Piano triennale delle azioni positive 2017-2019 per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive trae la sua origine dalla disciplina sulle pari opportunità, regolata dalla L. n. 125/1991. L'obbligo di assicurare pari opportunità nel campo del lavoro tra uomini e donne è stato esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni con il D.L.vo n. 29/1993, sostituito dal D.L.vo n. 165/2001.

Il D.L.vo n. 198/2006 ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento per quel che riguarda le pari opportunità tra uomo e donna, prevedendo, all'art. 48, l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre "*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"*. L'art. 48 stabilisce, altresì, la durata triennale dei suddetti Piani.

Le azioni positive sono, secondo il dettato del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, quelle "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (…) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Il Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità, con propria direttiva del 23 maggio 2007 che recepisce la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, ha specificato le finalità da prefiggersi nei piani triennali per le azioni positive, mentre la Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 4 marzo 2011 ha richiamato la Direttiva precedente, precisando che la redazione del Piano Triennale delle Azioni Positive coinvolge tutte le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.L.vo n. 165/2001, comprese le Camere di Commercio.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive della Camera di Commercio di Roma è frutto del contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera stessa (in seguito indicato come C.U.G.) coerentemente con la normativa più recente in materia.

OBIETTIVI

La Camera di Commercio di Roma determina, nella stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive, le misure tese ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire, nello svolgimento della specifica attività lavorativa, 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.

Il Piano Triennale di Azioni Positive della Camera di Commercio di Roma deve rappresentare uno strumento per offrire a lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La Camera di Commercio di Roma riconosce che l'obiettivo esplicitato nell'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006 è funzionale all'accrescimento del benessere individuale e collettivo dei lavoratori. Non di meno la richiamata Direttiva del 4 marzo 2011 evidenzia che l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Il C.U.G. è stato istituito dall'art. 21 della L. n. 183/2010. Le sue funzioni sono state esplicitate dall'anzidetta Direttiva del 4 marzo 2011 recante 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".

In particolare il C.U.G. esercita sia compiti propositivi, tra i quali spiccano i piani a favore delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, le politiche di conciliazione vita privata/lavoro, le iniziative rivolte a prevenire qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione sia diretta che indiretta nell'ambito lavorativo e, più in generale, nel promuovere le condizioni di benessere lavorativo, sia compiti consultivi, attraverso pareri preventivi, su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.

Per perseguire le sue finalità, il C.U.G. utilizza le risorse umane e strumentali messe a sua disposizione dall'Amministrazione. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva, competerà primariamente al C.U.G. l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Nella Camera di Commercio di Roma il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con determinazione del Segretario Generale n. 56 del 16 settembre 2011, parzialmente modificata con la successiva determinazione del Segretario Generale n. 11 del 28 febbraio 2014.

STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

Le azioni positive che la Camera di Commercio di Roma intende adottare nel triennio 2017-2019 sono strettamente dipendenti dalla situazione esistente e dalle caratteristiche del personale in servizio a tempo indeterminato.

I dati che seguono sono aggiornati al 31 dicembre 2016.

Su un numero di 383 dipendenti in servizio presso la Camera di Commercio di Roma, n. 240 sono di sesso femminile, mentre i restanti n. 143 sono di sesso maschile, suddivisi secondo le seguenti categorie:

	CAT. "A"	CAT. "B"	CAT. "C"	CAT. "D"	DIRIGENZA
Uomini	1	52	53	34	3
Donne	1	59	127	51	2
TOTALE	**2**	**111**	**180**	**85**	**5**

PERSONALE DEI LIVELLI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
Uomini	137	3
Donne	206	32
TOTALE	**343**	**35**

	BENEFICIARI DELLA L. 104/1992
Uomini	24
Donne	56
TOTALE	**80**

	ALTE PROFESSIONALITA'
Uomini	14
Donne	19
TOTALE	**33**

LE INIZIATIVE ADOTTATE

Le modalità che la Camera di Commercio di Roma ha già da tempo adottato per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si sono concretizzate in interventi di diversa natura.

Innanzitutto è stata promossa un'attenta attività formativa, volta a valorizzare strategicamente le risorse umane di cui è dotata la Camera di Commercio di Roma. Tale attività si è maggiormente focalizzata su corsi *in house* ed in videoconferenza, in modo da evitare il più possibile disagi a quelle lavoratrici ed a quei lavoratori che hanno problemi nel compiere spostamenti nell'area metropolitana di Roma. Oggetto dei corsi in parola, oltre alla implementazione della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, è stata la sensibilizzazione degli stessi nei confronti di temi quali il mobbing ed i comportamenti discriminatori in genere. Tra questi si segnala in particolare l'iniziativa formativa "Camminando sul filo. Elementi di acrobatica quotidiana per signore", messa a punto dalla Camera di Commercio circa due anni fa, dedicata, in particolare, alle dipendenti con figli in età scolare ed incentrata sulla tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale iniziativa ha registrato un ampio consenso tra le dipendenti coinvolte, tanto da considerare l'opportunità di proporne un'altra edizione da estendere a tutto il personale camerale.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, la Camera di Commercio di Roma ha operato con sensibilità ed attenzione particolari, in considerazione del disagio sofferto dal personale proveniente sia dall'area metropolitana, le cui difficoltà sono ben note, sia dai comuni limitrofi. Quest'attenzione nei confronti del personale si è tradotta in una flessibilità dell'orario, condizione necessaria per permettere alle lavoratrici ed ai lavoratori di adempiere alle loro necessità extra lavorative, non ultima quella di curare l'assistenza ai familiari in condizioni di necessità.

In ragione della difficoltà degli spostamenti casa-lavoro e viceversa all'interno della città metropolitana di Roma, la Camera di Commercio si è fatta promotrice, già da diversi anni, dell'istituzione, attraverso la figura del Mobility Manager, di un servizio di navetta per sopperire alla carenza di collegamenti tra la Metro B – Stazione Magliana e la sede camerale di Viale Oceano Indiano. Il servizio è stato, nel tempo, implementato per quel che riguarda orari e navette a disposizione, coinvolgendo anche altre amministrazioni ed aziende presenti nel quadrante territoriale denominato Torrino Nord. I costi dei servizio fornito sono, peraltro, contenuti grazie al contributo erogato dal Comune di Roma.

Altra problematica particolarmente impegnativa ma, nello stesso tempo, stimolante per l'Ente è la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato, previsto e regolato dal Decreto Legge n. 81/2008, fenomeno di particolare rilevanza in questi ultimi anni, per prevenire il quale la Camera

di Commercio di Roma svolge una costante attività di monitoraggio degli episodi morbosi, avvalendosi della collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. Quest'ultimo ha il compito di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nel quale vengono esplicitate le criticità e suggeriti gli interventi da apportare per un miglioramento del benessere del personale dell'Ente.

L'Amministrazione ha, poi, rivolto una particolare attenzione alle esigenze del personale diversamente abile, avendo cura di fornire le attrezzature necessarie affinché i dipendenti in condizione di disabilità possano svolgere il loro lavoro senza ulteriori aggravi.

OBIETTIVI FUTURI

Tenuto conto del valore di programmazione futura del presente piano, la Camera di Commercio di Roma intende, innanzitutto, implementare le misure già adottate per conseguire con maggiore efficacia gli obiettivi prefissati dall'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006, a cui aggiungere, tuttavia, ulteriori iniziative. In particolare, l'Ente si propone di accrescere la consapevolezza e la conoscenza, da parte del personale, delle tematiche relative alle pari opportunità ed al benessere organizzativo mediante le seguenti linee di azioni positive da realizzarsi nel triennio 2017-2019:

- ✓ **La formazione del personale**. Si presenta come uno degli obiettivi primari del prossimo triennio. La Camera di Commercio di Roma intende realizzare per tutto il personale dell'Amministrazione corsi, seminari e interventi volti a promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, la formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità, malattia o lunghi periodi di assenza ed in particolare sul rischio dello stress da lavoro correlato, oltre ai corsi finalizzati ad implementare e valorizzare la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- ✓ **Flessibilità dell'orario di lavoro**. L'Ente ha intenzione di sostenere e favorire l'utilizzo di forme particolari di flessibilità oraria, compreso il part-time, da concordare con il proprio Dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e nel rispetto dell'obbligo del numero di ore giornaliere contrattualmente previste, a fronte di particolari situazioni personali, sociali e familiari.
- ✓ **Interventi di conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare.** L'Ente potrà valutare, in piena affermazione dei principi dello "*smart working*" anche nel perimetro del pubblico impiego, progetti per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale (es. problemi gravi di salute,

familiari malati o non autosufficienti, distanza dal luogo di lavoro ecc.) e sociale, in modo da garantire pari opportunità di lavoro.

- ✓ **Diritti dei neo genitori**. La Camera di Commercio di Roma si propone di diffondere capillarmente la conoscenza dei diritti dei neo papà e delle neo mamme, nonché del personale diversamente abile, attraverso modalità che sono allo studio degli uffici preposti in collaborazione con il C.U.G..
- ✓ **Comitato Unico di Garanzia e implementazione internet camerale**. Ai fini di una più capillare diffusione delle novità in tema di pari opportunità e di discriminazione, la Camera di Commercio valuterà la realizzazione di un'apposita sezione nel sito istituzionale camerale quale strumento adeguato per portare a conoscenza di tutti i dipendenti la problematica della discriminazione sul luogo di lavoro nonché le iniziative e le attività poste in essere per contrastarla, anche per il tramite del C.U.G.. In tale sezione sarà possibile, per ciascun lavoratore, consultare il Piano delle Azioni Positive dell'Ente e conoscere composizione e attività del C.U.G..

  Verrà, inoltre, creato un indirizzo e-mail per contattare il Comitato. Forme di potenziamento dell'attività del C.U.G. sono già allo studio da parte dell'Amministrazione, tra cui la possibilità di coinvolgere il Comitato in una campagna di sensibilizzazione a 360 gradi sulla violenza e la discriminazione in genere.
- ✓ **Rischio da Stress da lavoro correlato**. L'Ente, sempre in prima linea per quanto riguarda la promozione della sicurezza sul lavoro, sta studiando, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, l'attuazione di misure volte alla prevenzione dello stress da lavoro correlato, soprattutto in questo periodo particolarmente delicato per il sistema camerale nel quale i dipendenti si trovano a fronteggiare diversi e non facili cambiamenti sociali e lavorativi che inevitabilmente si riflettono, influenzandola, nella sfera individuale.
- ✓ **Tutela delle lavoratrici in gravidanza**. Nel Documento sulla Valutazione dei Rischi (D.V.R.) della Camera di Commercio di Roma sono state già anticipate misure di protezione indirizzate alle lavoratrici in stato di gravidanza, per tutelarle nel caso le mansioni vengano svolte in un ambiente potenzialmente nocivo per il nascituro e per la madre. In particolare è stato previsto anche l'eventuale cambio di mansioni o l'inibizione delle stesse sulla base delle indicazioni del Medico competente che dovrà rilasciare un certificato che attesti o meno l'idoneità alle mansioni della lavoratrice in stato di gravidanza negli ambienti potenzialmente nocivi a cui è stata assegnata. Con le medesime finalità saranno inviate a visita dal Medico Competente le lavoratrici che intenderanno continuare la loro attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza.