

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CUNEO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

Il presente Piano di azioni positive che aggiorna il documento 2020/22 approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 6 del 24.1.2020, è rivolto a promuovere, nell'ambito della Camera di commercio industria, artigianato e agricoltura di Cuneo, 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". Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

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.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8).

In tale contesto normativo e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, viene adottato il presente aggiornamento del piano di cui alla del.n. 6/2020 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.

LE RISORSE UMANE

Quale punto di partenza per la pianificazione delle azioni in tema di pari opportunità si rappresenta la situazione di fatto dell'organico, distinta per categoria e genere, nonché le diverse ubicazioni territoriali in cui il personale stesso opera.

Tabella n. 1

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020	M	F	TOTALE	M%	F%
DIRIGENTI	0	1	1	0	1%
Dipendenti categoria D	5	13	18	6%	16%
Dipendenti categoria C	5	40	45	6%	49%
Dipendenti categoria B3	3	7	10	4%	8%
Dipendenti categoria B1	3	3	6	4%	4%
Dipendenti categoria A	2	0	2	2%	0
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	18	64	82	22%	78%

Tabella n. 2

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020	M	F	TOTALE	M%	F%
Sede di Cuneo	15	52	67	19%	63%
Uffici di Alba	2	7	8	2%	8%
Uffici di Mondovì	0	2	2	0	2%
Uffici di Saluzzo	1	3	4	1%	5%
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	18	64	82	22%	78%

Come si vede dalla tabella n. 1, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 78% del personale della Camera di commercio di Cuneo. Tale percentuale, rende ragione della necessità di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie, aggravato ulteriormente dalle difficoltà conseguenti alle disposizioni adottate per fronteggiare la pandemia in atto.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice. L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari –diretti o indiretti - di tutti gli obiettivi, risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema del lavoro flessibile e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per la Camera di commercio di Cuneo, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Con riferimento alla tabella n.2 si evidenzia come la pianificazione delle azioni positive non possa prescindere dalla valutazione della scelta sinora perseguita dall'Ente, di operare sul territorio provinciale e assicurare i propri servizi in 4 sedi, ubicate in altrettanti centri nevralgici di quella che, a ragione, è conosciuta come "la Provincia Granda". Tale scelta è stata ridisegnata nel corso del 2020, per consentire all'Ente di dare attuazione al disegno di riordino del sistema camerale approvato con il d.lgs. 219/2016 e, a fronte della chiusura dei precedenti uffici nel rispetto della razionalizzazione delle sedi, ha consentito di individuare locali idonei a garantire il presidio territoriale nei competenti Comuni, attraverso la stipulazione di contratti di comodato gratuito. Nella corrente annualità prosegue il disegno di ridefinizione degli spazi attraverso la stipulazione di un contratto di comodato d'uso gratuito con l'Agenzia delle Dogane, i cui uffici saranno inseriti in alcuni locali della sede di Alba. Tutto questo rappresenta una indubbia azione positiva, volta ad assicurare il benessere lavorativo dei dipendenti assegnati agli uffici decentrati, che hanno avuto in tal modo la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in prossimità del Comune di residenza.

In vista dei possibili effetti della riforma camerale, ancora in corso di attuazione, la decisione approvata nel 2019 dalla Giunta camerale, di aderire al servizio VDI (virtual infrastructure design) di Infocamere, ha rappresentato la soluzione informatica ottimale per assicurare il tempestivo rispetto delle norme emergenziali imposte dalla pandemia di Covid-19 e, anche in previsione dell'attivazione del Pola (piano organizzativo del lavoro agile), potrebbe consentire al personale interessato il mantenimento di un adeguato livello di benessere lavorativo.

Con riferimento alla sede cuneese, si evidenzia infine un'altra scelta infrastrutturale attuata in questi ultimi anni e coerente con la tutela delle diversità e il piano azioni positive, determinata dall'avvio dei lavori di efficientamento energetico (coibentazione, cappotto e infissi), nel palazzo denominato "Tetto Sottile". Il progetto di ristrutturazione, reso possibile grazie a finanziamenti comunitari (progetto Eco-Bati, finanziato dal programma Alcotra 2014/2020), prevede l'utilizzo di materiali eco sostenibili e una riqualificazione interna, i cui oneri sono sostenuti da risorse proprie dell'Ente, con l'adeguamento dell'edificio alle nuove normative in tema di sicurezza, accessibilità e appunto benessere dei dipendenti. Inoltre, nella corrente annualità è stato previsto l'avvio di un altro importante progetto di riqualificazione, riferito al salone di sportello della sede cuneese, per realizzare quello che il Consiglio camerale ha definito "il salone del futuro", adeguando sia i locali sia la suddivisione degli spazi, con indubbi riflessi positivi sul personale dedicato.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Sulla base di tali premesse, pertanto sono confermate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il presente Piano è articolato in due parti:

1. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
2. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti –o per la generalità di essi –con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

Parte Prima

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, la Camera di commercio provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: viene infatti svolta annualmente un'analisi dei dati di genere nell'ambito della specifica scheda della relazione sulla performance, oltre al monitoraggio semestrale
2. favorire l'informativa sui dati di genere: ogni piano della performance viene infatti pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente"
3. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché verificare l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali: viene infatti assicurato che la composizione delle commissioni sia costituita per almeno un terzo da donne e, inoltre, ogni bando di concorso è rivolto senza limitazioni nell'accesso e nelle prove a candidati di entrambi i generi
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna: ogni provvedimento di mobilità interna è ispirato esclusivamente a criteri relativi alle competenze professionali e agli elementi organizzativi.

Parte Seconda
Ambiti di intervento di durata triennale
analisi stato di attuazione

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTE RESPONSABILE	STATO DI AVANZAMENTO
N. 1 - Individuare iniziative di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti in linea con le disposizioni contrattuali sul welfare integrativo (art. 72 CCNL 21.5.2018)	SERVIZIO DI GESTIONE DEL PERSONALE SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	SEGRETARIO GENERALE	Realizzato. Stipulazione contratto decentrato integrativo su art. 72 CCNL 21.5.2018 inerente rimborsi spese, per attrezzature tecnologiche per smart working sostenute dai dipendenti . Rimborsi erogati sulla mensilità di gennaio 2021.
N. 2 - Individuare, compatibilmente con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative, progetti di telelavoro per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.	SERVIZIO DI GESTIONE DEL PERSONALE URP E GESTIONE INFORMATICA SERVIZIO RETE IMPRESE E SPORTELLI	SEGRETARIO GENERALE	Realizzato relativamente all'abilitazione al lavoro a distanza della generalità dei dipendenti . Nel corso del 2021 sarà avviata la riorganizzazione degli uffici in correlazione alla modalità di lavoro agile secondo gli indirizzi ministeriali.
N. 3 - Rafforzare le iniziative finalizzate all'abbattimento delle barriere architettoniche	SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	SEGRETARIO GENERALE	In corso di realizzazione l'individuazione di soluzioni architettoniche idonee a garantire l'accesso anche a soggetti disabili per dipendenza "tetto sottile"
N. 4 - Potenziare le modalità innovative alternative alla frequenza "frontale" dei corsi di formazione e aggiornamento quali piattaforme di e-learning (webinar, focus formativi, aggiornamenti on line) al fine di consentire la partecipazione diffusa anche per soggetti in situazione di fragilità o maggiormente vincolati all'organizzazione familiare.	SERVIZIO DI GESTIONE DEL PERSONALE	SEGRETARIO GENERALE	Realizzato nel 2020 un potenziamento massiccio dell'e.learning e diffusione di modalità a distanza per aggiornamenti , confronti e riunioni. Per il 2021 sarà intensificata l'azione formativa volta a migliorare la fruizione degli strumenti di lavoro a distanza.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Il costante aggiornamento degli obiettivi suindicati avviene in stretta correlazione con il ciclo della performance, ove, nel paragrafo 3.3. si richiama il presente documento.

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