

DETERMINAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE N. 031/15 DEL 19.02.2015

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015 - 2017. ADOZIONE

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 riguardante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 4, concernente le funzioni di indirizzo politico amministrativo e le funzioni dirigenziali;

VISTO l'art. 6 della legge 28 novembre 2005, concernente il riassetto normativo in materia di pari opportunità;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 s.m.i. recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e, in particolare, richiamati gli articoli 42, 43 e 48;

ATTESO che in base all'art. 48 sopra citato, tutte le p.a. devono adottare un piano triennale delle azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICHIAMATA la propria precedente determinazione n. 14/12 del 23.01.2012 con la quale è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014;

VISTO il Piano Azioni Positive per il triennio 2015 – 2017 proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Camera di commercio I.A.A. di Prato in data 31 ottobre 2014 (PG 20088);

ATTESO che la proposta è stata trasmessa alle R.S.U. e alle organizzazioni sindacali con nota del 3 novembre 2014 (PG 20193/U pari data) tramite posta elettronica certificata;

ATTESO che la proposta è stata trasmessa alla Consigliera Provinciale di Parità con nota del 22 gennaio 2015 (PG 1132/U pari data) tramite posta elettronica certificata ponendo il termine del 30 gennaio per eventuali osservazioni;

TENUTO conto che ad oggi non sono pervenute osservazioni sulla proposta di Piano Azioni Positive da parte delle RSU e delle organizzazioni sindacali e dalla Consigliera Provinciale di Parità;

RITENUTO opportuno procedere all'adozione del Piano di Azione Positive, così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia;

DETERMINA

1. di adottare il Piano delle Azioni Positive della Camera di Commercio di Prato per il triennio 2015 – 2017 che viene allegato sotto la lettera "A" al presente provvedimento a formarne parte integrante;
2. di dare la più ampia diffusione del Piano delle Azioni Positive a tutti i dipendenti della Camera di Commercio di Prato, anche attraverso la sua pubblicazione sul sito web e nella intranet.

**PUBBLICATO SULL'ALBO
CAMERALE ON LINE**

DAL 19/02/2015 AL 26/02/2015

Il Segretario Gen.le

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Carla Baroncelli)



Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Prato

Piano Triennale Azioni Positive 2015-2017

(Articolo 48 D.Lgs. 11-4-2006 n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246)

Premessa

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Prato 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.

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

Le modifiche apportate all'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, ad opera dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 hanno ampliato le 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.

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.

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2015-2017, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

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.

Contesto di riferimento al 30/09/2014:

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

Suddivisione per genere

| Dipendenti di Ruolo | |
|----------------------------|------------|
| 23 maschi | 43 femmine |

Suddivisione per fascia d'età

| Tra 35 e 39 anni | | Tra 40 e 44 anni | | Tra 45 e 49 anni | | Tra 50 e 54 anni | | Tra 55 e 59 anni | | Tra 60 e 64 anni | |
|------------------|---|------------------|----|------------------|----|------------------|---|------------------|---|------------------|---|
| U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |
| 1 | 7 | 9 | 12 | 7 | 10 | 4 | 9 | 0 | 5 | 2 | 0 |

Suddivisione per genere, categoria economica e anzianità di servizio

| Qualifica/Posizione economica | tra 0 e 5 anni | | tra 6 e 10 anni | | tra 11 e 15 anni | | tra 16 e 20 anni | | tra 21 e 25 anni | | tra 26 e 30 anni | | tra 31 e 35 anni | |
|---------------------------------|----------------|-------|-----------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Segretario Generale | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirigenti a tempo indeterminato | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | |
| D6 accesso D3 | | | | | 1 | | 1 | 1 | | | | | | |
| D5 accesso D3 | | | | | | | | | | | | | | |
| D4 accesso D3 | | | | | | | | | | | | | | |
| D3 accesso D3 | | | | | | | | | | | | | | |
| D6 accesso D1 | | | | | 1 | | 3 | 1 | | | | 3 | | 1 |
| D5 accesso D1 | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| D4 accesso D1 | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | |
| D3 accesso D1 | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 accesso D1 | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 accesso D1 | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| C5 | | | | | 2 | 1 | 4 | 5 | | | | 1 | | 2 |
| C4 | | | | | 2 | 2 | 2 | | | | | | | |
| C3 | | | | | | | 3 | 1 | | | | | | |
| C2 | | | | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | | |
| C1 | 1 | 4 | | 1 | | 2 | 1 | 1 | | | | | | |
| B7 accesso B3 | | | | | | | 3 | 1 | | | | | | |
| B6 accesso B3 | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | |
| B5 accesso B3 | | | | | | | | | | | | | | |
| B4 accesso B3 | | | | | | | 1 | | | | | | | |
| B3 accesso B3 | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| B7 accesso B1 | | | | | | | | | | | | | | |
| B6 accesso B1 | | | | | | | | | | | | | | |
| B5 accesso B1 | | | | | | | | | | | | | | |
| B4 accesso B1 | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| B3 accesso B1 | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 accesso B1 | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 accesso B1 | | | | | | | | | | | | | | |
| A5 | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | |
| A4 | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | | | | | | | | | | | | | | |
| A1 | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 0 | 1 | 8 | 16 | 11 | 13 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 |

Obiettivi generali:

La Camera di Commercio di Prato intende proseguire, attraverso il presente piano, a perseguire la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione

Obiettivi specifici:

- Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro...) e alla lettura di genere delle politiche dell'ente e del loro impatto, e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.
- Promuovere il benessere organizzativo ed individuale nel contesto lavorativo.
- Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere.
- Promuovere il Comitato Unico di Garanzia, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi, e dare una maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere.

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITÀ

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

Obiettivi:

- Supportare l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti;
- recepire dati, informazioni e suggerimenti;
- creare un canale specifico, anche avvalendosi della intranet camerale, attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di pari opportunità e di genere.

Azioni:

1. Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia in scadenza nel 2015;
2. Consultazione del Comitato su materie di competenza, secondo il Regolamento che ne disciplina i compiti e il funzionamento;
3. Attivazione strumenti tecnici-informatici per favorire la circolazione delle informazioni sulle tematiche di pari opportunità e di genere.

Risultati attesi:

Rinnovo del Comitato e funzionamento dello stesso, da rilevare anche in base al numero di riunioni annuali.

Diffusione delle politiche tese a favorire le pari opportunità e la conciliazione della vita professionale con gli impegni familiari.

Durata progetto:

Triennio di validità del piano.

2. Definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente

Obiettivi:

- Proseguire, incentivare e migliorare l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente nell'ottica di genere.
- Produrre statistiche sul personale ripartite per genere che considerino tutte le variabili, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali.

Azioni:

1. Definizione della batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni del Comitato nelle procedure organizzative dell'Ente (selezioni, concorsi, orari ...);
2. Individuazione degli Uffici referenti dei dati;
3. Definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici;
4. Inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione ritenute più opportune.

Risultati attesi:

Si conferma l'importanza di prevedere all'interno degli strumenti di programmazione indicatori che possano essere utili per approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.

L'attenzione alla presenza di uomini e donne nell'Organizzazione dovrebbe portare nel tempo a promuovere analisi dei risultati delle azioni della Camera di Commercio che mettano in evidenza il loro impatto (diretto o indiretto) in un'ottica di genere. Questo anche al fine di far sì che il bilancio di genere diventi pratica consolidata nelle attività della propria rendicontazione, tenuto conto anche delle linee guida predisposte da Unioncamere Nazionale.

Durata progetto:

- Ogni anno nell'ambito della predisposizione del Piano della Performance verranno individuati gli indicatori sulle Politiche di genere;
- Cadenza periodica, annuale, e continuata nei tre anni, per l'aggiornamento e l'erogazione dei dati

3. Sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".

Obiettivi:

- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio.
- dare attenzione alle figure dirigenziali e organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi e uffici.

Azioni:

1. Analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate;
2. Definizione di nuovi target di riferimento ed analisi dei loro bisogni formativi;
3. Diffusione di risultati e possibili effetti moltiplicatori.

Risultati attesi:

Si conferma l'importanza della formazione su queste specifiche tematiche, con lo scopo di migliorare il benessere organizzativo e migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

Durata progetto:

Triennio di validità del piano.

4. Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo interno

Obiettivi:

- favorire la circolarità delle informazioni;
- uniformare ed integrare le procedure e i processi;
- coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale al fine di valorizzare l'apporto di ciascuno all'interno dell'Ente;
- lavorare per un obiettivo condiviso.

Azioni:

1. analisi del clima lavorativo tra i vari settori, attraverso la periodica indagine di benessere organizzativo, anche mirata ad individuare criticità sotto il profilo di eventuali discriminazioni e di rischio stress lavoro-correlato;
2. coinvolgimento dei livelli apicali;
3. formazione su vari ambiti
4. maggiore coinvolgimento del personale nell'elaborazione della programmazione di settore e promozione di occasioni di coinvolgimento propositivo.

Durata progetto:

Triennio di validità del piano.

Risultati attesi:

Migliorare il clima lavorativo e favorire la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Individuare le criticità sulle quali intervenire.

5. Iniziative volte alla conciliazione della vita professionale e familiare

Obiettivi:

- Sperimentare soluzioni atte a favorire la conciliazione vita-lavoro;
- Favorire il reinserimento dei/delle dipendenti in caso di congedi e aspettative di lunga durata

Azioni:

1. Analisi dei fabbisogni dei/delle dipendenti, anche attraverso specifiche indagini;
2. Comunicazione tramite posta elettronica delle principali novità che riguardano l'ente e l'attività dell'ufficio di appartenenza in caso di assenze prolungate dal servizio;
3. Valutazione della fattibilità di convenzioni per l'utilizzo da parte dei/delle dipendenti di servizi per l'infanzia, centri estivi e centri per l'assistenza agli anziani;
4. Possibilità di articolare l'orario di lavoro, secondo un criterio di flessibilità, compatibilmente con le mansioni assegnate, in modo da conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi, anche attraverso il ricorso al part-time;
5. Possibilità di partecipare a corsi di formazione con modalità web conference o video conference, in modo da ridurre le necessità di spostamento e/o allontanamento dalla propria abitazione/sede;
6. attività di mentoring per il personale che rientri in servizio dopo assenze prolungate;
7. eventuale approvazione di apposito regolamento interno che disciplini la materia del telelavoro, qualora l'ente decida di attivare un progetto sperimentale di telelavoro;
8. valutazione della possibilità di attivare, previo confronto con il CUG e la R.S.U., di ulteriori forme di flessibilità oraria o di personalizzazione dell'orario di lavoro per periodi temporanei dovuti a situazioni di particolare necessità / urgenza quali quelle volte a garantire l'assistenza e la cura a vantaggio di familiari disabili, anziani o minori e/o attività di volontariato (ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001).

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni).

Risultati attesi:

Migliorare la qualità di vita dei/delle dipendenti e garantire la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale. Favorire il rientro in servizio del personale che è stato assente per prolungati periodi.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Catia Baroncelli)

