

## **PIANO AZIONI POSITIVE**

**PER IL TRIENNIO 2024-2026**

### **PREMESSA**

Il Piano di Azioni Positive – PAP è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente. Nello stesso devono essere individuate in misura dettagliata le azioni positive volte a facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita infatti di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Anche gli ultimi contratti collettivi nazionale di lavoro relativi al personale del comparto funzioni locali pongono un'attenzione sempre maggiore alle necessità di conciliazione lavoro-famiglia. Il PAP rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

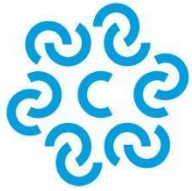
Alla luce della normativa che ha introdotto il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione, anche le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche, in quanto inserite in una visione complessiva dello sviluppo dell'Ente. Si concretizzano in azioni intraprese dall'ente sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, delle pari opportunità, della parità di genere, della prevenzione e contrasto alle discriminazioni e della conciliazione vita lavoro.

Il PIAO si configura come un documento unitario di programmazione che consente alla Camera di Commercio di Varese partendo dalla sua mission e dai suoi obiettivi di integrare tutti gli atti di programmazione in una prospettiva strategica, orientandone le azioni in un'ottica di misurazione maggiormente tarata su outcome e sul valore pubblico generato.

Le azioni positive individuano misure volte a favorire politiche di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Le azioni positive non devono riguardare solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare – gravano tendenzialmente sul genere femminile.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e più recentemente dalle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Nell'attuale contesto, le azioni positive non devono essere considerate solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità contribuendo ad accrescere l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.



Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce infatti una maggiore responsabilità e produttività.

Nell'ambito della Camera di Commercio di Varese, la prevalente presenza delle donne sul totale dei dipendenti comporta una continua attenzione nel mettere in campo un'organizzazione del lavoro che sia centrata sul raggiungimento degli obiettivi. La conciliazione vita/lavoro è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse - economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale - dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali.

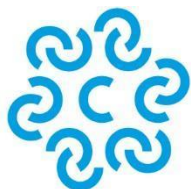
L'adozione delle azioni di genere individuate non deve essere quindi solo un adempimento formale ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

Il CUG camerale è inoltre entrato a far parte della rete dei CUG provinciali, coordinata dalla Consigliera della Pari Opportunità, per mettere a sistema le conoscenze e le esperienze dei vari comitati, con la finalità di individuare azioni comuni.

L'attenzione dell'ente camerale varesino per le pari opportunità non si limita al proprio personale, ma anche al sistema provinciale più in generale. A tale proposito si evidenzia come sia stato costituito un Comitato per l'Imprenditoria Femminile, al fine di tradurre in atti le attese e i bisogni delle donne imprenditrici della provincia e costruire così un rapporto più forte tra esse e la Camera di Commercio di Varese.

Il Comitato si prefigge quali compiti principali:

- contribuire attivamente alla elaborazione della programmazione e alle attività camerali, con particolare riferimento alle materie riguardanti le condizioni di vita e di lavoro delle donne in rapporto all'assetto economico-sociale della provincia;
- proporre iniziative per la soluzione concreta dei problemi affrontati e per l'attuazione dei programmi stabiliti dall'ente camerale;
- favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- proporre iniziative per la formazione imprenditoriale e professionale delle donne imprenditrici;
- proporre iniziative per facilitare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile.



Parte I

**Il contesto della Camera di Commercio di Varese: attività conoscitive, di monitoraggio e di analisi**

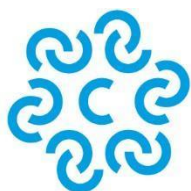
L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla realtà della Camera di Commercio di Varese non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in servizio. Di seguito sono illustrati alcuni dati aggiornati al 31 dicembre 2023.

Il personale della Camera di Commercio è di n. 64 unità, così suddiviso:

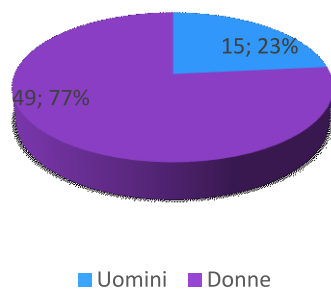
- contratti a tempo indeterminato e pieno n. 50 pari al 78%
- contratti a tempo indeterminato e parziale n. 14 pari al 22%

|                                   |                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| dipendenti a tempo pieno donne    | dipendenti a tempo pieno uomini    |
| 38                                | 12                                 |
| dipendenti a tempo parziale donne | dipendenti a tempo parziale uomini |
| 11                                | 3                                  |

| Categoria                           | Uomini |    | Donne |     | Totali<br>n. |
|-------------------------------------|--------|----|-------|-----|--------------|
|                                     | n.     | %  | n.    | %   |              |
| <b>Dirigenti</b>                    |        |    |       |     |              |
| Tempo pieno                         | 2      | 3% | 1     | 2%  | 3            |
| Part-time                           |        |    |       |     |              |
| <b>Funzionari EQ<br/>(ex D)</b>     |        |    |       |     |              |
| Tempo pieno                         | 3      | 5% | 15    | 24% | 18           |
| Part-time                           | 0      | 0% | 2     | 3%  | 2            |
| <b>Istruttori (ex C)</b>            |        |    |       |     |              |
| Tempo pieno                         | 6      | 9% | 20    | 31% | 26           |
| Part-time                           | 0      | 0% | 7     | 11% | 7            |
| <b>Operatori esperti<br/>(ex B)</b> |        |    |       |     |              |
| Tempo pieno                         | 0      | 0% | 2     | 3%  | 2            |
| Part-time                           | 2      | 3% | 2     | 3%  | 4            |
| <b>Operatori (ex A)</b>             |        |    |       |     |              |
| Tempo pieno                         | 1      | 2% | 0     | 0%  | 1            |
| Part-time                           | 1      | 2% | 0     | 0%  | 1            |



Composizione del personale per genere  
al 31.12.2023



#### Distribuzione del personale per età

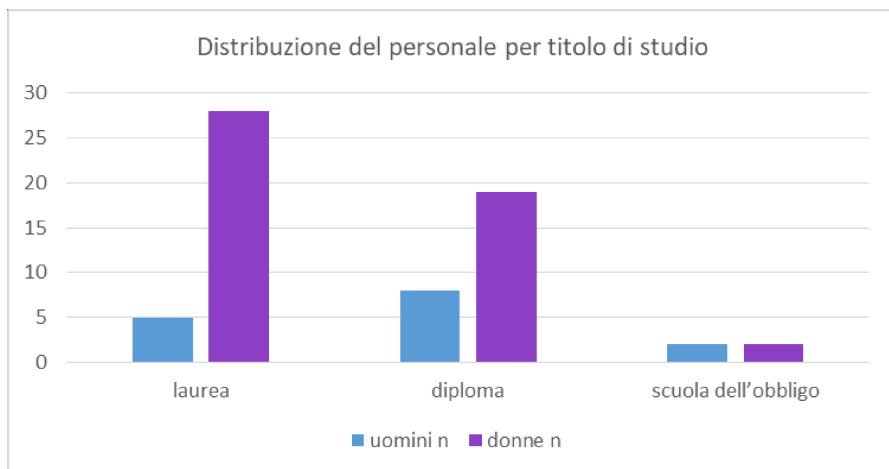
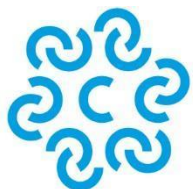
| Età - anni  | Uomini |       | Donne |       | Totali<br>n. |
|-------------|--------|-------|-------|-------|--------------|
|             | n.     | %     | n.    | %     |              |
| tra 20 e 24 | 0      | 0%    | 0     | 0%    | 0            |
| tra 25 e 34 | 1      | 1,6%  | 1     | 1,6%  | 2            |
| tra 35 e 44 | 1      | 1,6%  | 4     | 6,2%  | 5            |
| tra 45 e 54 | 4      | 6,2%  | 26    | 40,6% | 30           |
| tra 55 e 64 | 8      | 12,5% | 18    | 28,1% | 26           |
| oltre 64    | 1      | 1,6%  | 0     | 0%    | 1            |

#### Distribuzione del personale per anzianità di servizio

| Anzianità -<br>anni | Uomini |       | Donne |       | Totali<br>n. |
|---------------------|--------|-------|-------|-------|--------------|
|                     | n.     | %     | n.    | %     |              |
| tra 0 e 5           | 3      | 4,7%  | 7     | 10,9% | 10           |
| tra 6 e 15          | 0      | 0%    | 2     | 3,1%  | 2            |
| tra 16 e 25         | 4      | 6,2%  | 12    | 18,7% | 16           |
| tra 26 e 35         | 7      | 10,9% | 24    | 37,5% | 31           |
| Oltre 35 anni       | 1      | 1,6%  | 4     | 6,2%  | 5            |

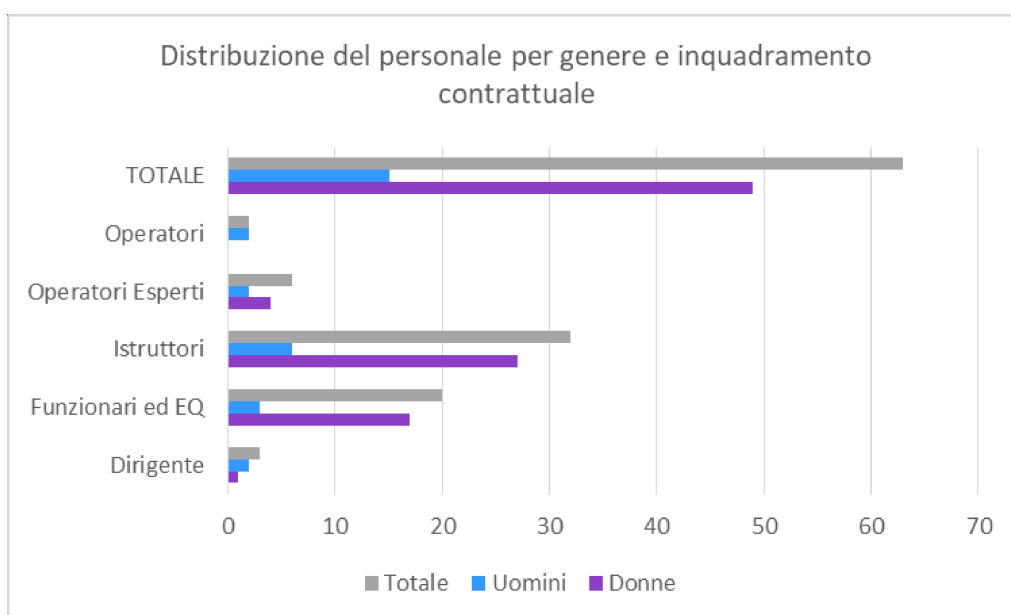
#### Distribuzione del personale per titolo di studio

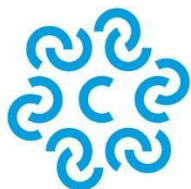
| titolo di studio    | Uomini |       | Donne |       | Totali<br>n. |
|---------------------|--------|-------|-------|-------|--------------|
|                     | n.     | %     | n.    | %     |              |
| scuola dell'obbligo | 2      | 3,1%  | 2     | 3,1%  | 4            |
| diploma             | 8      | 12,5% | 19    | 29,7% | 27           |
| laurea              | 5      | 7,8%  | 28    | 43,7% | 33           |



Distribuzione del personale per genere e inquadramento contrattuale

| Distribuzione personale Camera di Commercio per inquadramento contrattuale | Donne     | Uomini    | Totale    |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Dirigente  | 1         | 2         | 3         |
| Funzionari ed EQ   | 17        | 3         | 20        |
| Istruttori   | 27        | 6         | 33        |
| Operatori Esperti  | 4         | 2         | 6         |
| Operatori  | 0         | 2         | 2         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>49</b> | <b>15</b> | <b>64</b> |





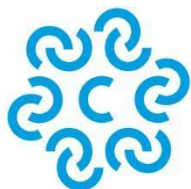
Si riportano di seguito i principali indicatori di genere del triennio 2021 – 2023

|   | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| % dirigenti donne                           | 33%         | 33%         | 33%         |
| % responsabili donne su totale responsabili | 74%         | 85%         | 85%         |
| % donne su totale del personale             | 80%         | 79%         | 76%         |
| % donne su totale del personale assunto     | 100%        | 86%         | 0%          |
| Età media donne                             | 51          | 51          | 52          |
| Età media uomini                            | 54          | 55          | 54          |
| % di donne laureate su totale donne         | 52%         | 56%         | 57%         |
| % di uomini laureati su totale uomini       | 38%         | 31%         | 33%         |

Nell'ambito delle iniziative volte a favorire i dipendenti in situazione di svantaggio personale e familiare, con particolare riferimento alle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro, si segnala che l'ente camerale ha già da tempo portato avanti le seguenti iniziative:

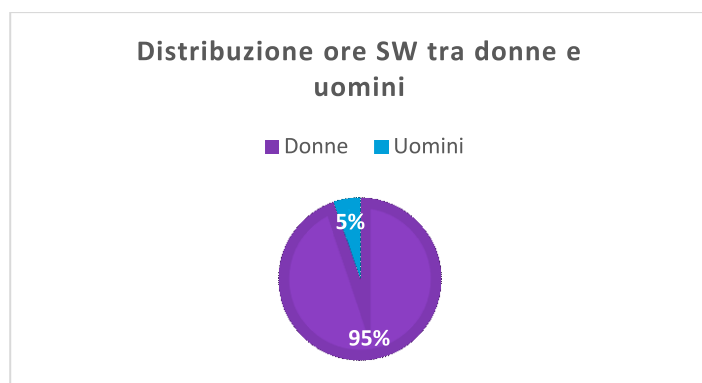
- adozione di differenti tipologie di orario e soluzioni di elasticità in entrata e uscita;
- progetto telelavoro domiciliare il cui ultimo rinnovo riguarda il quinquennio 2019-2023;
- avvio di un progetto di smart working per n. 1 unità di personale a partire dal secondo semestre dell'anno 2019;
- attivazione nel corso dell'emergenza legata alla diffusione del virus SARS-CoV-2 del cosiddetto "smart working emergenziale", non solo per adeguarsi alle normative in vigore, ma soprattutto come strumento di tutela della salute e della sicurezza delle persone. In particolare nella prima fase emergenziale (marzo-giugno) lo smart working ha interessato circa il 90% del personale. Questo massiccio utilizzo dello smart working ha consentito di assicurare continuità e produttività alle attività istituzionali anche durante il lockdown e di limitare il ricorso a forme di interruzione della prestazione lavorativa (ammortizzatori sociali, esenzione dal servizio);
- approvazione da parte della Giunta camerale, a gennaio 2021, del POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile, documento programmatico all'interno del quale sono contenuti criteri, regole e fasi (individuate secondo una logica sequenziale) per consentire alle amministrazioni di individuare al proprio interno un nuovo assetto organizzativo che valorizzi in maniera efficiente ed efficace la modalità di lavoro agile, valutando obiettivi, indicatori e risultati finali, nonché la ricaduta positiva sull'erogazione del servizio all'utenza esterna;
- individuazione di un graduale percorso di superamento dei limiti dello smart working emergenziale. In particolare a seguito dell'entrata in vigore del D.M. 8 ottobre 2021 è stato introdotto il criterio della prevalenza del lavoro in presenza e individuati una serie presupposti da garantire per poter mantenere l'istituto del lavoro agile. Con l'ordine di servizio n. 5/2021, la Camera di Commercio di Varese ha recepito e dato conto della rispondenza a tali presupposti, ha inoltre rivisto i criteri per consentire l'effettuazione del lavoro agile. In particolare sono stati formalizzati gli accordi individuali con il personale che svolge attività in lavoro agile, individuando gli specifici obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione degli stessi, oltre all'aggiornamento delle informative in tema di sicurezza sul lavoro e di privacy;





- con determinazione del Segretario Generale n. 325 del 28 settembre 2023 è stato approvato il “Regolamento del lavoro agile” per il personale della Camera di Commercio di Varese secondo le indicazioni contenute nel nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 16 novembre 2022 e i principi e i criteri definiti nel D.M. 8 ottobre 2021;
- nel mese di ottobre sono stati sottoscritti, sulla base del regolamento di cui sopra, i nuovi accordi individuali con il personale interessato allo svolgimento della prestazione in modalità agile, con scadenza al 31 dicembre 2024;
- dal mese di novembre 2022 nell’ambito delle misure da attivarsi per l’implementazione di un progetto per una “Camera di Commercio sostenibile” è stato agevolato il lavoro agile nella giornata di venerdì per la quasi totalità dei dipendenti;
- con la stipula del contratto integrativo decentrato nel mese di settembre 2023 è stato attivato il percorso di welfare per i dipendenti, stipulando apposita convenzione con Day S.p.A;
- nel mese di gennaio 2024 è stato attivato il portale welfare che consente ai dipendenti di fruire di voucher welfare o rimborsi a fronte di spese sostenute nel limite dell’importo unitario individuato e delle normative in materia.

Il seguente diagramma mostra la distribuzione in percentuale di utilizzo del lavoro agile nell’anno 2023 tra uomini e donne rispetto al totale delle ore prestate dal personale con questa modalità.

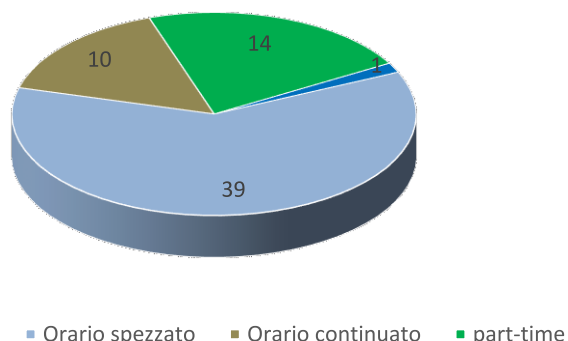


La seguente tabella illustra la distribuzione del personale per tipologie di orari di lavoro e di forme di lavoro flessibile

|   |    |
|---|----|
| Telelavoro  | 1  |
| Orario spezzato                                     | 39 |
| Orario continuato<br>(solo due rientri pomeridiani) | 10 |
| part-time   | 14 |



Composizione del personale per tipologia di orario



## Parte II

### Obiettivi in tema di azioni positive

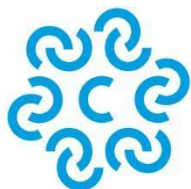
#### Obiettivi generali

Secondo la definizione contenuta nell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006, le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei percorsi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già da tempo avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.





### Obiettivi specifici

*Azione n.1 - Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 57 del D.Lgs 165/01 costituito per le finalità di garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne, dell'assenza di ogni forma di discriminazione e del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro*

**Obiettivo:** rinnovo del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 57 del D.Lgs 165/01 costituito per le finalità di garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne, dell'assenza di ogni forma di discriminazione e del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro

**Azioni:** richiesta designazioni alle organizzazioni sindacali - procedura aperta per individuazione dei rappresentanti dell'Ente nel rispetto della equilibrata composizione di genere - adozione atto di nomina

**Attori Coinvolti:** organizzazioni sindacali, RSU, Servizio Personale, dipendenti.

**Misurazione:** adozione del provvedimento entro il mese di maggio 2024

**Beneficiari:** tutto il personale

**Spesa:** --

**Responsabile del procedimento:** Dirigenza e Responsabile Personale

*Azione n.2 - Continuazione nella analisi di nuovi percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze del personale.*

**Obiettivo:** stesura dell'annuale piano formativo per lo sviluppo delle competenze di tutto il personale che interessa varie aree di intervento, tra le quali ad esempio, il costante aggiornamento professionale, la cura delle competenze manageriali e relazionali, i temi legati alla sicurezza del lavoro, il trattamento dei dati, il benessere organizzativo.

**Azioni:** partecipazione a corsi specialistici a catalogo organizzate da Enti e società di formazione, in particolare Upel, Unioncamere e SiCamera per acquisire e/o migliorare le seguenti principali competenze nell'ambito di:

- digitalizzazione,
- rilancio delle attività economiche,
- sicurezza sul lavoro.

Per i componenti del CUG camerale, partecipazione alle attività formative e agli incontri organizzati della rete dei CUG della Provincia di Varese, per far conoscere alle Amministrazioni ruolo e spazi di azione dei singoli CUG e della rete esistente e operante sul nostro territorio.

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale, dirigenti, Elevate qualificazioni, Organizzazioni sindacali, RSU, CUG, Servizio Personale, dipendenti

**Misurazione:** grado di copertura delle attività formative, numero e tipologia di corsi – numero partecipanti a ciascun corso – abilitazioni conseguite per i corsi che lo richiedano ad esempio corsi sicurezza



**Beneficiari:** tutto il personale.

**Spesa:** sul conto 325073 "Formazione del personale", budget annuale Euro 28.709;00.

**Responsabile del procedimento:** Dirigente e responsabile Personale.

*Azione n.3 – Diffusione di maggiori informazioni relative alla modalità di fruizione dei permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di famigliari in stato di difficoltà*

**Obiettivo:** accrescere la consapevolezza e la conoscenza del personale su permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di famigliari in stato di difficoltà

**Azioni:** completamento dell'attività di aggiornamento e diffusione delle le F.A.Q. sugli istituti contrattuali e normativi alla luce delle previsioni contenute nel nuovo CCNL e delle novità legislative.

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale, dirigenti, Organizzazioni sindacali, RSU, Servizio Personale.

**Misurazione:** pubblicazione delle principali F.A.Q. entro il 31 luglio 2024

**Beneficiari:** tutto il personale.

**Spesa:** --

**Responsabile del procedimento:** Responsabile Personale

*Azione n. 4 – Diffusione della cultura dell'etica con particolare riferimento al "whistleblowing"*

**Obiettivo:** diffusione della cultura dell'etica con particolare riferimento al "whistleblowing"

**Azioni:** completamento regolamento di whistleblowing con coinvolgimento del CUG e diffusione delle informazioni sulla materia, con particolare riferimento all'attivazione dei meccanismi di protezione adottati. L'ente ha già provveduto all'acquisizione di apposito programma informatico per le segnalazioni, alla creazione delle chiavi di sicurezza informatiche a tutela della privacy del segnalante e alla attivazione delle procedure sul sito.

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale, dirigenti, Organizzazioni sindacali, RSU, Compliance, Servizio Personale

**Misurazione:** formale approvazione del regolamento e diffusione comunicazione al personale entro il 30 settembre 2024.

**Beneficiari:** tutto il personale.

**Spesa:** --

**Responsabile del procedimento:** Responsabile Compliance e Personale



*Azione n. 5 – Promuovere e individuare programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il “riallineamento” delle risorse a seguito di assenze prolungate.*

**Obiettivo:** promuovere e individuare programmi dedicati al personale in occasione del rientro in servizio post maternità/paternità e per gestire il “riallineamento” delle risorse a seguito di assenze prolungate.

**Azioni:** impostare specifici percorsi formativi e risorse informative aggiornate da fruire al rientro in servizio e volontariamente durante l’assenza

**Attori Coinvolti:** dirigenti, Elevate Qualificazioni, RSU, Servizio Personale, dipendenti

**Misurazione:** numero e tipologia di iniziative formative e informative, numero partecipanti

**Beneficiari:** tutto il personale interessato da periodi di prolungata assenza a qualsiasi titolo.

**Spesa:** --

**Responsabile del procedimento:** Dirigente e Responsabile Personale

*Azione n. 6 – Predisposizione di bandi di selezione di personale che non riportino discriminazioni di genere.*

**Obiettivo:** predisposizione di bandi di selezione di personale che non riportino discriminazioni di genere.

**Azioni:** verifica della “job description” - definizione preliminare dei requisiti per accesso alle prove - strutturazione e tipologia delle prove di selezione basate sull’anonimato che garantiscano il rispetto delle pari opportunità e conformi alle normative sul diversity management - pesatura nel caso di valutazione dei titoli di esperienza professionale tale da neutralizzare l’effetto negativo delle assenze legate alla genitorialità.

**Attori Coinvolti:** organizzazioni sindacali, RSU, Servizio Personale, CUG

**Misurazione:** verifica nei bandi di selezione approvati

**Beneficiari:** candidati e nuovi assunti.

**Spesa:** Nessuna spesa specifica in quanto rientrante nei costi della procedura di reclutamento.

**Responsabile del procedimento:** Responsabile Personale

*Azione n. 7 – Diffusione della cultura e della sensibilità in tema di rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale*

**Obiettivo:** diffusione della cultura e della sensibilità in tema di rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale

**Azioni:** adozione con coinvolgimento del CUG di “buone regole interne” per la definizione di fasce orarie per le riunioni di carattere ordinario (tenuto conto anche della tipologia di attività svolta) e verifica del rispetto della disconnessione nel caso di lavoro agile



**Attori Coinvolti:** Segretario Generale, dirigenti, EQ, Organizzazioni sindacali, RSU, CUG, Servizio Personale, dipendenti

**Misurazione:** numero e tipologia di “buone regole” e iniziative adottate

**Beneficiari:** tutto il personale.

**Spesa:** --

**Responsabile del procedimento:** Responsabile Personale

*Ulteriori iniziative di carattere generale*

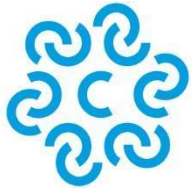
La Camera di Commercio di Varese intende inoltre individuare quali ulteriori ambiti di intervento da approfondire nell’ambito delle azioni positive:

1. **Formativo-informativo:**
  - a. Potenziamento del bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale CUG
  - b. Implementazione della pagina della Intranet dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese
  - c. Aggiornamento continuo nelle sezioni Amministrazione Trasparente delle azioni e dei documenti riguardanti gli interventi inerenti il presente piano
  - d. Attuazione di attività di benchmarking per individuare interventi in tema di pari opportunità e benessere predisposte da altre amministrazioni
  - e. Implementazione del confronto e del raccordo con le organizzazioni sindacali sulle tematiche legate al benessere organizzativo
  - f. Individuazione di un’efficace informazione al personale sul “Piano delle Azioni positive”.
2. **Promozione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni:**
  - a. Valutazione dei diversi strumenti di flessibilità, quali part time, orario di lavoro, telelavoro, in un contesto più ampio e coordinato
  - b. Monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere con verifica sulla necessità di predisporre un eventuale Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing e/o di adeguare i codici di comportamento esistenti per il rinforzo del contrasto al fenomeno.

Si precisa che, come già effettuato nelle precedenti assunzioni di personale, sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione come previsto dalla vigente normativa.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Camera di Commercio di Varese si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, non riservando posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ai sensi dell'art. 57, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, salva motivata impossibilità. Come fatto anche per i recenti concorsi, eventuali atti di nomina di Commissioni di concorso verranno inviati entro 3 giorni al Consigliere o alla Consigliera di Parità per il rilievo di eventuali violazioni come previsto dall'art. 5 comma 1, lett. b), della legge 23.11.2012 n. 215.



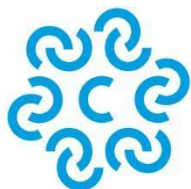
## **Conclusioni**

Le iniziative di genere saranno oggetto di monitoraggio annuale. In particolare modo il CUG, nel predisporre, di norma entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente (riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing) evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4 marzo 2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio.

Il presente piano viene trasmesso al CUG, alle RSU, all'OVP e alla Consigliera Pari Opportunità Provinciale. Verrà inoltre pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Sulla base dell'esito del monitoraggio e delle risultanze annuali nonché delle eventuali indicazioni che perverranno dai vari organismi interni e esterni deputati in materia, il presente documento potrà essere oggetto di aggiornamento nel triennio di riferimento per adeguare e attualizzare gli obiettivi individuati.





## Quadro normativo

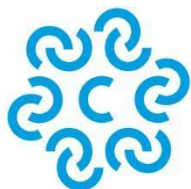
La normativa dedicata alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi, destinata anche alle Pubbliche Amministrazioni, è rappresentata in particolare dalle seguenti disposizioni:

- la legge n. 125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*) che costituisce il fondamento della disciplina delle Pari Opportunità;
- il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”
- il D.Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), in particolare l’articolo 7, comma 1, che prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l’accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;
- il D.Lgs. n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che all’art. 48, introduce l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l’attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici;
- Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica- del 6 ottobre 2022.

Tra le altre fonti si evidenziano:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.
- D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità”
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica” e n. 216 “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”





- Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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”
- D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”
- DL 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n.81 recante tra l’altro misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro;
- DPCM 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25.
- DL 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021 che introduce all’art. 6 l’obbligo di adozione del PIAO (Piano Integrato di attività ed Organizzazione) entro il 31 gennaio di ogni anno da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti (art. 6, comma 2 lett. g) nel quale confluiscono in forma integrata i precedenti documenti di programmazione dell’Ente.

Nella redazione del presente documento si è tenuto conto anche delle indicazioni contenute nel verbale dell’incontro del Comitato permanente dei Comitati Unici di Garanzia tenutosi il 7 luglio 2022, trasmesso dall’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese.