



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di commercio di Bergamo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita infatti di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta quindi uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Esso si pone in continuità con il precedente Piano 2019-2021 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti dei documenti programmatici dell'Ente - Programma pluriennale 2021-2025 e Relazione previsionale e programmatica 2021 - del Piano Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Sono inoltre parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e promuovere il benessere organizzativo.

Le azioni positive individuano misure volte a favorire politiche di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il contesto della Camera di Commercio di Bergamo

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della Camera di commercio di Bergamo non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio. Di seguito sono illustrati alcuni dati aggiornati al 31.12.2020.

Distribuzione del personale per genere e categoria di inquadramento

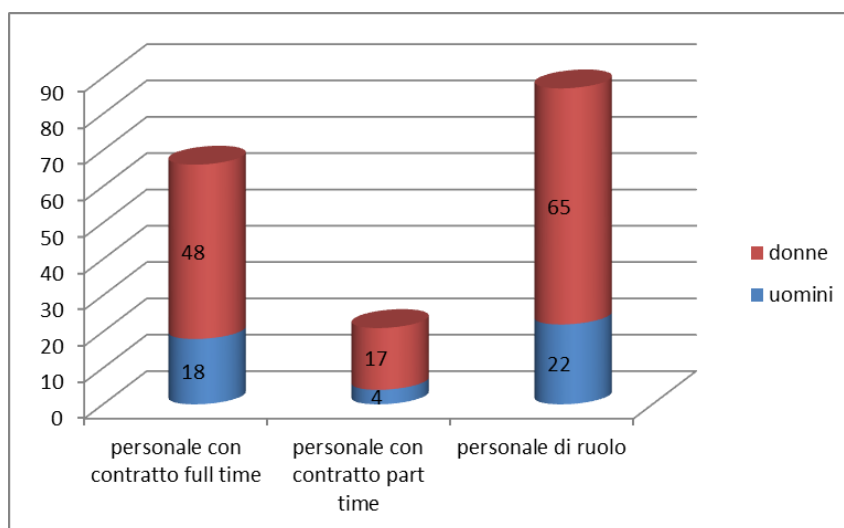
categorie di inquadramento	donne (% sul totale del personale)	uomini (% sul totale del personale)	TOTALE
A	2 (3%)	1 (4,5%)	3
B	22 (34%)	5 (23%)	27
C	28 (43%)	11 (50%)	39
D	12 (18%)	4 (18%)	16
DIRIGENTI	1 (2%)	1 (4,5%)	2
TOTALE	65	22	87

Età media del personale

classi di età	donne (% sul totale del personale)	uomini (% sul totale del personale)	TOTALE
fino a 39 anni	6 (9%)	0	6
da 40 a 49 anni	18 (28%)	9 (41%)	27
da 50 a 59 anni	34 (52%)	11 (50%)	45
da 60 a 67 anni	7 (11%)	2 (9%)	9
TOTALE	65	22	87

Anzianità di servizio presso la Camera di commercio

fino a 10 anni di servizio (% sul totale del personale)	da 11 a 20 anni di servizio (% sul totale del personale)	da 21 a 30 anni di servizio (% sul totale del personale)	oltre 30 anni di servizio (% sul totale del personale)
18 (21%)	30 (34%)	34 (39%)	5 (6%)



Sono 21 le unità di personale con un rapporto di lavoro part-time, di cui 17 donne.

Nella tabella seguente si riportano i dati relativi ai giorni di assenza dal servizio, escluse ferie e congedo per maternità/paternità:

anno	malattia	infortunio	congedo parentale	altre cause	Totale
2020	1.083	0	11	595	1.689

Si evidenzia che le assenze per maternità si sono azzerate già dal 2015, in linea con l'innalzamento dell'età media del personale, e sono incrementate le assenze dovute ai permessi concessi ai sensi della Legge 104/1992 (colonna "altre cause"). In particolare 15 dipendenti hanno usufruito di detti permessi.

Si ricorda che il D.Lgs. n. 80 del 15/06/2015, a modifica ed integrazione del Testo Unico sulla maternità, D.Lgs. n. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, stabilisce:

- l'estensione del limite temporale per usufruire dei congedi parentali a retribuzione ridotta (30%) fino al compimento del sesto anno del bambino;
- l'estensione del limite temporale per usufruire dei congedi parentali senza retribuzione fino al compimento del dodicesimo anno del bambino;
- la possibilità di fruire dei suddetti congedi anche ad ore (massimo 3 ore al giorno).

	congedo retribuito 100% (espresso in gg)	congedo retribuito 30% (espresso in gg)	non retribuito (espresso in gg)
donne	0	11	0
uomini	0	0	0
TOTALE	0	11	0

Obiettivi

I tre obiettivi generali che la Camera di commercio di Bergamo si prefigge per il prossimo triennio e le iniziative che descrivono le azioni da realizzare per il raggiungimento dell'obiettivo stesso sono di seguito descritti. Essi sono integrati all'interno del Piano Performance 2021-2023.

OBIETTIVO 1: PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza sanitaria hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire anche in modo significativo nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto nei confronti dei propri famigliari.



La Camera di commercio di Bergamo dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le necessità di funzionalità dell'Amministrazione con le esigenze delle persone.

Il lavoro agile sarà attuato come programmato nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile, adottato all'interno del Piano Performance 2021-2023, e disciplinato nelle relative linee guida che ne individuano modalità e tempi di attuazione. A regime, esso troverà attuazione al termine dell'emergenza sanitaria e i contenuti saranno affinati in collaborazione con Organizzazioni sindacali/RSU, Organismo Indipendente di Valutazione e Comitato Unico di Garanzia.

In tema di valorizzazione delle risorse umane e di sviluppo delle competenze, sarà programmata la formazione necessaria a consentire un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle abilità digitali, che dovranno essere trasversali a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La tutela delle pari opportunità sarà declinata anche nel contesto di nuovi accessi al lavoro all'interno dell'ente, con riferimento alla gestione delle procedure per il reclutamento di personale.

In attuazione delle disposizioni contenute all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018 e come disciplinato nel Contratto integrativo decentrato del personale non dirigente, lo strumento del welfare integrativo avrà particolare riguardo a iniziative di supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, di erogazione di prestiti a favore dei dipendenti e di rimborso di spese per iniziative sociali e culturali. L'istituto coinvolgerà anche il personale dirigente della Camera, in linea con le disposizioni del contratto della dirigenza siglato il 17 dicembre 2020.

Iniziative previste:

- informazione al personale sul "Piano delle azioni positive"
- aggiornamento, monitoraggio e attuazione del Piano Operativo del Lavoro Agile
- realizzazione di indagine di soddisfazione sull'utilizzo del lavoro agile
- attenzione al possibile potenziamento della dotazione tecnologica per l'attuazione del lavoro agile
- formazione in tema di *soft skills* e *skill* digitali
- valutazione di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale
- aggiornamento del codice di comportamento del personale dipendente
- attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, contenuti, applicazioni e documenti
- azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi di tempo (malattia, maternità, aspettative)
- dichiarazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione di personale
- monitoraggio sulla costituzione delle Commissioni di concorso, in conformità alle disposizioni di legge.

OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro,

condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimento e apprezzamento del lavoro svolto.

Proseguirà l'attenzione dedicata alla comunicazione interna, anche al fine della piena attuazione delle previsioni del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Iniziative previste:

- attuazione e costante aggiornamento della regolamentazione e degli strumenti di welfare integrativo
- confronto e raccordo con le organizzazioni sindacali sulle tematiche legate al benessere organizzativo
- valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza
- aggiornamento nelle sezioni Amministrazione trasparente delle azioni e dei documenti riguardanti gli interventi inerenti il presente Piano
- partecipazione al Progetto WHP - Benessere sui luoghi di lavoro - promosso da ATS Bergamo
- monitoraggio della situazione di utilizzo e necessità del part time.

OBIETTIVO 3: CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI

Nell'ambito del contrasto delle discriminazioni, sarà ulteriormente rafforzata l'azione del Comitato Unico di Garanzia, che attualmente vede in corso la procedura per il rinnovo delle cariche per il quadriennio 2021-2024.

L'efficacia dell'azione del Comitato sarà supportata, oltre che dal contributo dei singoli componenti, da una relazione continua e strutturata con il Servizio Risorse umane, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte dei dirigenti e dei responsabili e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi nell'ambito della rete dei CUG.

L'introduzione del bilancio di sostenibilità, strumento attraverso il quale comunicare l'impegno della Camera messo in atto nel progettare ed attuare soluzioni di sviluppo sostenibile agendo a sostegno della competitività del territorio, è individuato quale sede nella quale far confluire anche i contenuti di rendicontazione sociale e di genere dell'Ente.

Iniziative previste:

- incoraggiamento del ruolo e delle attività del CUG
- collaborazione dell'amministrazione nella trasmissione di statistiche di genere relative al personale
- attuazione di attività di *benchmarking* per individuare interventi in tema di pari opportunità e benessere predisposte da altre amministrazioni
- verifica triennale del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito delle attività legate alla salute e alla sicurezza del lavoro
- verifica sulla necessità di predisporre un Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing
- introduzione del bilancio di sostenibilità
- informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere



- informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing.

Conclusioni

Il presente Piano ha durata triennale 2021-2023. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale in modo di poter procedere ad un eventuale adeguato aggiornamento.

Il CUG, nel predisporre entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, darà evidenza anche dei risultati delle azioni positive previste dal presente piano, in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4 marzo 2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Il Piano, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Camerale, sarà trasmesso al CUG, alla RSU, all'OIV e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente.



Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”



Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"