

Allegato alla Determinazione del Commissario Straordinario n. 19 del 10/03/2021



Camera di Commercio
Parma

Camera di commercio di PARMA

Piano Triennale delle azioni positive

Triennio 2021-2023

Approvato con determinazione del Commissario Straordinario
n. 19 del 10/03/2021

INDICE

| | |
|---|-----------|
| PREMESSA..... | 3 |
| 2. IL CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA..... | 4 |
| 2. LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA | 8 |
| 3.1.1. Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – benessere orgnaizzativo | 9 |
| 3.1.2. Orario di lavoro | 9 |
| 3.1.3. Stress lavoro correlato | 10 |
| 3.1.4. Welfare integrativo | 10 |
| 3.1.5. L'avvio dello smart working nella fase emergenziale | 11 |
| 3.1.6. Interventi diretti agli stakeholders | 12 |
| 3. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023 | 14 |
| 4. CONCLUSIONI..... | 16 |

PREMESSA

Il presente Piano di azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Parma per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 *Adozione e finalità delle azioni positive* dello stesso decreto sopra citato, ove si precisa che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nella Camera di Commercio di Parma.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Pari opportunità tra uomini e donne significa l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza (Fonte: Commissione Europea).

Realizzare le pari opportunità è un obiettivo del patto fondante della convivenza civile dell'Italia repubblicana. La Costituzione Italiana, all'art. 3 scrive: "*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*"

La rimozione degli ostacoli richiede di intraprendere azioni positive, per eliminare o prevenire le discriminazioni o per compensare gli svantaggi, si parla anche di discriminazione positiva.

Anche la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottolinea l'importanza delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione della parità e delle pari opportunità. La Direttiva si pone, inoltre, l'obiettivo di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia anche attraverso le collaborazioni con altri organismi, fra cui il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, l'OIV, il Responsabile per la salute e sicurezza e altri organismi a vario titolo coinvolti nel benessere organizzativo e nel contrasto alle discriminazioni, compresa la consigliera provinciale di parità.

Il presente documento, che ha durata triennale e aggiorna il precedente, intende suggerire qualche piccolo correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa.

1. CONTESTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA

Risorse umane

L'organizzazione dell'Ente camerale vede una forte presenza femminile, pertanto è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Le donne, che rappresentano oltre il 79% del personale in ruolo, costituiscono altresì il 100% del personale che usufruisce di contratti part-time.

La Camera di Commercio di Parma, attualmente guidata da un Commissario Straordinario, è ancora in attesa del perfezionamento dell'iter di accorpamento che dovrebbe portare alla nascita della Camera di commercio dell'Emilia per fusione di quelle di Parma, Piacenza e Reggio Emilia. Questo ha comportato, dal lontano 2016, il blocco del *turn over*, generando nel tempo una carenza cronica di organico che ha avuto e continua ad avere delle ricadute negative in termini di efficienza dell'azione amministrativa. La riduzione del personale dovuta ai pensionamenti e alle mobilità in uscita, anche originate dall'attuale situazione di contesto, legata al divieto normativo di procedere a nuove assunzioni o all'utilizzo di forme di lavoro flessibili, sta rendendo sempre più faticoso per la Camera di commercio di Parma continuare ad assicurare l'offerta dei servizi istituzionali.

Considerato il momento di stallo del processo di accorpamento, che ha subito diversi *stop-and-go* e il perdurare del divieto di gestione del *turn over*, l'Amministrazione deve necessariamente optare per scelte conservative, che mirino a presidiare le funzioni, i servizi e gli ambiti attualmente gestiti, rinviando decisioni di maggiore impatto per l'intero Ente ad un momento in cui il quadro di riferimento sarà maggiormente delineato. A ciò si aggiunge l'introduzione dei nuovi servizi, in attuazione delle nuove funzioni attribuite alle Camere di commercio dal Decreto del Ministero dello Sviluppo economico 7 marzo 2019, con particolare riguardo a quelli inerenti la digitalizzazione, richiedendo un processo formativo specifico da parte del personale camerale.

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente. A tale fine, di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere, fascia di età, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, riferiti al 31/12/2020.

I dati sono stati elaborati dall'ufficio personale della Camera di Commercio di Parma per la trasmissione al CUG, sulla base del format allegato alla direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

TABELLA 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| TABELLA 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|--------|
| Ripartizione per fasce di età | Uomini | | | | | Donne | | | | | TOTALE |
| | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | |
| dirigenti T. I. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | |
| dirigenti T.D. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | |
| cat. D | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 7 | 1 | |
| cat. C | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 1 | 7 | 15 | 1 | |
| cat. B | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 0 | 1 | 11 | 24 | 3 | |
| % sul personale complessivo | 0 | 0 | 2,00 | 18,00 | 2,00 | 0 | 2,00 | 22,00 | 48,00 | 6,00 | |

TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|-------------|--------------|-------------|-----------|---------------|-----------|-------------|--------------|--------------|-------------|-----------|---------------|
| Ripartizione per fasce di età | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | |
| | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | TOTALE | % | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | TOTALE | % |
| TEMPO PIENO | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 11 | 100 | 0 | 1 | 11 | 16 | 3 | 31 | 79,49 |
| PART TIME > 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 | 20,51 |
| PART TIME < 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 11 | | 0 | 1 | 11 | 24 | 3 | 39 | |
| Totale % | 0 | 0 | 9,09 | 81,82 | 9,09 | | 100,00 | 0 | 2,56 | 28,21 | 61,54 | 7,69 | | 100,00 |

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER GENERE

| TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER GENERE | | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|
| tipodi posizione di responsabilità | Uomini | | Donne | | totale | |
| | valori assoluti | % | valori assoluti | % | valori assoluti | % |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 100 |
| Totale personale | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 100 |
| % sul personale complessivo | 4,17 | | 8,33 | | | |

è stato considerato il personale complessivo ente al 31/12/2020 con esclusione dirigenti = 48 unità

TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| | Uomini | | | | | | TOTALE | % | Donne | | | | | | TOTALE | % |
|---------------------|-----------|------------|-------------|--------------|-------------|-----------|---------------|----------|-------------|--------------|--------------|-------------|-----------|---------------|--------|------|
| | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | | | | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | | | |
| inferiore a 3 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| tra 5 e 10 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 9,09 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2,70 | |
| superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 9 | 1 | 10 | 90,91 | 0 | 1 | 10 | 22 | 3 | 36 | 97,30 | | |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 11 | | 0 | 1 | 11 | 22 | 3 | 37 | | | |
| Totale % | 0 | 0 | 9,09 | 81,82 | 9,09 | | 100,00 | 0 | 2,70 | 29,73 | 59,46 | 8,11 | | 100,00 | | |

In questa tabella si è tenuto conto dell'anzianità complessiva camerale ed amministrazioni di provenienza nella categoria (senza considerare la posizione economica)

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| INQUADRAMENTO | Uomini | | Donne | | divario economico per | |
|-----------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------|-------|
| | retribuzione netta media | | retribuzione netta media | | valori assoluti | % |
| cat. D | 39414,51 | | 36460,59 | | 2953,92 | 8,10 |
| cat. C | 26792,88 | | 28069,59 | | -1276,71 | 4,77 |
| cat. B | 25219,91 | | 22523,6 | | 2696,31 | 11,97 |
| Totale personale | 11 | | 37 | | | |
| % sul personale complessivo | 22,92 | | 77,08 | | | |

Nella tabella 1.5 è stato considerato il personale complessivo al 31/12/2020 con esclusione dei dirigenti = 48 unità

TABELLA 1.6 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| TITOLO DI STUDIO | Uomini | | Donne | | totale | |
|-----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|---------------|-----------------|------------|
| | valori assoluti | % | valori assoluti | % | valori assoluti | % |
| laurea | | | | | | |
| laurea magistrale | | | 2 | 100,00 | 2 | 100 |
| master di I livello | | | | | | |
| master di II livello | | | | | | |
| dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 100 |
| % sul personale complessivo | 0,00 | | 100,00 | | | |

Nella tabella 1.6 è stato considerato il personale dirigenziale complessivo al 31/12/2020 = 2 unità

TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO | | | | | | |
|---|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|---------------|
| TITOLO DI STUDIO | Uomini | | Donne | | totale | |
| | valori assoluti | % | valori assoluti | % | valori assoluti | % |
| inferiore al diploma superiore | 3 | 27,27 | 0 | 0 | 3 | 6,26 |
| diploma di scuola superiore | 4 | 36,36 | 15 | 40,54 | 19 | 39,58 |
| laurea | 1 | 9,09 | 1 | 2,70 | 2 | 4,17 |
| laurea magistrale | 3 | 27,27 | 21 | 56,76 | 24 | 50,00 |
| master di I livello | | | | | 0 | 0 |
| master di II livello | | | | | 0 | 0 |
| dottorato di ricerca | | | | | 0 | 0 |
| Totale personale | 11 | | 37 | | 48 | |
| % sul personale complessivo | 22,92 | | 77,08 | | | 100,00 |

Nella tabella 1.7 è stato considerato il personale complessivo al 31/12/2020 con esclusione dirigenti = 48 unità

SINTESI

- L'organizzazione della Camera di commercio vede una forte presenza femminile, con un'età media leggermente superiore rispetto a quella maschile.
- Gli incarichi di responsabilità attribuiti alle donne sono il doppio rispetto a quelli attribuiti agli uomini.
- La quota di laureati è maggiore per il genere femminile.
- Vi è una differenza notevole tra donne e uomini nell'anzianità di servizio, nei profili e livelli di permanenza superiore a 10 anni, nella fascia d'età tra 51 e 60 anni, in cui risulta ampiamente superiore la presenza femminile rispetto a quella maschile.
- Escluse le posizioni dirigenziali, gli uomini percepiscono una retribuzione netta media annuale leggermente superiore alle donne, soprattutto nelle categorie B e D, mentre nella categoria C le donne percepiscono una retribuzione netta media annuale di poco superiore rispetto agli uomini.
- Il part time è utilizzato per il 100% dal personale di genere femminile.
- Entrambi i dirigenti sono di genere femminile.

2. LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA

L'Ente camerale con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 06/12/2011 ha costituito il CUG, comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni, che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 8 componenti effettivi (quattro uomini e quattro donne per rispettare la parità di genere), di cui 4 membri in rappresentanza dell'Amministrazione e 4 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e altrettanti componenti supplenti. Coerentemente con la normativa in vigore il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina di funzionamento dello stesso.

Preso atto che i componenti del CUG durano in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta, con determinazione del Segretario Generale n. 19 del 08/04/2016 sono stati nominati i nuovi componenti effettivi e supplenti del CUG. Nella sua attuale composizione il Comitato ha terminato il mandato il 08/04/2020 e pertanto opera in regime di *prorogatio*, poiché l'Ente è in attesa della formalizzazione delle nuove nomine da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. E' stata appositamente creata una casella mail denominata cug@pr.camcom.it a cui chiunque può inviare osservazioni, reclami, richieste, ecc., accessibile da tutti i componenti effettivi.

E' importante segnalare che fino ad oggi né il CUG né l'Ente ha ricevuto segnalazioni di qualsiasi evento discriminatorio subito dal personale.

Il CUG ha elaborato e trasmesso in data 30/03/2020 (prot. n. 0007819) al Dipartimento della Funzione Pubblica la relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2019, come da allegato 2 alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA".

A tale scopo il CUG ha ricevuto, in tempo utile, le informazioni da parte dell'Amministrazione, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della suddetta Direttiva n 2/2019.

Nell'anno 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il CUG ha convocato i suoi membri via mail, per sapere se fossero pervenute segnalazioni o lamentele. I componenti hanno dichiarato di non aver ricevuto alcun tipo di segnalazione, perciò, il Comitato ha rimandato l'assemblea a data da destinarsi. Il CUG ha comunque operato attraverso scambi di e-mail tra il Presidente e tutti i componenti, al fine di condividere notizie e informazioni relative alle attività formative on line e altre iniziative coerenti con i propri scopi.

Ai membri del Comitato è stata proposta dall'Ente un'attività formativa sui temi delle pari opportunità, estesa poi anche a tutto il personale dipendente.

La formazione specifica, organizzata dalla Regione Emilia Romagna, in collaborazione con la Camera di Parma e il Comitato di Imprenditoria Femminile, è stata la seguente: **Progetto IN PINK lavoro e opportunità**. All'interno dell'iniziativa sono stati organizzati tre webinar sui temi delle pari opportunità e il contrasto alle disuguaglianze di genere e precisamente:

- > 13 novembre 2020 Webinar - Tema: Segregazione Verticale e Women's leadership Gap
- > 20 novembre 2020 Webinar - Tema: Conciliazione vita lavorativa e famiglia: logiche e strumenti
- > 10 dicembre 2020 Seminario Online - Temi: Prospettive occupazionali e sociali: il futuro delle donne e l'impatto del COVID 19.

Il CUG ha valutato la suddetta attività formativa pienamente congruente con l'obiettivo di implementare la cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni di genere e auspica che iniziative come questa continuino ad essere supportate e diffuse.

3.1.1 Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – formazione

La politica della gestione delle risorse umane dell'Ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

L'Ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Dall'avvio della riforma dell'intero sistema camerale, che ha ridisegnato le funzioni e competenze delle Camere di commercio, l'Unione Italiana delle Camere di commercio predispone e realizza ogni anno un piano formativo mirato a valorizzare le competenze presenti e a far acquisire professionalità in relazione alle nuove funzioni attribuite agli Enti camerali, piani ai quali l'Ente ha partecipato e partecipa in modo significativo, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, e favorendo, per quanto possibile, la formazione in sede o in video conferenza al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari.

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria sono stati attivati svariati percorsi formativi on line/streaming/e-learning su temi trasversali (quali, ad esempio, la trasparenza, la privacy, la sicurezza sul lavoro, la gestione dei documenti sulla piattaforma GEDOC, ecc.) per tutto il personale e su altri più specifici, destinati ad alcune categorie di lavoratori. In questo modo, si è colta l'opportunità di implementare le competenze generali dei dipendenti, sfruttando il periodo "forzato" di permanenza tra le mura domestiche.

Si riporta la tabella con i dati sulla fruizione della formazione, suddiviso per genere ed età.

TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'

| TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA' | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|--------------|--------------|-------------|-----------|---------------|-----------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|---------------|
| Ripartizione per fasce di età | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | | |
| | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | TOTALE | % | fino a 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | più di 60 | TOTALE | % |
| ORE FORMAZIONE | 0 | 0 | 16 | 56 | 8 | 80 | 100 | 0 | 4 | 121,5 | 227 | 16 | 368,5 | 100,00 |
| Totale | 0 | 0 | 22 | 56 | 8 | 86 | | 0 | 4 | 121,5 | 227 | 16 | 368,5 | |
| Totale % | 0 | 0 | 25,58 | 65,12 | 9,30 | | 100,00 | 0 | 1,09 | 32,97 | 61,59 | 4,34 | | 100,00 |

3.1.2 Orario di lavoro

L'Ente, al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, ha favorito l'adozione dei seguenti strumenti:

1. La fruizione del part-time, utilizzato da n. 8 dipendenti donne (16% del personale in ruolo)
2. Un'ampia fascia di flessibilità di orario in entrata e in uscita.

Nella gestione delle risorse umane l'Ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

TABELLA 9 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

In questa tabella sono riportate le analisi dei dati in ordine alla concreta fruizione da parte del personale di istituti quali permessi giornalieri per legge 104/1992, permessi orari legge 104/1992 e congedi parentali, divisi per genere.

| | Uomini | | Donne | | totale | |
|--|-----------------|-------|-----------------|--------|-----------------|-----|
| | valori assoluti | % | valori assoluti | % | valori assoluti | % |
| numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti | 107 | 53,23 | 94 | 46,77 | 201 | 100 |
| numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti | 0 | 0,00 | 143,5 | 100,00 | 143,5 | 100 |
| numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 122 | 100,00 | 122 | 100 |
| numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | | 0 | | 0 | |
| Totale | | | | | | |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

Dall'analisi dei dati si evidenzia che il numero di permessi orari (L.104/1992) sono una prerogativa esclusivamente femminile. Mentre i permessi giornalieri (L. 104/1992) sono stati usufruiti in misura maggiore dal genere maschile. Infine, il numero di permessi giornalieri per congedi parentali è stato richiesto solo dal genere femminile. Se ne deduce pertanto che il lavoro di cura familiare è appannaggio del genere femminile.

3.1.3 Stress lavoro correlato

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'Ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

Nel verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. 81/08 relativa all'anno 2020 si dà atto che è stata condotta la valutazione del rischio stress lavoro correlato, riproponendo il percorso metodologico delle linee guida INAIL di analisi degli indicatori oggettivi (eventi sentinella, di contenuto e di contesto), il cui esito, con riferimento al triennio 2017, 2018, 2019, non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

3.1.4 Welfare integrativo

La Camera di commercio, in linea con le disposizioni contenute all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018, ha introdotto - all'articolo 20 del Contratto integrativo decentrato del personale non dirigente - alcuni benefici per finalità assistenziali, con particolare riguardo ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia, a supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.

Le risorse disponibili per il welfare integrativo dell'anno 2020 sono state liquidate in favore dei dipendenti per la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale

3.1.5 L'avvio dello smart working nella fase emergenziale

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza sanitaria. La semplificazione procedurale ha previsto una deroga dagli accordi individuali, la dispensa dagli obblighi informativi previsti dalla disciplina ordinaria sul lavoro agile e la possibilità che il lavoratore utilizzi i propri strumenti di lavoro.

L'adozione del lavoro agile è stata piuttosto rapida: si è passati dalle 16 unità di metà marzo fino alla quasi totalità dei dipendenti in aprile/maggio (sono rimasti esclusi solo i lavoratori incaricati di attività giudicate essenziali o indifferibili per le quali è stato necessario garantire costantemente un presidio presso il luogo di lavoro).

La sperimentazione massiva e repentina dello Smart Working ha sicuramente agito da forte stimolo per tutti i lavoratori, rendendo necessarie nuove competenze ed incentivando la crescita professionale.

A partire da giugno 2020, le attività lavorative sono state portate avanti con una modalità mista (ad esempio 2 giorni in ufficio, 3 giorni in Smart Working), sempre nel rispetto di quanto stabilito via via dalle normative nazionali e, nel contempo, dalle indicazioni pervenute da Unioncamere Nazionale.

Successivamente, per la gestione della "fase 2" dell'emergenza, è stato garantito il rispetto della disposizione che richiedeva, come richiede tuttora, che la media su base settimanale del personale impiegato nelle attività lavorative da remoto non sia inferiore al 50%. Allo scopo è stata adottata una soluzione di tipo trasversale, con presenze giornaliere in tutti i Servizi e alternanza dei dipendenti addetti.

In ultima analisi, i dati aggregati sui numeri delle presenze, rilevati dal 14 settembre scorso in poi, indicano che la percentuale di personale in sede si attesta mediamente attorno al 43% dei lavoratori totali.

Il bilancio complessivo dell'esperienza di Smart Working in fase emergenziale è piuttosto positivo. Nonostante le difficoltà iniziali, legate al fatto di dover affrontare e gestire una situazione inedita rispetto al passato, l'Ente ha saputo reagire rapidamente, impostando e avviando in tempi molto ristretti le attività da svolgere nella modalità di lavoro agile. Tale valutazione positiva è dettata inoltre dal fatto che l'Ente, soprattutto dopo una necessaria fase di adattamento e assestamento, è riuscito a garantire pienamente l'erogazione dei servizi cui è deputato.

Pur se attuato in un momento di contesto negativo qual è l'emergenza sanitaria, il lavoro in remoto è concepito per consentire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, permettere le cure parentali e l'accudimento di familiari anziani e disabili.

All'interno del Piano della Performance 2021-2023 è contenuta una sezione relativa al POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile), come previsto dall'art. 263 comma 4-bis D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, cui si rimanda integralmente per approfondimenti.

3.1.6 Interventi diretti agli stakeholders

◆ Utilizzo della telematica

A partire dal 1 luglio 2020 la Camera di commercio ha messo a disposizione il portale SARI - Supporto Specialistico Registro Imprese. Il servizio consente di accedere in autonomia a tutte le informazioni necessarie per la predisposizione delle pratiche telematiche (sia dal punto di vista della compilazione del modello, sia dal punto di vista dei documenti da allegare, dei termini da rispettare e dei riferimenti normativi) ed eventualmente, una volta consultato il portale, di interagire con il Registro Imprese, inviando quesiti attraverso un *webform* guidato. Sempre a partire da luglio 2020 è entrata pienamente a regime la gestione "cashless" dei pagamenti.

Prima della fine del 2020 è stato, altresì, attivato il servizio di prenotazione on line per l'espletamento delle seguenti procedure:

- Bollatura libri sociali, registri e formulari
- Firma digitale e cns
- Carte cronotachigrafiche
- Marchi e Brevetti
- Protesti cambiari.

Con Determinazione d'urgenza del Presidente n. 12 del 31/07/2020, ratificata con Deliberazione di Giunta n. 88 del 11/09/2020, è stato predisposto un efficace Sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (*customer satisfaction*), inteso come strumento mirato a valutare e migliorare la qualità dei servizi erogati, tenendo conto del punto di vista fondamentale dei cittadini-utenti. Lo strumento è presente e attivo sul sito istituzionale a partire dal 01/09/2020.

Sul fronte della semplificazione e automatizzazione delle procedure interne è stato adottato il sistema di rilevazione delle presenze SIPERT e l'applicativo YSEL, entrambi forniti da Infocamere. Oltre alla rilevazione delle presenze tramite badge magnetico, l'applicativo YSEL prevede, tra l'altro, che ogni dipendente gestisca direttamente il proprio cartellino inserendo, in via telematica, richieste per permessi, ferie, congedi, straordinari, ecc., in sostituzione delle giustificativi cartacei. Il Sistema è entrato a regime in data 01/08/2020, preceduto da incontri formativi in e-learning usufruiti da tutto il personale.

◆ Comitato Imprenditoria Femminile

Il Comitato per la promozione dell'imprenditorialità femminile nella provincia di Parma viene costituito dalla Camera di commercio nel dicembre 2000, in attuazione del protocollo d'intesa siglato tra Unioncamere e Ministero delle attività produttive nel maggio 1999, e ha sede presso la Camera di commercio.

I compiti del Comitato - indicati dall'art.5 del protocollo d'intesa - sono i seguenti:

- **proporre suggerimenti nell'ambito della programmazione delle attività camerali** che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- **partecipare all'attività delle Camere** concernenti la presenza delle donne allo sviluppo imprenditoriale nella provincia;

- **promuovere indagini conoscitive** sulla realtà imprenditoriale locale per determinare i problemi che possono ostacolare l'accesso delle donne al mondo del lavoro e dell'imprenditoria in particolare;
- **promuovere iniziative** per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche tramite specifiche attività di formazione imprenditoriale e professionale, a favore delle donne imprenditrici ed aspiranti imprenditrici;
- **facilitare l'accesso al credito** e l'inserimento nei vari settori economici delle relative imprese;
- **favorire la qualificazione** imprenditoriale femminile;
- **individuare gli strumenti idonei per attivare un sistema di collaborazioni** sinergiche con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione e sostegno all'imprenditoria femminile in generale.

Il Comitato Imprenditoria femminile della Camera di commercio di Parma ha a disposizione uno sportello in Camera di commercio che supporta e gestisce le richieste e le informazioni che arrivano da aspiranti imprenditrici, per contributi, finanziamenti e avvio attività.

Giunto al sesto mandato, è composto da imprenditrici nominate dalla Giunta della Camera di commercio in rappresentanza delle varie categorie economiche e dell'Assessorato pari opportunità.

Le principali attività svolte nel 2020 sono le seguenti:

- Attività di consulenza mail e telefonica a cura della segreteria del comitato
- 4 incontri online del Comitato
- realizzazione di due report

- Progetto INPink: 3 incontri a cura del SERN e della provincia di Parma a cui ha collaborato il comitato con dati statistici e testimonianze di impresa a cura di imprenditrici di CNA e Legacoop – componenti del comitato IF di Parma. Un confronto di best practice con la Svezia.

Il progetto nasce dal bisogno di focalizzare maggiori sforzi per promuovere la parità di genere nel contesto lavorativo, sul territorio della provincia di Parma.

- realizzazione di due video con l'Associazione AFRU e lo psicologo Alessandro Vergendo sui temi della conciliazione e sulla gestione dell'ansia, visto il periodo Covid.

Negli incontri avuti con le componenti del comitato è stato affrontato:

- come coinvolgere nuove risorse che si occupino di imprenditoria femminile all'interno delle associazioni di categoria
- come divulgare alle imprenditrici del territorio l'attività svolta dal comitato imprenditoria femminile
- gestione dell'ansia e conciliazione famiglia lavoro

Le attività del comitato sono pubblicate alla seguente pagina del sito web istituzionale della Camera:

<http://www.pr.camcom.it/promozione/imprenditoria-femminile/news>

Il Comitato gestisce una propria pagina facebook

<https://www.facebook.com/comitatoimprenditoriafemminile.parma/>

3. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano della performance, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi, nonché le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

L'Ente, nel corso del prossimo triennio, si prefigge anzitutto lo scopo di:

- 1) **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.** A tal fine continuerà a supportare l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti, con particolare riferimento alla trasmissione di statistiche di genere relative al personale.
- 2) **Pianificare la formazione sul contrasto alla violenza di genere,** dandone adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune;
 - **Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia,** assicurando ai dipendenti 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 dal regolamento interno.
- 3) **Tutelare le pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro** attraverso queste modalità, per citarne alcune:
 - Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale;
 - Motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni.

Il Piano della performance 2021-2023 contiene 3 obiettivi operativi specifici in tema di pari opportunità.

Di seguito si riportano tali obiettivi operativi con relativi indicatori e target annuali:

Obiettivo operativo individuale del Segretario Generale

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
| Obiettivo operativo 03.02.03 SG | SG - Presentazione del Piano delle azioni positive 2021-2023 al Commissario straordinario | |
| Descrizione | L'obiettivo è finalizzato all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 | |
| Risorse economiche | Costo del personale dedicato e di funzionamento | |
| Indicatore | Algoritmo | Target anno 2021 |
| Aggiornamento | Presentazione aggiornamento del P.A.P. (Piano delle Azioni Positive) 2021-2023 al Commissario straordinario | 31/03/2021 |

| | | |
|--|--------------------------------------|--|
| del P.A.P. 2021-2023 | | |
| Tipo di indicatore: efficienza | | |
| Fonte indicatore | Raccolta ufficiale atti | |
| Soggetti coinvolti | Segretario Generale facente funzioni | |

Obiettivi operativi

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
| Obiettivo operativo 03.02.04 | Aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 e realizzazione delle azioni positive programmate | |
| Descrizione | L'obiettivo mira all'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive della Camera di commercio di Parma da sottoporre al Commissario straordinario, nonché alla realizzazione delle attività previste nel Piano stesso. Fase 1) stesura della bozza del P.A.P.; 2) realizzazione delle attività previste nel Piano | |
| Risorse economiche | Costi personale dedicato e di funzionamento | |
| Indicatore | Algoritmo | Target anno 2021 |
| % N. attività realizzate/ N. attività programmate Tipo indicatore: efficienza | % (N. attività realizzate/ N. attività programmate) | 100% |
| Fonte indicatore | Raccolta ufficiale atti del Commissario, Sito internet istituzionale | |
| Soggetti coinvolti | Affari Generali | |

| | | |
|--|--|--|
| Obiettivo operativo 02.01.08 | Imprenditoria femminile: partecipazione ai progetti di sistema implementati a valere sul "Fondo a sostegno dell'impresa femminile " (Legge di bilancio 2021) | |
| Descrizione | L'obiettivo ha ad oggetto la realizzazione di interventi di sostegno all'imprenditoria femminile, nel quadro delle disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2021 che prevedono l'istituzione di un nuovo Fondo impresa femminile, con una dotazione finanziaria di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022. L'intervento normativo prevede, per gli interventi di diffusione di cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile o i programmi di formazione e orientamento, la | |

| | | |
|---|--|-------------------------|
| | possibilità di collaborazione del Sistema camerale e dei Comitati per l'imprenditoria femminile, con le Regioni e gli enti locali, oltre che le associazioni di categoria. Gli interventi saranno sviluppati nell'ambito di progettualità di sistema proposte a livello nazionale (Ucit / Mise) ovvero regionale (Ucer / RER). | |
| Risorse economiche | Costi del personale dedicato e di funzionamento | |
| Indicatore | Algoritmo | Target anno 2021 |
| Partecipazione a progetti di sistema a sostegno dell'imprenditoria femminile | Partecipazione a progetti di sistema a sostegno dell'imprenditoria femminile entro la data | 31.12.2021 |
| Tipo indicatore: qualità | | |
| Fonte indicatori | Raccolta atti camerali - Gedoc | |
| Soggetti coinvolti | Servizio Affari economici | |

In conformità a tali obiettivi, le attività da svolgere sono riepilogate nel seguente prospetto riassuntivo:

| Attività | Modalità di svolgimento | tempistica | Soggetti coinvolti |
|--|--|---|---------------------------|
| Redazione e pubblicazione del Piano Triennale delle azioni positive | Sito dell'Ente | Redazione entro il 31/03/2021 Pubblicazione tempestiva | Affari Generali |
| Pianificazione formazione sul contrasto alla violenza di genere | Moduli formativi | Nell'arco del triennio 2021-2023 | Affari Generali |
| Rafforzamento ruolo del CUG | Riunioni periodiche CUG e predisposizione documenti | Nel triennio 2021-2023 | CUG |
| Scambio di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i vari canali informativi a disposizione dell'ente (sito istituzionale, email, ecc.). | Scambio materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere | Ogni anno sulla base del Materiale/informazioni disponibili | CUG/URP |

Le attività ivi elencate saranno oggetto di apposito monitoraggio, al fine di valutare l'effettiva realizzazione delle stesse.

4. CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata triennale (2021-2023). Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un eventuale adeguato aggiornamento.

Il CUG, nel predisporre, 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, darà evidenza anche dei risultati delle azioni positive previste dal presente piano, in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 04/03/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.