

RIUNIONE DELLA GIUNTA CAMERALE DEL 30/10/2019

DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 156 -

OGGETTO: Piano delle azioni positive della Camera per il triennio 2020-2022. Adozione.

LA GIUNTA

Rammentato che l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" disciplina l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare, a cadenza triennale, il Piano per le Azioni Positive, al fine di assicurare una serie di interventi volti a rimuovere eventuali ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Rilevato che l'importanza e le finalità del Piano delle Azioni Positive sono state ulteriormente sottolineate dalla Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità il 23 maggio 2007, che ha recepito la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, nonché dalla Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 4 marzo 2011, che ha precisato l'ambito di applicazione della suddetta normativa, includendo in esso tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

Esaminato, pertanto, il Piano delle Azioni positive della Camera per il triennio 2020-2022, con il quale l'Ente, oltre a garantire pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, si prefigge, altresì, l'obiettivo di innalzare il livello della qualità dei servizi offerti, mediante l'accrescimento del benessere collettivo ed individuale dei lavoratori, un maggior rendimento lavorativo ed un'organizzazione più efficiente ed efficace nella sua azione;

Con il voto unanime dei componenti presenti

DELIBERA

di adottare il Piano delle Azioni positive della Camera per il triennio 2020-2022, allegato al presente verbale sotto la lettera “A” per costituirne parte integrante.



Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022

Documento approvato con deliberazione di Giunta n. 156 .del 30 ottobre 2019

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano delle Azioni Positive trae la sua origine dalla disciplina sulle pari opportunità, regolata dalla L. n. 125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*). L'obbligo di assicurare pari opportunità nel campo del lavoro tra uomini e donne è stato esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni con il D.Lgs. n.29/1993, sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche anche conosciuto come Testo Unico del Pubblico Impiego- TUIPI*)

Il D.Lgs. n.198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*) 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”*; sono da considerarsi, altresì, delle misure speciali in quanto intervengono esclusivamente nei contesti in cui è necessario eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta e *“temporanee”* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.Lgs n.165/2001, comprese le Camere di Commercio.

OBIETTIVI DEL PIANO

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 rappresenta 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 disagio.

La Camera di Commercio di Roma riconosce che l'obiettivo esplicitato nell'art. 48 del D.Lgs. 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. 15 del 19 aprile 2018.

STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

Le azioni positive che la Camera di Commercio di Roma intende perseguire nel triennio 2020-2022 sono strettamente dipendenti dalla situazione esistente e dalle caratteristiche del personale in servizio a tempo indeterminato.

I dati che seguono sono aggiornati al 1° ottobre 2019.

Su un numero di 342 dipendenti in servizio presso la Camera di Commercio di Roma, n. 221 sono di sesso femminile, mentre i restanti n. 121 sono di sesso maschile, suddivisi secondo le seguenti categorie:

	CAT. "A"	CAT. "B"	CAT. "C"	CAT. "D"	DIRIGENZA
Uomini	1	45	43	28	4
Donne	1	57	113	48	2
TOTALE	2	102	156	76	6

* E' stato considerato esclusivamente il personale in servizio alla data del 1.10.2019

PERSONALE DEI LIVELLI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
Uomini	116	1
Donne	188	31
TOTALE	304	32

	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Uomini	11
Donne	15
TOTALE	26

	SMART WORKING
Uomini	6
Donne	10
TOTALE	16

Obiettivi e Azioni positive: risultati annualità 2019 ed aggiornamento per il triennio 2020 -2022

LE INIZIATIVE ADOTTATE

La Camera con determinazione del Segretario Generale n. 15 del 19/04//2018 ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa di riferimento è costituito da n. 4 componenti effettivi, di cui n. 2 membri in rappresentanza dell'amministrazione, n. 2 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e dello stesso numero componenti supplenti, rispettando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Come precedentemente illustrato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Roma conta su una considerevole presenza femminile (65% del personale in ruolo). Tutto ciò ha posto in essere già da tempo, da parte dell'Amministrazione, un'attenta politica di gestione volta ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, garantendo ogni condizione di genere quale valore identificativo di una moderna Amministrazione.

La Camera di Commercio di Roma con il contributo del CUG, che persegue i propri obiettivi svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica, ha avviato una serie di iniziative, promuovendo la cultura delle pari opportunità, il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo e di contrasto alle discriminazioni, il benessere organizzativo anche attraverso momenti formativi con il personale. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

La Camera, sulla scia di un accordo con le parti sindacali stipulato in da 10 maggio 2018, ha avviato un primo progetto pilota dello "Smart Working" che ha riguardato le funzioni del Registro Imprese interessate dalla telematica, che ha inteso verificare la praticabilità di una nuova modalità spazio temporale di lavoro in cui viene a svolgersi l'attività lavorativa del singolo dipendente.

Attraverso lo Smart Working, i lavoratori e le lavoratrici, con l'ausilio delle tecnologie, sono in grado di rendere al meglio la prestazione lavorativa riuscendo a conciliare esigenze di vita e di lavoro, incrementando altresì la performance organizzativa, il benessere organizzativo e il livello di motivazione, nonché la riduzione dell'impatto sull'ambiente in termini di traffico e inquinanti.

L'introduzione di tale innovativa modalità di espletamento del lavoro ha prodotto consensi da parte del personale con conseguente conferma del progetto da parte dell'Amministrazione per

tutto l'anno 2019. Nello specifico, nei mesi di maggio e settembre 2019, l'Ente ha provveduto a rinnovare fino al 31 dicembre 2019 il suddetto accordo al personale aderente e ad estendere tale modalità di lavoro in altre strutture organizzative, quali quelle dell'Area del Personale.

Naturalmente l'espletamento del lavoro in modalità *smart* dovrà sempre efficacemente coniugare l'incremento della produttività della struttura insieme al miglioramento dei tempi di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in un'ottica costante sviluppo del benessere organizzativo.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, l'Ente, al fine di supportare gli spostamenti casa-lavoro del personale proveniente sia dall'area metropolitana che dai comuni limitrofi, ha rivolto particolare attenzione a tali esigenze, riconoscendo al personale una maggiore flessibilità dell'orario di servizio, che risulta essere, nel rispetto primario delle esigenze organizzative dell'Ente, condizione necessaria per permettere alle lavoratrici ed ai lavoratori di adempiere alle loro esigenze extra lavorative, non ultima quella di curare l'eventuale assistenza ai familiari in condizioni di necessità.

Richiamando il tema della Sicurezza sul lavoro, l'Ente è altresì impegnato nell'attento monitoraggio e puntuale valutazione del Rischio da stress da lavoro correlato, disciplinato dal Decreto Legge n.81/2008 che regola il quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, al fine di verificare la presenza di situazioni di stress che pregiudichino sia la salute dei lavoratori che la produttività dell'Istituzione. La Camera di Commercio di Roma, persegue tale finalità avvalendosi della collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione che 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.

La Camera, nell'ottica di migliorare la Sicurezza delle proprie sedi di lavoro, attraverso l'inserimento di appositi dispositivi dedicati e la promozione di specifici e mirati corsi di formazione al personale dipendente, ha aderito all'utilizzo del DAE- *Defibrillatore Semiautomatico Esterno* per il primo intervento di rianimazione cardio-polmonare, che permette, anche al personale non sanitario, di interporsi tempestivamente nelle prime manovre di soccorso in caso di arresti cardiaci.

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 aggravii. Tale condizione viene monitorata attraverso le visite di idoneità alla mansione svolte periodicamente dal Medico

Competente che collabora con l'Ente per la valutazione dei rischi e per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Il 18 aprile 2019, si è insediato, presso la Camera, l'*Organismo Paritetico per l'Innovazione*, come previsto dall'art. 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 22.05.2018, con la finalità di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

L'Organismo ha conformazione paritetica ed è formato da un componente designato per ciascuna delle organizzazioni sindacali, come pure da una rappresentanza dell'Ente con rilevanza pari alla composizione sindacale.

OBIETTIVI FUTURI

La Camera di Commercio di Roma intende perseguire, nel triennio 2020-2022, l'attuazione di azioni positive volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, implementando, altresì, ulteriori misure oltre quelle già adottate nelle precedenti annualità al fine di conseguire con maggiore efficacia gli obiettivi prefissati dall'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006. 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 2020-2022:

- ✓ **Organismo paritetico per l'Innovazione.** Incentivare l'attività dell'Organismo attraverso una calendarizzazione più frequente degli incontri per un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali sui progetti di organizzazione e innovazione dell'Ente, al fine di fornire un sostanziale contributo rivolto al miglioramento dei servizi, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.
- ✓ **La formazione del personale.** Sensibilizzare tutto il personale organizzando interventi formativi specifici volti a promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità, la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ✓ **Flessibilità dell'orario di lavoro.** La Camera, nel suo intento di favorire una migliore conciliazione tra l'orario di lavoro e le necessità familiari che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permetta di offrire al proprio personale una maggiore flessibilità oraria anche in considerazione dei tempi di apertura e chiusura degli istituti scolastici e di

eventuali, ulteriori necessità personali. Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale camerale, avvenuta in data 7.3.2019, la Camera ha manifestato l'intenzione di affrontare diversi temi che la vedono impegnata sul fronte del miglioramento delle condizioni di lavoro in termini di Sicurezza sui luoghi di lavoro, Welfare integrativo, Banca delle ore e naturalmente Lavoro agile.

- ✓ **Interventi di conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare.** Il progetto pilota avviato per lo Smart Working nel mese di maggio 2018, troverà attuazione per il triennio di riferimento del presente piano e verrà esteso ad un maggior numero di strutture e di personale impiegato, coinvolgendo tutte le Aree Organizzative attraverso un'attenta valutazione della effettiva applicabilità e dei risultati conseguiti in termini di efficacia ed efficienza.
- ✓ **Comitato Unico di Garanzia e implementazione intranet camerale.** Sostenere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, l'ottimizzazione del benessere dei lavoratori e la soppressione di qualsiasi genere di discriminazione. Per tali finalità l'Ente intende incentivare l'attività del Comitato con un puntuale coinvolgimento dello stesso nelle attinenti materie di competenza e al fine di una più capillare diffusione delle novità in tema di pari opportunità e di discriminazione.
- ✓ **Rischio da Stress da lavoro correlato.** Nell'obiettivo di promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione al Rischio da Stress da lavoro correlato, l'Ente proseguirà il suo attento e costante monitoraggio attraverso una puntuale verifica di specifici fattori quali l'organizzazione del lavoro, la comunicazione interna, le condizioni e l'ambiente di lavoro anche in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione adottando misure organizzative efficaci.
- ✓ **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.