

CAMERA DI COMMERCIO DI SASSARI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Premessa

Il D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Il D. Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche

amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26.6.2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

I Piani hanno durata triennale, la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e sono elaborati dalle amministrazioni in collaborazione con i rispettivi Comitati Unici di Garanzia (CUG), introdotti dalla legge n. 183/2010.

Il Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Sassari, è stato istituito con determinazione del Segretario Generale n. 231 del 4 giugno 2013, (ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011) e quello attualmente in carica è stato nominato con Determinazione del Segretario Generale n. 16 del 13/01/2022.

I CUG hanno competenze molto estese, che spaziano dalla promozione delle pari opportunità, al contrasto del mobbing e delle discriminazioni di genere alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della salute e della sicurezza, e in generale, alla promozione del benessere

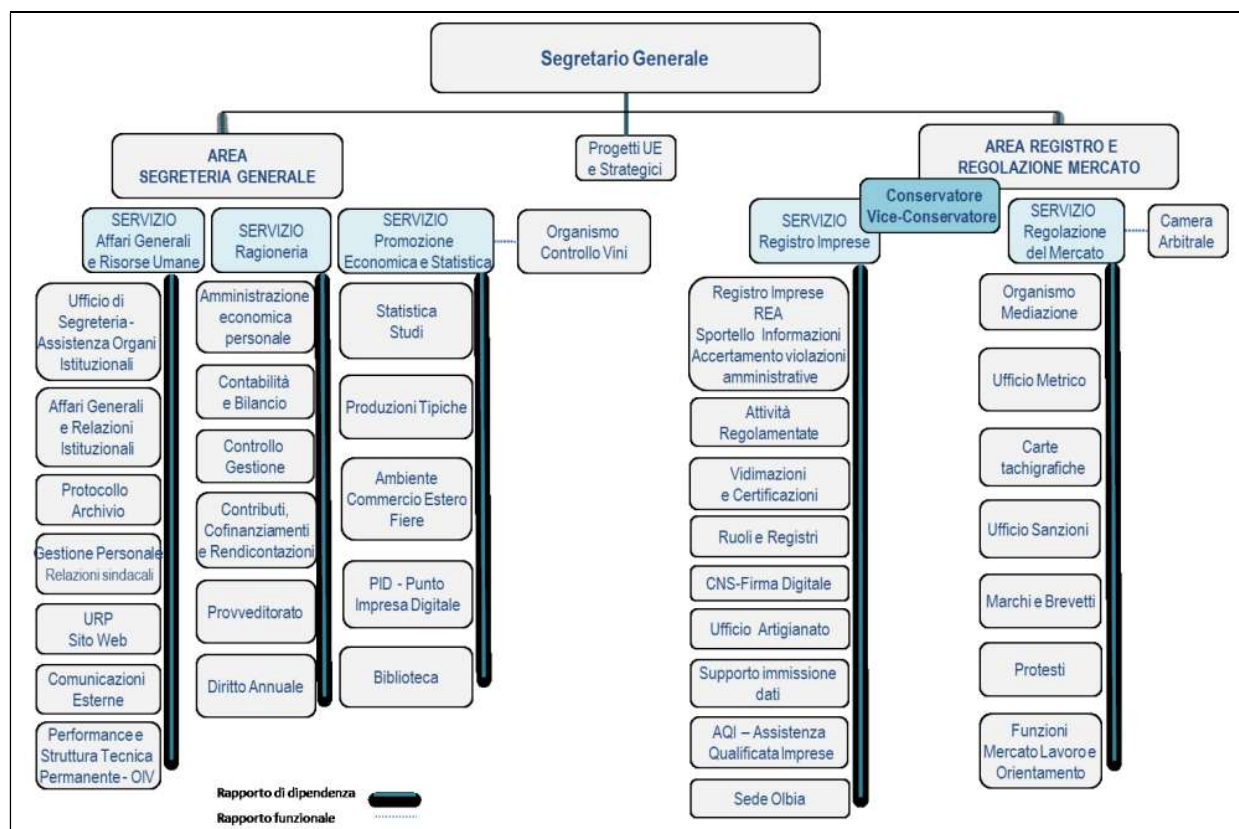
organizzativo. È per questo che i Piani, inizialmente previsti per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano, vedono oggi un notevole ampliamento delle loro aree di intervento, estendendosi alla valorizzazione sociale e professionale. Favorendo l'inclusione sociale in un'ottica di accrescimento di efficacia e efficienza dell'organizzazione, per un miglioramento della qualità del lavoro.

Il Piano rappresenta quindi uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sereno, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Nella redazione del presente documento, che aggiorna il Piano Triennale delle azioni positive 2023/2025 l'Ente non ha potuto prescindere dal particolare contesto, sia in termini normativi che economici ed delle caratteristiche del personale in servizio.

Si riportano, quindi, di seguito, alcuni dati relativi al personale dipendente al 31/12/2023 che rivela una prevalenza di genere femminile rispetto al totale dei dipendenti, fattore che ha reso opportuno l'individuazione e la messa a disposizione di strumenti per conciliare i tempi di vita e di lavoro, senza però pregiudicare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

L'attuale macro-organizzazione interna della Camera, ha al proprio vertice il Segretario Generale ed è strutturata in 2 aree dirigenziali distinte in 5 servizi, coordinati da altrettanti funzionari, ciascuno dei quali composto da una serie di uffici, come da organigramma di seguito illustrato



Al 31/12/2023 l'Ente camerale conta in servizio n. 2 dirigenti con contratto a tempo determinato, di cui 1 con incarico di Segretario Generale, n. 33 dipendenti di ruolo tutti a tempo indeterminato e pieno, e 2 dipendenti assunto a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro. Un'unità di ruolo è inoltre in distacco sindacale full time.



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2023	
DONNE	25
UOMINI	8
	33

La dotazione organica, sia teorica che effettiva, è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA				
Categoria	Uomini	Donne	N. posti dotazione organica	Vacanti
DIRIGENTI		1	1	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	6	10	3
ISTRUTTORI	3	11	22	8
OPERATORI ESPERTI	2	7	16	7
OPERATORI	1	1		—
TOTALE	7	26	49	16



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE IN BASE ALL'ETA' E INQUADRAMENTO

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2023										
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CCNL FUNZIONI LOCALI										
DIRIGENTI				1					1	
D				1	1			1	4	
C				3				2	7	2
B				2					6	1
A				1					1	
Totale personale				8	1			3	19	3

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - PER TITOLO DI STUDIO				
	UOMINI		DONNE	
Titolo di studio		%		%
Inferiore al Diploma superiore	2		3	
Diploma di scuola superiore	3		10	
Laurea	4		11	
Laurea magistrale				
Master di I livello			2	
Master di II livello	1			
Dottorato di ricerca				



FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile										1	6		7	28%
Personale che fruisce di orari flessibili*														
Totale										1	6		7	

* Tutto il personale usufruisce dell'orario flessibile in entrata e in uscita praticato presso l'Ente

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per tutti i livelli e i ruoli, attraverso la costituzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni lavorative. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone, sono tutti elementi che portano a migliorare il benessere psicofisico dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e infine, ad aumentare la produttività.

INIZIATIVE REALIZZATE PER AREE TEMATICHE

BENESSERE ORGANIZZATIVO

A tutto il personale camerale, anche nel 2023, è stata concessa la possibilità di partecipare ad un percorso di Mindfulness tenuto da un'esperta del settore. L'obiettivo principale dell'uso di tale pratica è quello di sviluppare una maggiore consapevolezza e la capacità di rispondere in maniera efficace allo stress imparando a gestirlo, ottenendo quindi un incremento delle performance in ambito lavorativo e in

generale anche nella vita quotidiana. Tale progetto si inserisce nel più ampio contesto di sviluppo e promozione delle competenze trasversali, facenti ormai parte del bagaglio professionale di tutto il personale.

E' stato inoltre organizzato un workshop informativo che ha visto coinvolti i principali Comitati Unici di garanzia della provincia e che ha consentito una proficua condivisione delle pratiche messe in atto dalle singole amministrazioni intervenute e un'occasione di arricchimento e confronto.

CONFORT E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Sono stati posti in essere interventi formativi specifici per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare è stato garantito il regolare svolgimento del programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dalla normativa, e sono stati organizzati incontri informativi con i lavoratori da parte del nuovo RSPP per identificare e valutare i fattori di rischio e individuare le misure idonee per la sicurezza degli ambienti di lavoro. E' stato inoltre nominato il nuovo Responsabile della sicurezza e prevenzione e aggiornato il relativo organigramma della sicurezza.

WELFARE INTEGRATIVO

E' stato adottato il sistema di welfare integrativo per la concessione di benefici ai dipendenti mediante forme di sostegno al reddito della famiglia, contributi alle attività ricreative, culturali e con finalità sociale, borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, così come disposto dal contratto decentrato integrativo vigente. Per tener conto anche delle diverse esigenze dei dipendenti sono stati adottati nuovi ed ulteriori strumenti di sostegno al reddito quali i voucher digitali.

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI - PARI OPPORTUNITA'

Per la diffusione a livello organizzativo della cultura di genere e del tema delle pari opportunità, nei bandi di selezione del personale adottati dall'ente camerale nel corso del 2023 è stato dichiarato espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne. E' stata inoltre divulgata una guida per il corretto utilizzo, in ambito lavorativo, di un linguaggio rispettoso della parità di genere.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali è stata mantenuta la fascia di flessibilità d'orario di ingresso e di uscita a favore dei dipendenti, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione. Si è inoltre continuato ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, mediante l'utilizzo della banca ore, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive per utilizzarle secondo le proprie necessità, nei limiti previsti dalle esigenze del servizio.

COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Per migliorare la comunicazione interna e la condivisione delle informazioni si è provveduto ad aggiornare il sito istituzionale camerale nella sezione dedicata al CUG, al fine di far conoscere le attività svolte e i compiti del Comitato unico di garanzia.

FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Per quanto concerne la formazione del personale occorre sottolineare come essa sia ritenuta fondamentale dall'Amministrazione quale strumento di sviluppo delle conoscenze e delle competenze individuali, nonché di continuo aggiornamento e rinforzo del *know-how* dell'Ente, nonché per assicurare il buon andamento,

l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa. E' stato consentito infatti un aggiornamento periodico, mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning, in funzione delle novità normative e/o procedurali, a favore del personale direttamente interessato e appartenente a tutte le categorie.

INIZIATIVE DA ATTUARE

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI - PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo: diffusione a livello organizzativo della cultura di genere, del tema delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni, alla violenza morale e al mobbing.

Azione - monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 del decreto legislativo 165/2001.

Azione - valorizzazione del ruolo e delle attività del Comitato Unico di Garanzia mediante la programmazione di eventi formativi su tematiche delle pari opportunità per l'elaborazione e la raccolta di buone prassi sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: valorizzazione delle risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti, per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Azione - valutazione dei fabbisogni formativi del personale e miglioramento della gestione delle risorse umane.

La Camera di Commercio si impegna in attività formative volte a valorizzare le competenze tecniche di settore e la professionalità di tutti i dipendenti, garantendo la partecipazione di entrambi i generi, migliorando in tal modo la preparazione del

proprio personale e il livello qualitativo dei servizi erogati alla collettività dalle imprese operanti sul territorio. In attuazione delle indicazioni fornite dalla Direttiva sulla formazione emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 23 marzo 2023 si prevede inoltre di organizzare eventi formativi di carattere generale e la prosecuzione del progetto già avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominato “Competenze digitali per la P.A.” erogato attraverso il portale Syllabus.

WELFARE INTEGRATIVO

Obiettivo: previsione misure di sostegno del reddito

si confermano gli strumenti già adottati in attuazione del piano di welfare integrativo, diversificati anche in relazione alle differenti esigenze del personale di ruolo

Azione: concessione di forme di sostegno al reddito della famiglia e contributi alle attività ricreative, culturali e con finalità sociale, borse di studio a favore dei figli dei dipendenti e voucher digitali.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

Azione - oltre agli istituti di conciliazione vita lavoro già adottati, è intenzione dell'Ente mantenere il lavoro agile temperando le richieste del personale con le esigenze dell'Amministrazione. A tal fine l'Ente lavorerà per l'adozione di apposito regolamento per l'applicazione dell'istituto nel rispetto delle vigenti disposizioni, individuando sia i profili professionali che la tipologia di lavoro da svolgersi da remoto.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo : promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo.

In aggiunta ai percorsi formativi di aggiornamento sui temi di maggior interesse per lo svolgimento delle attività dei singoli uffici, l'Ente si propone di proseguire il percorso di approfondimento della mindfulness e di attivare un corso sulla comunicazione in ambito lavorativo. Infatti i requisiti di ruolo non possono più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al "come" svolgere il lavoro in modo efficace.

Azione - prosecuzione del percorso sulla Mindfulness quale strumento per il miglioramento della gestione dello stress e per ottenere importanti benefici in ambito lavorativo.

Azione - attivazione di un corso di comunicazione per stabilire relazioni più positive e produrre migliori risultati attraverso la flessibilità relazionale sia con gli interlocutori interni che esterni all'ente.

Il Piano triennale è sottoposto a monitoraggio annuale per consentire al C.U.G. di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.