



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2021 – 2023

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 l'obiettivo di dare piena attuazione alle 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.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26.6.2019, avente per oggetto "*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

OBIETTIVI

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 degli 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. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'Ente si impegna a porre particolare attenzione agli 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.

Il presente documento, che ha durata triennale e aggiorna il precedente, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa.

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.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in 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. È 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 Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Modena, istituito con Determinazione n. 228 del 12.04.2011, ha approvato il proprio Regolamento per il funzionamento in data 7.06.2011.

Con Determinazione n. 173 del 3.6.2019 si è provveduto a nominare i componenti del Comitato per il quadriennio 2019 – 2023: due in rappresentanza dell'Amministrazione e due in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e altrettanti componenti supplenti. A seguito delle dimissioni di due componenti, con Determinazione n. 54 del 12.2.2020 si è provveduto alla sostituzione.



RELAZIONE INTRODUTTIVA - CONTESTO DELLA CCIAA DI MODENA

L'analisi della situazione al **31.12.2020** 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. 54

Donne n. 40

Uomini n. 14

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT.D	DIRIGENTI
Donne	1	0	27	12	0
Uomini	0	2	5	5	2

Posizioni Organizzative/Alta Professionalità		Percentuale	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
3	2	60 %	40 %

Numero dipendenti a tempo pieno:		Percentuale	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
34	14	70,83 %	29,17 %

Numero dipendenti part-time		Percentuale	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
6	0	100 %	0 %

Numero dipendenti in Lavoro Agile / Telelavoro		Percentuale	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
37	12	75,51 %	24,49 %



Età media del personale camerale:	Media generale 54,02.	
	Donne n. 40	52,5
	Uomini n. 14	54,5

Carichi familiari	
Numero figli a carico	Numero dipendenti
0	28
1	10
2	12
3	4



AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

La Camera di Commercio di Modena intende continuare, attraverso il presente piano, a porre in essere azioni volte al miglioramento del benessere di chi lavora all'interno dell'Ente e 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 costante della sezione del sito web dedicata al CUG: "Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)";
- tener conto delle osservazioni / suggerimenti pervenuti dal CUG, motivando l'eventuale non accoglimento delle istanze.

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;
- valutare 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;
- programmare lo sviluppo del lavoro agile attraverso la predisposizione di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) triennale.

Obiettivo 3:

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

L'Ente attribuisce alla formazione particolare importanza per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, approvando annualmente un piano di formazione che concilia le esigenze dell'amministrazione e dei dipendenti.

Azioni:

- Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne adeguata 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.

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.

In base alle criticità emerse, si prevedono alcune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale

Azioni:

- Sviluppare ed ampliare entro il 31/12/2021 la rete intranet interattiva per migliorare la comunicazione interna e condividere le informazioni;
- prevedere incontri periodici tra superiori e dipendenti, per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e migliorare / correggere i risultati di performance complessiva;
- organizzare una riunione rivolta a tutti i dipendenti in caso di revisione / aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.



Obiettivo 6:

Sistema di Welfare Integrativo Aziendale

Azioni:

- Stipula di una Polizza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dell'Ente entro il 30/06/2021;

DURATA

Il presente Piano ha validità per il triennio 2021 - 2023 e verrà pubblicato sul sito internet dell'ente Camerale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.