

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’art. 48, che prescrive la redazione di Piani triennali di Azioni Positive (P.A.P.) tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; tale documento coincide con il presente Piano, compilato per il triennio 2021 – 2023, in coordinamento con il Piano triennale della performance e con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, entrambi redatti per lo stesso periodo;
- La Direttiva n. 2/2019, che ha sostituito la precedente Direttiva 23 maggio 2007, ha ribadito come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo 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 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;
- Art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” come modificato dall’articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011;
- La Circolare n. 1/2020 adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, che le Amministrazioni sono tenute ad adottare anche avvalendosi della collaborazione dei CUG;
- Regolamento della Camera di Commercio di Reggio Calabria per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 25 giugno 2015

RELAZIONE INTRODUTTIVA

La redazione del Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria (C.C.I.A.A.) per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto si propongono di eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa;
- 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;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

E' dunque fondamentale porre in essere azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere ed a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

L'art. 4 del Regolamento interno della Camera di Commercio di Reggio Calabria per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 25 Giugno 2015, prevede che il C.U.G., nel rispetto della vigente normativa e degli Accordi Contrattuali Nazionali ed Aziendali per il Comparto degli Enti Locali, eserciti compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Con determinazione del Segretario Generale n. 341 del 27/12/2018 è stato rinnovato, mantenendo la stessa composizione, per ulteriori 4 anni, ai sensi dell'art. 21 della legge n.183 del 04/11/2010, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il C.U.G. rappresenta un importante strumento per supportare al meglio questo momento di profondo rinnovamento istituzionale, nel quale si innestano importanti dinamiche di cambiamento organizzativo e culturale, anche in tema di pari opportunità per mirare ad un miglioramento reale del benessere dei dipendenti e la costruzione di reti relazionali positive per ottimizzare l'efficacia lavorativa e accrescere il lavoro di gruppo e la comunicazione tra le strutture organizzative dell'ente.

Tra i compiti propositivi del C.U.G. rientrano:

- la predisposizione di Piani di Azioni Positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
- la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- la realizzazione di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della dignità delle persone;
- la promozione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- la realizzazione di interventi (quali ad esempio indagini di clima) idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura sessuale o psicologica presso l'Amministrazione.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un ulteriore strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona e del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ad imprese, professionisti, consumatori ed utenti in genere.

Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dell'utenza.

Nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed efficace, oltre che per il monitoraggio continuo della sua attuazione.

Pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti. Infatti, un elemento che emerge dall'analisi, di seguito riportata, del contesto interno è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere e l'emergere per converso della necessità di intraprendere iniziative a beneficio della generalità dei dipendenti.

Pertanto, si è ritenuto di puntare maggiormente sulla trasversalità degli interventi allo scopo di tendere alla valorizzazione del benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso ed alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione nei confronti di tutti i dipendenti.

SITUAZIONE ATTUALE DEI DIPENDENTI CAMERALI

Il personale in servizio al **31/12/2020** è di n. 40 unità di cui un solo dirigente (Segretario Generale) e 1 unità in posizione di comando presso altro ente dal 01/01/2020.

Il personale presso la Camera di Commercio è nella sua totalità impiegato in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato; il rapporto di lavoro part-time è fruito esclusivamente da una dipendente donna, corrispondente al 3,85% del totale.

L'organizzazione interna della Camera di Commercio di Reggio Calabria conta, in continuità con gli anni precedenti, su una forte presenza femminile (65% del personale complessivo). Inoltre sono ricoperte da donne l'unica posizione dirigenziale e tutte le attuali posizioni organizzative. La Camera di Commercio di Reggio Calabria è riconosciuta a tutti i livelli come modello virtuoso di collaborazione di genere confermandosi anche quest'anno con una prevalenza di donne a guidare le operazioni e le attività dell'Ente, in continuità di risultati e di innovazione

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Cat Dirigente									1	
Cat. D			3	1				4	5	
Cat. C			3	3	1		1	6	7	



Cat. B			2	1				1	1	
Totale personale			8	5	1			1	11	14
% sul personale complessivo			20%	12,5%	2,5%			2,5%	27,5%	35%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			8	5	1	14	100%		1	11	13		25	96,15%
Part Time >50%											1		1	3,85%
Part Time <50%														
Totale			8	5	1	14			1	11	14		26	
Totale % per genere			57,14%	35,71%	7,15%		100%		3,85%	42,31%	53,84%			100%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			2	2		4			1	4	3		8	
Tra 3 e 5 anni			4	2	1	7				4	8		12	
Tra 5 e 10 anni			1			1				1	1		2	
Superiore a 10 anni			1	1		2				2	2		4	
Totale			8	5	1	14			1	11	14		26	
Totale % sul personale complessivo			57,14%	37,51%	7,15%	100%			3,85%	42,31%	53,84%			100%



LIVELLO DI SCOLARITÀ

Il 99,94 del personale è tra coloro che sono in possesso della laurea e coloro che sono in possesso di un titolo di istruzione superiore. Il personale laureato (66.60%) è in possesso per il 61.47% di un titolo di studio appartenente all'area sociale (Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia Bancaria, Sociologia, Relazioni Pubbliche e Scienze agrarie) e per il restante 5.13% all'area scientifica (diploma universitario di Informatica e ingegneria civile).

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			1		1	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1		1	100%
% sul personale complessivo						2,50%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	7,14%			1	2,56%
Diploma di scuola superiore	5	35,72%	8	32%	13	33,34%
Laurea			2	8%	2	5,13%
Laurea magistrale	7	50,00%	11	44%	18	46,15%
Master di I livello			1	4%	1	2,56%
Master di II livello			2	8%	2	5,13%
Dottorato di ricerca	1	7,14%	1	4%	2	5,13%
Totale personale	14	100%	25	100%	39	100%
% sul personale complessivo	14	35,90%	25	64,10%	39	100%

PERSONALE NON DIRIGENTE

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità divisi per Servizio *	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Servizio 1	0	0%	4	23,54%	4	14,81%
Servizio 2	1	10%	5	29,41%	6	22,22%
Servizio 3	5	50%	2	11,76%	7	25,93%
Servizio 4	2	20%	3	17,65%	5	18,52%



Servizio 5	1	10%	1	5,88%	2	7,41%
Servizio 6	1	10%	2	11,76%	3	11,11%
Totale personale con incarichi di responsabilità	10	100%	17	100	27	100,00%
% sul personale complessivo		25%		42,50%		67,50%

*Posizioni organizzative –responsabili d’ufficio – responsabili procedimento

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 -2023

Si propone per il triennio 2021-2023 di perseguire i seguenti obiettivi da realizzare mediante le azioni sotto di ciascuno esplicitate precisando che gli obiettivi di seguito elencati sono esposti in maniera casuale: pertanto l'ordine numerico non costituisce ordine prioritario in quanto tutti gli obiettivi e le azioni hanno pari rilevanza

❖ **OBIETTIVO 1:** *Piano Organizzativo del Lavoro Agile*

Nel 2020 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che, per le organizzazioni private e pubbliche, ha significato ricorrere in maniera massiva al lavoro agile, prevedendolo come modalità ordinaria di lavoro. Il decreto rilancio (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) ha stabilito che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo che almeno il 60% dei dipendenti che svolgono attività smartizzabili possa avvalersene. Il POLA definisce le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Azioni da realizzare

Il Piano Operativo del Lavoro Agile, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 7 del 29 gennaio 2021, nella sezione del Piano della Performance 2021 – 2023 prevede la possibilità di svolgere l'attività lavorativa nella forma "agile", come strumento di lavoro teso a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori con lo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

❖ **OBIETTIVO 2:** *Formazione per i dipendenti "Il lavoro agile: nuova modalità di svolgimento del lavoro"*

Azioni da realizzare

Realizzazione di una specifica attività formativa sul tema rivolta a tutti i dipendenti.

❖ **OBIETTIVO 3:** *Sicurezza sul lavoro*

Azioni da realizzare

Individuazione e verifica della formazione dei dipendenti per quanto alla sicurezza sul lavoro. Formazione ed aggiornamento del personale incaricato per quanto alle misure antincendio, primo soccorso e formazione del personale proveniente tramite mobilità fra enti in collaborazione con il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il Medico competente e con il Provveditore adottando misure organizzative efficaci.

❖ **OBIETTIVO 4:** *Welfare integrativo*

Azioni da realizzare:

Predisposizione di almeno un'iniziativa in materia di welfare integrativo prevista dal CCNL Funzioni locali 21/5/2018 e dal CCDI della Camera di Commercio di Reggio Calabria del 30/12/2020.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2021/2023).

Reggio Calabria, 18 febbraio 2021