

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Triennio 2021 – 2023

INDICE

1. Quadro normativo.....	3
2. Contesto della Camera di commercio di Taranto.....	6
3. Azioni positive per il triennio 2021-2023	10
4. Monitoraggio.....	11

1) QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano di azioni positive è rivolto a promuovere, nell'ambito della Camera di commercio industria, artigianato e agricoltura di Taranto, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*) secondo cui *"le amministrazioni pubbliche predispongono piani di azioni positive 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"*.

Il piano ha durata triennale e individua *"azioni positive"* definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

È da sottolineare come queste misure intervengano solo laddove si verificano situazioni in cui vi è disparità di trattamento, con l'intento incisivo di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in essere.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Anche la Direttiva 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche 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 dare piena attuazione alle 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.

I temi delle pari opportunità sono stati adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. La Direttiva sopra menzionata recepisce quanto sottolineato dalla Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, appunto *“riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*.

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. *Riforma Brunetta*) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, pertanto, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal menzionato D. Lgs. 150/2009.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto, poi, in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*.

Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

L'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, nel prevedere che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* delinea quindi nuove prospettive d'implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate, in definitiva, a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi

imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

In ultimo è importante richiamare la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, avente per oggetto “*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (di seguito “CUG”).

In particolare il documento ribadisce l’importanza della promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche e le disposizioni relative ai CUG, le cui funzioni vengono ulteriormente rafforzate.

La direttiva statuisce che il Piano triennale di azioni positive vada aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della *performance*. Due sono le direttrici principali su cui le Amministrazioni sono chiamate ad agire: strutturare il lavoro favorendo il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la formazione del personale.

In tale contesto normativo e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, viene adottato il presente piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale per il triennio 2021-23.

2) CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI TARANTO

L'elaborazione del presente piano triennale di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione del personale di ruolo dell'Ente.

A tal fine, di seguito, i principali dati in ottica di genere al 31.12.2020.

Totale dipendenti in organico n. 17 (di cui n. 1 in aspettativa), di cui

Donne n. 7

Uomini n. 10 (di cui n. 1 in aspettativa)

Totale dipendenti in servizio n. 16, di cui

Donne n. 7

Uomini n. 9

Tabella 1

PERSONALE IN ORGANICO AL 31.12.2020	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI% su totale dip. in organico	DONNE% su totale dip. in organico
Dirigenti (*)	1 *	1	2 *	5,88%*	5,88%
Dipendenti categoria D	2	2	4	11,77%	11,77%
Dipendenti categoria C	5	3	8	29,41%	17,65%
Dipendenti categoria B	1	1	2	5,88%	5,88%
Dipendenti categoria A	1	0	1	5,88%	0%
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	10	7	17	58,82%	41,18%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio.

Tabella 2

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI% su totale dip. in servizio	DONNE% su totale dip. in servizio
Dirigenti (*)	0	1	1	0%*	6,25%
Dipendenti categoria D	2	2	4	12,50%	12,50%
Dipendenti categoria C	5	3	8	31,25%	18,75%
Dipendenti categoria B	1	1	2	6,25%	6,25%
Dipendenti categoria A	1	0	1	6,25%	0%
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	9	7	16	56,25%	43,75%

Tabella 3

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI% per inquadramento	DONNE% per inquadramento
Dirigenti (*)	1 *	1	2 *	50%*	50%
Dipendenti categoria D	2	2	4	50%	50%
Dipendenti categoria C	5	3	8	62,50%	37,50%
Dipendenti categoria B	1	1	2	50%	50%
Dipendenti categoria A	1	0	1	100%	0%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio.

Tabella 4

PERSONALE DIRIGENTE	Numero	Percentuale
DONNE	1	50%
UOMINI (*)	1*	50%
TOTALE	2	100%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio.

Tabella 5

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Numero	Percentuale
DONNE	1	33,33%
UOMINI (*)	2	66,67%
TOTALE	3	100,00%

Tabella 6

DIPENDENTI A TEMPO PIENO	Numero	Percentuale
DONNE	6	37,50%
UOMINI (*)	10*	62,50%
TOTALE	16	100,00%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio.

Tabella 7

DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	Numero	Percentuale
DONNE	1	100%
UOMINI (*)	0	0%
TOTALE	1	100%

Tabella 8

DIPENDENTI R.S.U.	Numero	Percentuale
DONNE	1	33,33%
UOMINI	2	66,67%
TOTALE	3	100,00%

Tabella 9

DIPENDENTI IN LAVORO AGILE	Numero	Percentuale
DONNE	6	46,15%
UOMINI	7	53,85%
TOTALE	13	100,00%

Per citare solo alcuni dei dati di sintesi più significativi.

Come si evince dalle tabelle nn. 1 e 2, al 31.12.2020 le donne rappresentano il 41,18% del personale in organico della Camera di commercio di Taranto ed il 43,75% del personale dipendente in servizio.

Il personale dirigente in organico è composto per metà da personale di genere femminile ma il personale dirigente in servizio (n.1) è composto solo da personale di genere femminile.

Escluse le posizioni dirigenziali, gli incarichi di responsabilità (corrispondenti alle n. 3 Posizioni Organizzative dell'Ente) sono ricoperti invece per il 33,33% da personale di genere femminile.

Considerando però complessivamente sia il personale dirigente sia il personale non dirigente con incarichi di P.O. in servizio presso la Camera di commercio di Taranto, si è in presenza di incarichi di responsabilità attribuiti per la metà a personale di genere femminile.

Il part time è utilizzato per il 100% dal personale di genere femminile.

Soffermandosi su un particolare aspetto dell'attuale contesto della Camera di commercio di Taranto, va evidenziato che è ancora in fase di definizione l'iter di accorpamento che dovrebbe portare alla nascita della Camera di commercio di Brindisi Taranto, per fusione delle due Camere consorelle di Brindisi e Taranto.

Questo ha comportato, sin dal lontano 2014, il blocco del turn over, generando nel tempo una carenza cronica di organico con la riduzione del personale dovuta ai pensionamenti e alle mobilità in uscita, il tutto unito al contestualmente divieto normativo di procedere a nuove assunzioni o all'utilizzo di forme di lavoro flessibili.

Tutto ciò ha determinato, come facilmente intuibile, delle forti ricadute negative per l'Ente impegnata nel continuare ad assicurare efficienza dell'azione amministrativa e offerta dei servizi istituzionali con un contingente di organico sempre più esiguo.

Considerato il momento di stallo del processo di accorpamento, con l'attuale situazione di fatto e diritto per la quale non è possibile ancora conoscere l'assetto che l'Ente camerale assumerà nel corso del 2021 a seguito appunto dell'accorpamento obbligato con la Camera di commercio di Brindisi in fase di definizione, unitamente al perdurare del divieto di gestione del turn over, l'Amministrazione deve necessariamente optare anche per scelte conservative, che mirino a presidiare le funzioni, i servizi e gli ambiti attualmente gestiti, anche rinviando eventuali possibili ed ulteriori decisioni di maggiore impatto per l'intero Ente, rispetto a quelle già esaustive qui programmate, ad un momento in cui il quadro di riferimento sarà maggiormente delineato.

3) AZIONI PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

Nel corso del triennio, la Camera di commercio di Taranto, con l'adozione del Piano di Azioni Positive, intende perseguire la complessiva promozione del benessere dell'organizzazione e delle persone, anche attraverso un approccio trasparente di gender mainstreaming finalizzato a favorire l'integrazione della parità di genere a tutti i livelli di programmazione e progettuali, nonché di governance. Saranno, quindi, realizzate azioni volte al raggiungimento di tale obiettivo ed in particolare,

con riferimento al **BENESSERE ORGANIZZATIVO**:

- indagine semestrale interna sul benessere organizzativo;
- revisione dell'indagine di customer satisfaction interna;
- almeno un corso di formazione obbligatorio integrativo annuale sugli argomenti: stress lavoro correlato, utilizzo dispositivi elettronici, sicurezza in lavoro agile;
- ulteriori iniziative per la salubrità dell'ambiente di lavoro;

con riferimento alle **PERSONE**:

- valutazione annuale dei fabbisogni formativi del personale;
- almeno un corso di formazione obbligatorio annuale sui temi del gender mainstreaming e del contrasto alla violenza di genere;
- adozione del POLA e promozione della cultura del lavoro agile;
- adozione di ulteriori flessibilità orarie in relazione a specifiche situazioni di disagio;

con riferimento alla **GOVERNANCE** del processo:

- istituzione Focal Point Azioni Positive presso il Segretariato generale, quale ufficio per l'elaborazione, il monitoraggio e la revisione del PAP e quale punto di riferimento per la discussione con il personale (1° anno di attuazione del PAP);
- costituzione e insediamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (1° anno di attuazione del PAP);
- costituzione e insediamento del Comitato Imprenditorialità Femminile (1° anno di attuazione del PAP);

con riferimento alla **TRASPARENZA**:

- adozione del Bilancio integrato dell'Ente;
- incremento della comunicazione interna (note, incontri, ecc. volti alla condivisione ed alla conoscenza della programmazione e delle azioni applicative) ;
- pubblicazione del Piano delle Azioni Positive sul sito internet istituzionale.

4) MONITORAGGIO

Il presente Piano triennale di azioni positive ha validità per il triennio 2021 – 2023 e deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance, è pubblicato sul sito internet dell’Ente camerale e reso disponibile per il personale dipendente.

Il costante aggiornamento delle azioni innanzi indicate avviene in stretta correlazione con il ciclo della performance, ove si richiama il presente documento.

L’attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano compete al costituendo CUG che relazionerà sui medesimi nella specifica relazione che sarà trasmessa all’Organismo Indipendente di Valutazione entro il 30 marzo di ogni anno.