



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013-2015

Premessa

La presente proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015 nasce dal lavoro svolto all'interno del CUG della Camera di Commercio di Pistoia per tener conto degli elementi innovativi di questo nuovo Comitato, chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, lo spirito di tale proposta si allontana dall'enfasi di promuovere "l'attenzione alle donne", per portare l'attenzione ad un'organizzazione di lavoro che comprende "donne e uomini" insieme. Se l'ottica è quella della assoluta parità fra i generi e allo stesso tempo della valorizzazione delle diversità, si suggerisce di adottare come prassi generale negli atti e documenti amministrativi un linguaggio privo di connotazioni riferibili ad un particolare genere facendo piuttosto riferimento a comunità miste (es. "persone" anziché "uomini", "lavoratori e lavoratrici" anziché semplicemente "lavoratori").

La parità di genere, se realizzata a 360°, è sicuramente funzionale all'economicità, all'efficienza e all'efficacia dell'attività amministrativa perché consente una generale migliore utilizzazione delle risorse umane.

Nello specifico indichiamo di seguito un piano di obiettivi ai quali corrispondono una serie di azioni, volte a favorire la piena valorizzazione delle risorse e delle potenzialità personali.

<p>Obiettivo 1 – Analisi e programmazione di genere: Analisi statistica, programmazione e verifica della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere (bilancio di genere).</p>	<p>Azioni: 1. Evidenziare:</p> <ul style="list-style-type: none">– il numero dei/le dipendenti (suddivisi per genere e per coorti di età)– l'inquadramento professionale, l'assegnazione degli incarichi, i profili di competenze, il trattamento economico dei/le dipendenti– l'utilizzo e le richieste di part-time– la partecipazione alla formazione (frequenza/orari/modalità di svolgimento) <p>al fine di verificare il rispetto delle pari opportunità. La ripartizione per genere deve riguardare tutte le variabili (comprese quelle relative ai trattamenti economici e ai tempi di permanenza nelle varie posizioni professionali). Il monitoraggio deve interessare gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative per individuare eventuali differenziali retributivi tra i due sessi e promuovere azioni correttive.</p>
---	---

<p>Obiettivo 2 – Progetto formazione: Favorire e sostenere la partecipazione dei/le dipendenti ai corsi di formazione o di aggiornamento professionale o ancora ad eventi proposti dalla rete camerale (es. Gruppi di Lavoro presso Unioncamere Toscana) adottando modalità organizzative che consentano la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.</p>	<p>Azioni: 1. Dare priorità alla formazione svolta in “video-conferenza” (o secondo altre modalità operative consentite dalla moderna tecnologia) atte a contenere gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro.</p>
<p>Obiettivo 3 – Promozione dell’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro: Miglioramento dell’efficienza organizzativa del part-time e sperimentazione di nuove forme di conciliazione (es. il telelavoro) e di flessibilità del lavoro (es. orari personalizzati) tutelando la piena valorizzazione del/la lavoratore/rice e la professionalità acquisita.</p>	<p>Azioni: 1. Sensibilizzazione della dirigenza sull’utilizzo del part-time e sull’adozione di forme di personalizzazione dell’orario di lavoro da prevedere nell’organizzazione dell’area di competenza (anche per periodi temporanei dovuti a necessità di particolare urgenza). 2. Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro. 3. Sostenere la progettualità ed il reinserimento lavorativo dei/le dipendenti assenti per motivi familiari legati alla cura della persona (maternità/paternità, anziani, portatori handicap...) nonché di tutti quei/le dipendenti che rientrano in servizio dopo periodi prolungati di assenza. 4. Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l’ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi di cura (nel rispetto della tutela della privacy e su richiesta dal/la dipendente) e facilitare il reinserimento e l’aggiornamento al momento del rientro in servizio anche attraverso momenti di aggiornamento specifici a cura del settore di appartenenza. 5. Facilitare l’accesso ai servizi di cura per i/le dipendenti ed i familiari dei/le dipendenti (es. stipula di convenzioni, anche gratuite con Onlus, per esami diagnostici, ...)</p>
<p>Obiettivo 4 – Codice di Buone Prassi: Opera di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni in genere</p>	<p>Azioni: 1. Integrazione del Codice di Condotta (parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale e recepito dall’ente camerale) con buone prassi da perseguire per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, morale o psicologica nell’Ente. 2. Favorire una maggiore pubblicizzazione e conoscenza del Codice di Condotta da parte dei/le dipendenti anche attraverso appositi</p>

	<p>momenti informativi.</p> <p>3. Monitorare la corretta applicazione delle vigenti disposizioni normative e del CCN in ordine alle richieste pervenute dal personale relativamente al trattamento giuridico (es. part-time) e produzione di un report annuale sulle richieste evase e non, con le relative motivazioni.</p>
<p>Obiettivo 5 – Comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi di pari opportunità</p> <p>Opera di informazione e sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e sugli strumenti che la normativa mette a disposizione</p>	<p>Azioni:</p> <p>1. Prevedere sul sito camerale uno spazio apposito riservato alle comunicazioni e all'attività del CUG.</p> <p>2. Redigere uno specifico documento informativo sui diritti e gli strumenti di tutela offerti dalla normativa in materia di pari opportunità.</p> <p>3. Favorire la realizzazione di momenti di informazione e sensibilizzazione rivolti ai/lle dipendenti da organizzare in collaborazione con il CUG.</p>
<p>Obiettivo 6 – Rafforzamento del ruolo del CUG:</p> <p>Favorire la piena operatività del CUG sia nei confronti dell'Amministrazione e dei suoi organi (es. OIV), sia nei confronti dei soggetti esterni all'ente (es. Consigliera di Parità, Unar).</p>	<p>Azioni:</p> <p>1. Realizzare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nella Direttiva PCM del 4 marzo 2011 in ordine agli ambiti di competenza del CUG ed ai compiti consultivi dello stesso. Prevedere e predeterminare le modalità di consultazione preventiva del CUG e le forme di collaborazione con l'OIV.</p> <p>2. Collaborare con gli enti territoriali della Provincia di Pistoia per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi.</p> <p>3. Sostenere lo scambio di esperienze tra i CUG.</p>
<p>Obiettivo 7 – Salute e Benessere</p> <p>Organizzativo:</p> <p>Valutazione del benessere organizzativo percepito nella struttura da parte dei/lle lavoratori/rici e adozione delle relative iniziative informative e formative.</p>	<p>Azioni:</p> <p>1. Promuovere l'adozione, con cadenza almeno annuale di indagini conoscitive interne (anche attraverso la somministrazione di questionari) per la valutazione del clima e del benessere aziendale.</p> <p>2. Adozione di programmi di miglioramento del clima sul lavoro, da sviluppare sulla base delle indagini eseguite.</p> <p>3. Verifica degli esiti delle azioni messe in campo.</p>