZIONI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITA' DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

1) Verifica e adeguamento dei livelli di flessibilità oraria agevolata/banca delle ore

2) Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo

3) Verifica (triennale) del rischio stress da lavoro correlato

4) Informativa ai dipendenti sui diversi istituti a favore di particolari categorie, con particolare riferimento alle ferie solidali e ai congedi per donne vittime di violenza

5) Regolamentazione della concessione dell'utilizzo del garage camerale sulla base di specifici criteri, previo confronto con il Comitato.

6) Confronto con l'Amministrazione in merito allo sviluppo del lavoro agile.

CONCLUSIONI

Il piano è oggetto di monitoraggio annuale. In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo, la relazione annuale 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 delle direttive ministeriali del 4/3/2011 e del 26/6/2019.

La relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di commercio. Il presente piano viene allegato al Piano della performance e viene trasmesso al CUG, alla RSU, all'OIV, alla Consiglieria di parità territorialmente competente ed a tutto il personale.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata al benessere organizzativo dell'Amministrazione trasparente:
<http://www.so.camcom.gov.it/benessere-organizzativo>.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Marco Bonat)
firmato digitalmente

LA PRESIDENTE
(Loretta Credaro)
firmato digitalmente