



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2016 - 2018

PREMESSA

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 concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

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).

RELAZIONE INTRODUTTIVA

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 imperniate 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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione al 31/12/2015 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. 66

Donne n. 48

Uomini n. 18

di cui Dirigenti Uomini n. 2

Posizioni Organizzative: Uomini n. 2 – Donne n. 1

Alte Professionalità: Uomini n. 1 – Donne n. 2

Part-time n. 10 donne e n. 1 uomo

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, viene elaborato il Piano triennale di Azioni Positive che si sviluppa in obiettivi da raggiungere, suddivisi a loro volta in azioni positive, la cui realizzazione vede coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.



OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Risultati raggiunti nel triennio 2013-2015.

Nella redazione del presente piano triennale delle azioni positive, l'Ente ha tenuto conto dei risultati raggiunti nel precedente triennio.

- Nel corso dell'anno 2014 l'Ente Camerale ha provveduto a dedicare all'interno del proprio sito internet un apposito spazio dedicato al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) nella sezione "Amministrazione Trasparente", creando, inoltre, una apposita casella mail denominata cug@mo.camcom.it a cui chiunque può far pervenire osservazioni, reclami, richieste ecc., accessibile da tutti i componenti effettivi.
- Inoltre, tra dicembre 2014 e gennaio 2015 è stata realizzata una indagine sul livello di benessere organizzativo e grado di condivisione del sistema di valutazione all'interno della CCIAA di Modena, tramite la distribuzione di un questionario da compilare in modo volontario ed anonimo. L'indagine è stata svolta al fine di rilevare il "livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale" ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs n. 150/2009; quale strumento di indagine è stato scelto il modello messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche - ANAC (ex CIVIT).
- Al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, nel corso del triennio precedente sono state organizzate iniziative mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning, che hanno contemplato la partecipazione di tutti i dipendenti.

Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018

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.

Azione:

- Continuare a 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 ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale da parte del 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, per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono funzioni che non presuppongono il rapporto con il pubblico e che siano facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio.

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, anche mediante 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:

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.