



PIANO TRIENNALE (2022-2022) DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Introduzione

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 sono tenute a garantire la priorità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale. La Camera di Commercio di Avellino riconosce le pari opportunità e si impegna a individuare e rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il presente Piano di Azioni Positive, alla luce della circolare emanata nel giugno del 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, contiene iniziative indirizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, in linea con i contenuti del Piano della Performance.

In particolare tali iniziative hanno lo scopo di:

- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche superiori;
- assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- favorire una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

Il presente piano è stato elaborato con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- 1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;**
- 2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione;**
- 3. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.**

Nel piano sono presenti varie proposte da sviluppare nel triennio 2020-2022.

La Camera di Commercio di Avellino, in ossequio alle disposizioni legislative vigenti, ha provveduto a costituire il Comitato unico di garanzia con determinazione dirigenziale n. 330 del 12 dicembre 2012. Il CUG nel mese di marzo 2013 ha approvato il Regolamento recante le modalità del suo funzionamento; alla nomina del segretario del Comitato Unico si è provveduto con determinazione n. 99 del 27 marzo 2013. Nel mese di maggio del 2017 il CUG è stato rinnovato; attualmente si compone di otto membri effettivi in maggioranza donne. Il CUG dall'anno di costituzione ad oggi non ha segnalato l'esistenza di problematiche nella materie di competenza.

Il contesto della Camera di Commercio di Avellino

Il personale della Camera alla data del 31.12.2019 è costituito da 35 dipendenti - oltre il Segretario Generale unico Dirigente - così suddivisi per categoria:

Personale di categoria D n. **14 unità di cui 8 donne e 6 uomini;**

Personale di categoria C n. **8 unità di cui 4 donne e 4 uomini;**

Personale di categoria B n. **9 unità di cui 3 donne e 6 uomini;**

Personale di categoria A n. **3 unità di cui 1 donna e 2 uomini.**

Il titolo di studio associato al genere presenta la seguente situazione:

Scuola dell'obbligo **2 uomini ed 1 donna;**

Media Superiore **10 uomini e 14 donne;**

Laurea **6 uomini e 8 donne.**

Il personale femminile, pertanto, presenta in media un livello di istruzione più elevato in linea con i trend nazionali.

Delle tre posizioni organizzative previste dalla pianta organica due sono ricoperte da donne.

Per quanto concerne l'utilizzo dei congedi parentali, nell'anno 2019 sono stati utilizzati 5 giorni di permesso, richiesti da un'unica dipendente camerale.

1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Il Dipartimento della funzione pubblica, anche nell'ultima citata direttiva del giugno 2019, ha evidenziato una sorta di frattura tra quanto riportato in norme, raccomandazioni e piani delle azioni positive in tema di valorizzazione del personale e le politiche attuate dalle organizzazioni. Tale contraddizione, unita anche alle vigenti disposizioni in materia di contenimento delle spese che hanno sensibilmente ridotto le possibilità di progressioni di carriera e di forme di incentivazione economica ulteriore, alimenta il distacco dei lavoratori dall'amministrazione e procura effetti sulla qualità delle prestazioni svolte e dei comportamenti organizzativi. Il "benessere organizzativo" è la capacità di favorire un maggiore grado di benessere fisico, psicologico e sociale nell'ambiente di

lavoro, ed è pertanto considerato l'elemento di maggiore influenza in termini di efficacia, efficienza, produttività e sviluppo. In sintesi, tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, ne condivide i valori, i linguaggi e le pratiche tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

In questo contesto appare evidente che lo sviluppo di obiettivi e azioni specifiche che rientrano nei temi del benessere organizzativo, del welfare aziendale e della conciliazione tra tempi di vita e lavoro potrebbe contribuire al rilancio delle politiche del personale pubblico, attesi i limiti imposti dalle vigenti normative sulle incentivazioni di carattere economico.

Il welfare aziendale con particolare riferimento alla tematica della conciliazione dei tempi di vita e lavoro può rappresentare una risposta ai bisogni dei dipendenti.

Obiettivi annuali

Anno 2020

- 1) formulazione di un questionario per raccogliere le proposte del personale dell'Ente in tema di welfare, benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- 2) smart working: introduzione in via sperimentale di questo nuovo istituto per un approccio, nell'organizzazione del lavoro, finalizzato ad aumentare l'autonomia, la flessibilità, la responsabilizzazione, la valorizzazione e la fiducia nei dipendenti;
- 3) assistenza psicologica: il posto di lavoro è l'ambiente in cui si trascorre più tempo durante l'arco della giornata, andarci con uno spirito sereno o sapere che è disponibile una figura professionale che dà supporto nell'affrontare le difficoltà e funge da filtro con i vertici aziendali, rende l'ambiente-lavoro un contesto sicuro e di scambio proficuo.

Anno 2021

- 1) promozione della salute sul posto di lavoro attraverso una campagna di comunicazione per un corretto stile di vita (alimentazione, attività fisica e contrasto al tabagismo fuori dai luoghi di lavoro);
- 2) monitoraggio dei dati di genere, attraverso una rielaborazione dei dati già in possesso, nonché di eventuali comunicazioni in merito del C.U.G. riferite a forme di discriminazione, violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;

Anno 2022

- 1) ricognizione dello stato di benessere organizzativo del personale per individuare eventuali interventi migliorativi;

2) realizzazione di iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità

2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione

La formazione e la comunicazione sono strumenti essenziali per la promozione delle pari opportunità. La condivisione di azioni e di progetti per il benessere lavorativo (per la prevenzione del disagio lavorativo e per le politiche in tema di disabilità), in aggiunta allo sviluppo del senso di appartenenza che può derivare dal riconoscimento del lavoro individuale e di gruppo, sono percepiti come fonte di valorizzazione e di crescita personale e professionale.

L'attività potrà essere organizzata attraverso corsi di formazione, conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento.

Anno 2020

1) promozione di modalità formative professionali volte a conciliare le esigenze di servizio e familiari attraverso l'utilizzo della formazione in sede ovvero a mezzo di web conference, ove possibile.

Anno 2021

1) promozione e realizzazione di interventi formativi in materia di diffusione della cultura delle pari opportunità.

Anno 2022

1) dinamiche relazionali per il benessere: programmare e realizzare eventi formativi e culturali per sensibilizzare i dipendenti della Camera sulle dinamiche relazionali che favoriscono rapporti interpersonali collaborativi e costruttivi.

3. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

Le pari opportunità eliminano qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il quadro giuridico antidiscriminatorio dell'UE si compone di alcune direttive che vietano le discriminazioni in materia di lavoro, formazione, assistenza sanitaria, prestazioni sociali, istruzione, accesso a beni e servizi, sebbene con tutele differenti in base ai fattori di rischio di discriminazione. L'efficacia della norma è assicurata da misure quali: la formazione, il collegamento in rete, la sensibilizzazione e la diffusione di informazioni su tali tematiche.

A questo proposito si ricorda la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” che istituisce a livello nazionale, regionale e provinciale la figura della Consigliera di Parità. I compiti della Consigliera di Parità sono rafforzati nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

La Consigliera di Parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle sue funzioni si occupa di discriminazione, di molestie e mobbing in un'ottica di genere; in qualità di pubblico ufficiale, ha l'obbligo legale di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza in ragione del suo ufficio.

Anno 2020

1) promozione di pari opportunità nelle richieste di designazione inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti interni e/o esterni, ad esempio ai fini della nomina di Commissioni, Comitati, ed altri organismi collegiali al fine di tenere conto della presenza di genere nella proposta di nomina.

Anno 2021

1) questionario su pari opportunità e anti discriminazioni: creazione e somministrazione di un questionario capace di fotografare lo stato delle pari opportunità e delle discriminazioni nella Camera.

Anno 2022

1) monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

In relazione alla realizzazione delle azioni positive su descritte verrà svolto semestralmente un monitoraggio dello stato dell'arte con il coinvolgimento diretto del C.U.G., nella ferma convinzione che un ambiente di lavoro in cui i dipendenti non sono discriminanti, vengono compresi ed aiutati a conciliare i propri doveri d'ufficio con quelli familiari, sono aiutati nella crescita e nell'aggiornamento professionale, rappresenti una condizione ottimale per accrescere quantitativamente e qualitativamente i risultati delle attività svolta, con conseguente miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'immagine e del prestigio della Camera di Commercio di Avellino.