Allegato "A" Allegato alla Determinazione del Segretario Generale n.448 del 15.11.2012

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI MASSA – CARRARA
Piano Triennale Azioni Positive 2012 - 2014
(Articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246)

Premessa

Nonostante le leggi nazionali e comunitarie abbiano stabilito la parità tra i sessi, le statistiche di genere continuano a mostrare una sostanziale disparità. E' per questo motivo che è essenziale incidere sui fattori che possono creare condizioni di disparità, al fine di eliminarli per favorire l'inserimento, la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne. Le azioni positive sono essenzialmente tutte le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.
Le fonti normative che impongono alle amministrazioni pubbliche di adottare il Piano triennale per le azioni positive sono il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) e il D.Lgs. 165/2001. La finalità del Piano è quella di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
La "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dalla Ministra per i diritti e le pari opportunità nel maggio 2007 individua le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.
In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

Contesto di riferimento:

Come emerge dalla tabella sotto riportata, all'interno dell'organizzazione camerale vi è una forte presenza femminile e per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Suddivisione per genere dei dipendenti al 31 luglio 2012

Dipendenti di Ruolo		**Dipendenti a tempo determinato**	
17 maschi	27 femmine	1 maschio	3 femmine

Suddivisione per genere e categoria economica al 31 luglio 2012

Dipendenti di Ruolo		
Categoria	**Maschi**	**Femmine**
D6	1	2
D5	1	1

D4	1	0
D3	0	3
D2	2	1
D1	0	0
C5	5	5
C4	0	4
C3	3	1
C2	0	3
C1	0	4
B7	1	1
B6	1	0
B5	2	1
B4	0	1
B3	0	0
B2	0	0
B1	0	0
A	0	0
TOTALE	17	27

Dipendenti a Tempo Determinato		
Categoria	**Maschi**	**Femmine**
SEGRETARIO GENERALE	1	0
DIRIGENTE	0	3
TOTALE	1	3

La Camera di Commercio di Massa – Carrara è da tempo impegnata ad elaborare una politica di gestione delle risorse umane che offra pari possibilità sul lavoro. In particolare l'Ente persegue i seguenti obiettivi:

- Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- Sviluppare una consapevolezza diffusa sul significato e l'importanza delle pari opportunità, intervenendo a diversi livelli e con diverse modalità di informazione, formazione, coinvolgimento e responsabilità;
- Garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- Tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;
- Favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Obiettivi specifici:

- Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro dalla maternità …..) e alla lettura di genere delle politiche dell'ente e del loro impatto, e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente;
- Condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non;
- Promuovere il benessere organizzativo ed individuale nel contesto lavorativo;
- Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere;
- Promuovere il Comitato Unico di Garanzia, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi, e dare una maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere.

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITA'

1. **Programmazione di forme di comunicazione periodiche (via e mail e/o cartacea), rivolta alle dipendenti e ai dipendenti, da utilizzare come approfondimento dei contenuti del sito web del Comitato di Garanzia.**

Obiettivi:

- Dare maggiore visibilità al lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia;
- Recepire dati e informazioni;
- Creare un canale specifico, anche avvalendosi del server camerale, attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di pari opportunità e di genere.

Azioni:

a) Definizione dei contenuti specifici;
b) Organizzazione interna;
c) Attivazione strumenti tecnici-informatici.

Risultati attesi:
Una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, favorirà un'attenta partecipazione alle azioni che il Comitato e l'Amministrazione intendono intraprendere in materia di pari opportunità e agevolerà la nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

Durata progetto:
l'erogazione delle informazioni e l'attivazione della collaborazione con i/le dipendenti sarà periodica e continua nei tre anni.

2. **Definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle politiche di Genere nell'Ente**

Obiettivi:
- Proseguire, incentivare e migliorare l'attività di raccolta sistematica dai dati dell'Ente nell'ottica di genere;
- Produrre statistiche sul personale ripartite per genere che considerino tutte le variabili, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali.

Azioni:
a) Definizione della batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni del Comitato nelle procedure organizzative dell'Ente (selezioni, concorsi, orari, …);
b) Individuazione degli uffici referenti dei dati;
c) Definizione dei rapporti di collaborazione con gli uffici;
d) Inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione istituzionale del CUG.

Risultati attesi:
La lettura, l'informazione e la promozione dei dati, sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, potranno essere utili per approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.
L'attenzione alla presenza di uomini e donne nell'Organizzazione dovrebbe portare nel tempo a promuovere analisi dei risultati delle azioni della Camera di Commercio che mettano in evidenza il loro impatto /(diretto o indiretto) in un'ottica di genere. Questo anche al fine di far si che il bilancio di genere diventi pratica consolidata nelle attività della propria rendicontazione, tenuto conto anche delle linee guida predisposte da Unioncamere Nazionale.

Durata progetto:
- un anno per la fase di lavoro relativa alla definizione degli indicatori, l'individuazione degli uffici referenti dei dati e la definizione dei rapporti di collaborazione con gli stessi uffici;
- cadenza periodica, annuale, e continuata, per l'aggiornamento e l'erogazione dei dati che verranno inseriti nel sito del Comitato Unico di Garanzia.

3. **Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità**

Obiettivi:
- Sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, anche in collaborazione con le altre Camere di Commercio e gli altri organismi del sistema camerale, al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'informazione su queste tematiche;
- Promuovere azioni ed iniziative coordinate, all'interno del proprio ente, volte a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità.

Azioni:

a) Individuazione dei soggetti con cui collaborare, istituzionali e non;
b) Definizione delle forme di collaborazione;
c) Attuazione di iniziative specifiche.

Durata del progetto:
Periodo di attuazione del presente piano con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:
La messa in rete delle competenze specifiche, delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno e avviare la concertazione di interventi comuni nell'ambito delle rispettive funzioni.

4. Percorso formativo sul benessere organizzativo

Obiettivi:

- Migliorare il clima lavorativo e diminuire lo stress.

Azioni:

a) Corso di formazione per tutti i dipendenti camerali;

Durata progetto:
Una giornata.

Risultati attesi:
Migliorare la qualità di vita dei/delle dipendenti sul luogo di lavoro.

5. Riproposizione del questionario sul benessere organizzativo.

Obiettivi:

- Monitorare il livello di soddisfazione/insoddisfazione dei dipendenti.

Azioni:

a) Riproposizione del questionario entro l'anno;

Durata progetto:
Il questionario verrà sottoposto all'attenzione dei dipendenti per n°7 giorni.

Risultati attesi:
Recepire indicazioni utili per sopperire alle eventuali criticità emerse.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Alessandro Beverini)

Allegato sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Il presente allegato è pubblicato integralmente all'Albo informatico della Camera di Commercio I.A.A. di Massa-Carrara ai sensi dell'art. 32 della Legge 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti.