

# PIANO DI AZIONI POSITIVE

## PER IL TRIENNIO 2020/2022

### 1) Introduzione

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 disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

La Camera di Commercio di Sondrio, 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 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 (compreso il Segretario Generale) al 31 dicembre 2019 a fronte di una dotazione organica prevista 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 dalla seguenti disposizioni:

- la legge n. 125/2001 (*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 alla 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.

In data 13 novembre 2019 con determinazione del Segretario Generale n. 262 è stato costituito presso la Camera di commercio 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.

I componenti del Comitato sono quattro, due in rappresentanza dell'Amministrazione individuati dal Segretario Generale, di cui uno con funzioni di Presidente, e due in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative effettivamente presenti all'interno dell'Ente. I componenti restano in carica per un quadriennio e sono rinnovabili.

### **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 l'Ente camerale si trova in una situazione di grande sofferenza dal punto di vista dell'organico, potendo contare, al 31 dicembre 2019 (nella prima metà dicembre sono previste n. 2 cessazioni) su 22 dipendenti a fronte di una pianta organica al 23 settembre 2019 (approvata con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018) di 34 unità.



Di seguito sono illustrati alcuni dati, aggiornati al dato presunto al 31.12.2019 (quindi al netto delle n. 2 cessazioni previste nel mese di dicembre per pensionamento e dimissioni).

<b>Categoria (al 31/12/2019)</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Segretario		1
D	3	1
C	14	2
B	/	/
A	1	/
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>

<b>Titolari di posizioni organizzative al 31/12/2019</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
1	/	1
<b>Titolari di responsabilità al 31/12/2019</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
11	10	1

<b>Orario di lavoro al 31/12/2019</b>		
<b>Tipologia</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Tempo pieno	14	4
Tempo parziale	4	/
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>

<b>Età</b>	<b>numero dipendenti al 31/12/2019</b>		<b>%</b>
	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
tra 20 e 24 anni	0	0	0
tra 25 e 34 anni	0	0	0
tra 35 e 44 anni	2	0	9
tra 45 e 54 anni	12	2	64
tra 55 e 64 anni	4	2	27
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	

<b>anzianità di servizio</b>	<b>numero dipendenti al 31/12/2019</b>		<b>%</b>
	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
tra 0 e 5 anni	2		9
tra 6 e 15 anni	5		23
tra 16 e 25 anni	5	3	36
tra 26 e 35 anni	5		23
oltre 35 anni	1	1	9



<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	
---------------	-----------	----------	--

<b>Ripartizione per titoli di studio al 31/12/2019</b>			
<b>Titolo di studio</b>	<b>numero dipendenti</b>		<b>%</b>
	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
scuola dell'obbligo	1	/	5
diploma	10	2	55
laurea	7	2	41
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	

<b>Dati relativi al personale che fruisce di permessi ex L.104/1992 al 31/12/2019</b>		
<b>Totale</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>Dati relativi alle assenze 2019</b>	
<b>Trimestre</b>	<b>%</b>
Primo	5,5
Secondo	4,46
Terzo	1,96
<b>Totale</b>	<b>3,97</b>

<b>Carichi familiari</b>	
<b>n. dipendenti</b>	<b>n. figli</b>
5	1
8	2

## **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:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei percorsi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- 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;
- 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:**

In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e della critica situazione di organico attualmente presente si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

### **A) AZIONI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

1) Aggiornamento sezione CUG sito web e in raccordo con Piano triennale 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'efficace informazione al personale dipendente sul "Piano delle Azioni Positive" e delle 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) Questionario sul benessere organizzativo

3) Agevolazioni previste dalla Legge n. 104/1992 per l'assistenza a persone con disabilità

4) Verifica triennale del rischio stress/lavoro correlato

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

\*\*\*\*\*

## **Conclusioni**

Il piano sarà oggetto di monitoraggio annuale.

In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, 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, potrà evidenziare 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, approvato dalla Giunta Camerale, sarà comunicato al CUG, alla RSU, all'OIV, alla Consigliera di parità territorialmente competente ed a tutto il personale. Sarà inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'Ente.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Marco Bonat)  
*firmato digitalmente*

LA PRESIDENTE  
(Loretta Credaro)  
*firmato digitalmente*