



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2014/2016

DELLA CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA DI TRAPANI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 25 DEL 14 APRILE 2014

Nel 1991 il Parlamento italiano approva la legge n. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" le cui disposizioni hanno lo scopo di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06 prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano piani di azioni positive e la Direttiva 23.05.2007 specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.

Le azioni positive consistono in atti volti a "smascherare" le false neutralità di meccanismi che presiedono i modelli socio-economici e quelli organizzativi vigenti, riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora ed alla sua soggettività.

Vengono distinte due categorie di azioni positive:

- quelle di prima generazione, rivolte ai segmenti più deboli della forza lavoro ed intente a rompere gli schemi e le divisioni fra professionalità maschili e femminili;
- quelle di seconda generazione, che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa aziendale, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne.

L'obiettivo ultimo consiste in una trasformazione dei modelli culturali e nello sperimentare in nodo innovativo la gestione delle risorse soggettive in contesti e strutture organizzative che siano più che aperte e flessibili, onde contrastare forme di segregazione orizzontale e verticale.

Le azioni positive possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione interna, a condizione che acquistino carattere sistematico, non restino un fatto episodico con conseguente frustrazione per aspettative suscitate e rimaste deluse. E' dunque importante che l'azione positiva agisca in profondità sul piano dei soggetti, della presa di coscienza del valore e del significato che il proprio lavoro ha o potrebbe avere, di come il lavoro professionale si può collocare e conciliare nell'ambito della propria vita.

La Camera di Commercio di Trapani ha una rilevante presenza femminile e per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERM. IN SERVIZIO AL 31.12.2013

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	4	1	5
FUNZIONARI-D6	9	19	28
ISTRUTTORI-C6	13	9	22
COLLABORATORI-B	---	7	7
OPERATORI-A	3	1	4
TOTALI	29	37	66

Allo scopo di approntare un programma triennale di sensibilizzazione verso la realizzazione piena, sostanziale delle lavoratrici e dei lavoratori nel rispetto delle differenze di genere, la Camera di Commercio di Trapani intende realizzare, nel triennio 2014 - 2016, i seguenti interventi nei quali sono individuabili le azioni positive.

Azione n. 1**Obiettivo:**

Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azione:

Supportare a regime l'attività del CUG attraverso:

- l'organizzazione di un supporto adeguato, a regime, per il funzionamento operativo dell'organismo;
- la definizione di una direttiva che espliciti gli ambiti e le modalità con cui coinvolgere il Comitato nelle materie di competenza.

Azione n. 2**Obiettivo:**

Promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

Azioni:

- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagine di clima interno;
- coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali aree critiche emerse;
- successiva individuazione di azioni di miglioramento volte a superare le criticità emerse.

Azione n. 3**Obiettivo:**

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress da lavoro correlato.

Azioni:

- strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all'individuazione di un problema di

stress da lavoro;

- in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
- analisi dei dati anche in relazione agli interventi avviati dall'ente volti anche ad ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro.

Azione n. 4

Obiettivo:

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

Azioni:

- agevolare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale da parte del personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente;

Azione n. 5

Obiettivo:

Aggiornamento e formazione.

Azione:

- verranno programmati corsi di formazione "in house", allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti e garantire l'aggiornamento del personale ad ampio raggio;
- organizzazione dei corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano; i percorsi formativi saranno organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time, allo scopo di non ostacolarne la partecipazione;
- ascoltare proposte utili al fine di individuare azioni nuove e più mirate per il raggiungimento della parità tra uomini e donne.

Azione n. 6

Obiettivo:

Parità di trattamento tra donne e uomini nella valutazione delle performance.

Azione:

- verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa e a delineare gli obiettivi strategici individuali;
- riconoscere massima tutela alle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità, articolati su più gradi.

Azione n. 7

Obiettivo

Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio.

Azione:

- sollecitare un documento, ad esempio una circolare interna, che inviti il personale all'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro - atti amministrativi, relazioni, regolamenti... - un linguaggio non discriminatorio (ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi e nomi collettivi che includano persone dei due generi. Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23.05.2007 P.C.M. "

Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”.

Durata e monitoraggio del piano.

Il presente Piano di Azioni positive ha durata triennale.

Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

La verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex-post del presente Piano è affidata all'istituendo C.U.G. che periodicamente si riunirà anche al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione del piano medesimo.