

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2013 – 2015

PREMESSA

Il D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, emanato ai sensi dell’art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246, all’art. 48 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l’obbligo di adottare il Piano triennale delle azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell’ambiente di lavoro tra uomini e donne ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

I piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle Pubbliche Amministrazioni nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, D.Lgs. 30.3.2001 n. 165).

La nozione giuridica di *azioni positive* è definita dall’art. 42 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198: misure temporanee speciali dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione della pari opportunità nel lavoro. *Temporanee* in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento; *Speciali* perché non generali ma specifiche e ben definite.

La Camera di Commercio di Lecce, anche grazie all’apporto del Comitato Unico di Garanzia, costituito in data 9.5.2012, intende avviare, in maniera sistematica, una sinergica azione volta alla rimozione di quei fattori che determinano squilibri in termini di opportunità, introducendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da tali dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo il concreto accesso ai diritti. Attraverso l’adozione del presente piano, quindi, non si vuole solamente adempiere ad un obbligo normativo ma si intende attuare concretamente il principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Poiché il miglioramento dell’organizzazione del lavoro si traduce in efficienza, efficacia e produttività per l’Amministrazione, un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

ANALISI DELLA DOTAZIONE DI RISORSE UMANE

Punto di partenza per qualsiasi attività di pianificazione risulta l’analisi della attuale dotazione di risorse umane dell’Ente.

La dotazione organica della Camera di Commercio di Lecce, alla data dell’1.2.2013, risulta essere così composta: n. 33 donne e n. 34 uomini.

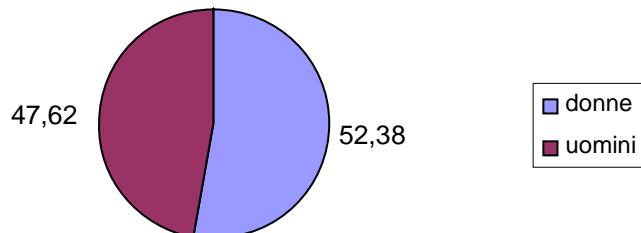
Le donne rappresentano quindi il 49,25% della dotazione organica.

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato si distribuisce tra le varie categorie come segue:

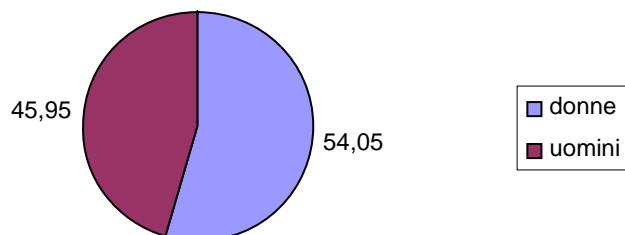
Dipendenti	Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	Unità	%	Unità	%	Unità	%
Donne	11	52,38	20	54,05	1	16,7
Uomini	10	47,62	17	45,95	5	83,3
Totale	21	100,00	37	100,00	6	100,00



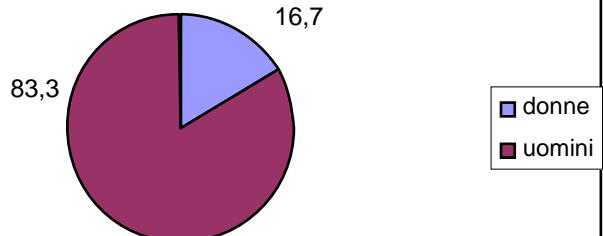
CAT. D



CAT. C

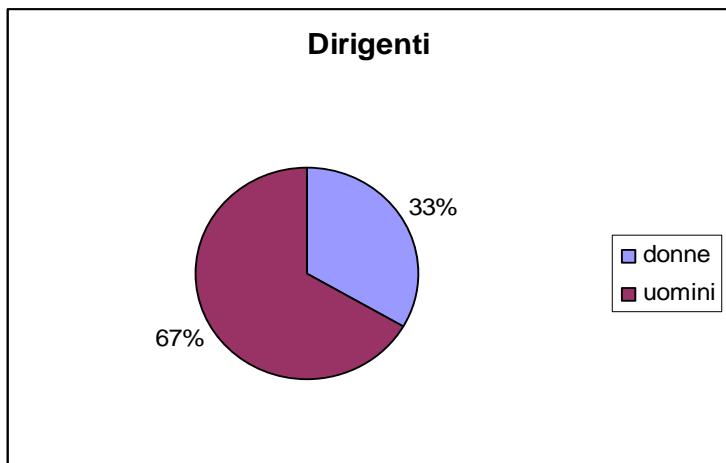


Cat. B



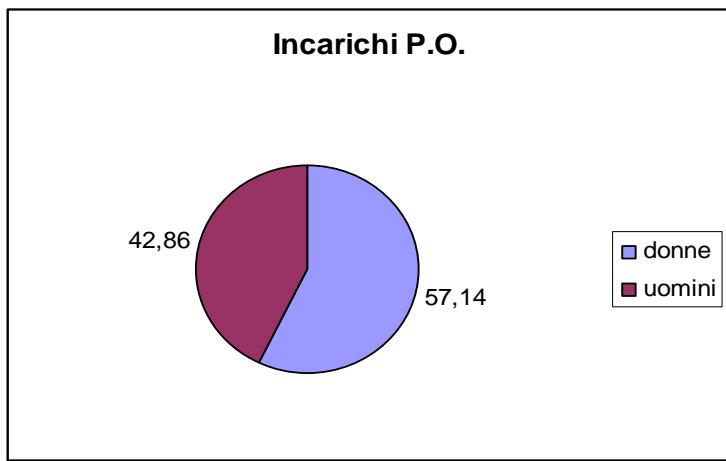
I Dirigenti sono così suddivisi:

Dirigenti	Numero	%
Donne	1	33,33
Uomini	2	66,67
Totale	3	100,00



Gli incarichi di posizione organizzativa, all'1.2.2013, sono stati così assegnati:

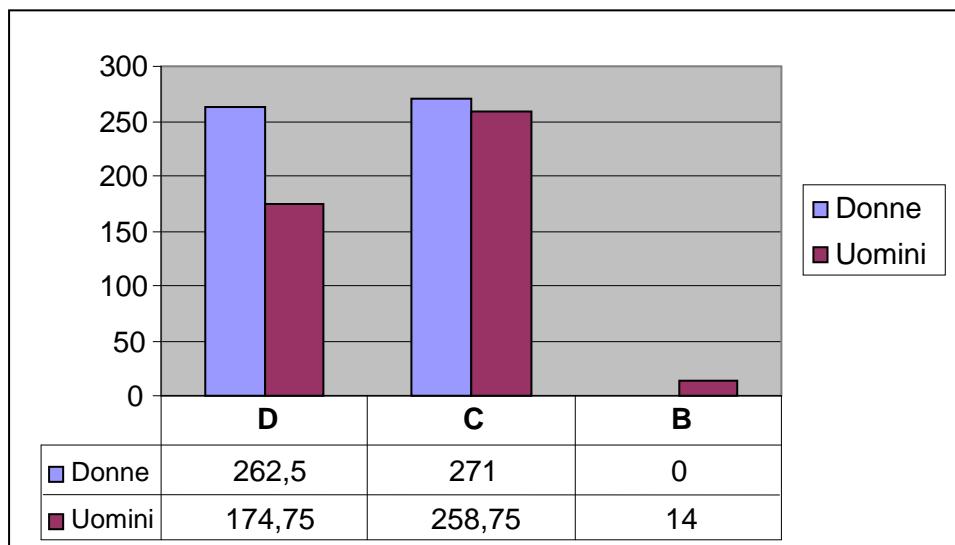
P.O.	Numero	%
Donne	4	57,14
Uomini	3	42,86
Totale	7	100,00



Ad eccezione che per i dipendenti di categoria B, non si attesta alcun divario rilevante tra i due generi, che riscontrano, nelle altre categorie (ad eccezione di quella dirigenziale), una presenza femminile superiore al 50%.

Le ore di formazione nel corso del 2011 sono state ripartite come segue:

Dipendenti	Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	n. ore	%	n. ore	%	n. ore	%
Donne	262,50	60,03	271,00	51,16	0,00	0,00
Uomini	174,75	39,97	258,75	48,84	14,00	100,00
Totale	437,25	100,00	529,75	100,00	14,00	100,00



Anche in tale ambito si evince una piena partecipazione delle dipendenti alle attività formative attivate.

Nell'ambito della categoria B solo un dipendente (uomo) su sei ha preso parte ad iniziative formative; pertanto non si ritiene questo dato come significativo di una situazione di disagio o di squilibrio in termini di opportunità.

AZIONI POSITIVE

Le azioni che la Camera di Commercio di Lecce si propone di attuare per il triennio 2013/2015, ai sensi del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, sono le seguenti:

Obiettivi	Azioni
Formazione aggiornamento professionale personale	<p>Pur nel contesto di forti limitazioni delle spese di formazione, in base all'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, l'Amministrazione si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Amministrazione; • analizzare i fabbisogni formativi dei dipendenti inquadrati nei livelli inferiori; • monitorare, con l'ausilio del CUG, annualmente l'attività di formazione dei dipendenti; • tenere conto, nei piani di formazione, delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, valutando le possibilità di



	<p>articolazione in orari, sedi e quanto utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario di lavoro part-time;</p> <ul style="list-style-type: none">• programmare iniziative formative atte a favorire il reinserimento di personale con disabilità e di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari, personali o maternità (sia attraverso l'affiancamento, al momento del rientro, da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante).
<p>Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p>	<ul style="list-style-type: none">• promuovere e potenziare il CUG, al fine di garantirne una maggiore visibilità di compiti ed attività, di favorirne la collaborazione con uffici o servizi e dare visibilità all'esterno circa l'attenzione posta dall'Amministrazione alla politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione;• approfondire la valutazione stress lavoro-correlato ed attivare i programmi di intervento in relazione ai risultati dell'analisi, al fine di mantenere o migliorare un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora anche attraverso il coinvolgimento e la motivazione;• programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità;• Informare e sensibilizzare il personale dipendente sull'argomento, attraverso incontri informativi e/o la pubblicazione di normativa, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità;• riservare alle donne almeno un terzo degli incarichi in tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni, salvo motivata impossibilità;• garantire la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, evitando ogni forma di discriminazione, nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale;• attivazione di programmi di intervento in relazione ai risultati della valutazione stress lavoro-correlato, al fine di mantenere o migliorare un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora anche attraverso il coinvolgimento e la motivazione.
<p>Individuazione, a seguito del monitoraggio dei dati di analisi, di meccanismi efficaci ai fini del miglioramento degli aspetti evidenziati come critici e delle problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità di genere</p>	<ul style="list-style-type: none">• raccogliere la casistica (discriminazioni, violenze, molestie, mobbing) riguardante il personale della Camera di Commercio da parte del CUG ed elaborarne i dati;• monitorare, attraverso il CUG, il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, formazione al rientro, ecc.);• monitorare annualmente, con il supporto/coinvolgimento del CUG, le richieste/concessioni di part-time e di modifica temporanea dell'orario di lavoro;• condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali.



Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare	<ul style="list-style-type: none">Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie ed articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali e finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
Formazione ed attività del Comitato Unico di Garanzia	<ul style="list-style-type: none">Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo e di chi lavora, discriminazioni, mobbing, ecc.) mediante autoformazione individuale e/o di gruppo;supporto, a regime, dell'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG nonché del Piano Triennale di Azioni Positive e dei risultati conseguiti (tramite aggiornamento della sezione dedicata sul sito e/o comunicazioni inviate tramite posta elettronica/prodigi).

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale ed è pubblicato sul sito dell'Ente.

Esso è stato trasmesso, per il preventivo parere, al Comitato Unico di Garanzia, che al riguardo si è espresso favorevolmente con verbale n. 2 del 26.11.2012, acquisito al protocollo camerale al n. 0039094 del 4.12.2012, ed alla Consigliera di Parità della Provincia di Lecce, che ne ha condiviso gli obiettivi con nota acquisita al protocollo camerale al n. 0005971 del 22.2.2013.

Esso, inoltre, è stato trasmesso alla R.S.U. aziendale con nota prot. n. 0040658 del 21.12.2012.

Durante il periodo di validità il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontrerà la necessità e/o l'opportunità.

ONERI

L'Amministrazione dovrà annualmente deliberare un budget da destinare alla realizzazione delle azioni positive previste dal presente Piano e dalle iniziative promosse dal CUG in relazione alle competenze ad esso assegnate in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.