

Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 per la realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne

1. Premessa

Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, l'obbligo di adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, che, rimandando a quanto stabilito dall'art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001, dispone il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello di soggetti appartenenti alle categorie protette – a carico delle amministrazioni inadempienti.

L'obbligo di adozione del Piano rappresenta la tappa conclusiva di un percorso normativo sviluppatosi - dapprima a livello comunitario e successivamente in ambito nazionale – allo scopo di introdurre principi e programmi tesi ad eliminare ogni forma di discriminazione di genere e a garantire situazioni di uguaglianza sostanziale – e non solo formale – nel mondo del lavoro.

Inizialmente, il tema della parità di genere è stato affrontato dalla legge n. 125/1991 – “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” – e, in un secondo tempo, dal D. Lgs. n. 198/2006 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” – che ha raccolto e coordinato in un Testo Unico le disposizioni ed i principi contenuti nella legge n. 125/1991 e nel D. Lgs. n. 196/2000 – “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

Sul punto, è successivamente intervenuta la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 che ha specificato le finalità e le azioni che i Piani Triennali delle Azioni Positive devono perseguire per favorire l'eliminazione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Da ultimo, infine, è stata pubblicata la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 rivolta a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 – tra cui sono comprese le Camere di commercio – contenente 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”.

2. Il Piano Triennale delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico nel quale devono essere definiti gli obiettivi, le azioni, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare, eventuali situazioni di diseguità di condizioni e differenze di trattamento tra uomini e donne che lavorano all'interno di un'organizzazione.

Il Piano si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione – non solo di genere – in ambito lavorativo e, con riferimento alla nostra realtà, in ambito camerale.

3. Obiettivi del Piano

La Camera di commercio di Torino, con l'adozione e la stesura di questo Piano, individua le *azioni positive* che si propone di perseguire e realizzare nel triennio 2019-2021 allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Si segnala, inoltre, che le azioni positive individuate all'interno di questo Piano non risultano solo finalizzate alla tutela dei lavoratori contro eventuali discriminazioni, bensì anche ad accrescere il livello di benessere individuale e collettivo degli stessi nell'ambito dell'organizzazione presso cui prestano la propria attività lavorativa.

4. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e i suoi compiti

Istituito con legge 4 novembre 2010 n. 183, sostituisce i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing ed ha l'obiettivo di:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità tenendo conto sia delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia di quanto previsto a riguardo dal D. Lgs. n. 150/2009.

Realizza i propri obiettivi, durante il relativo mandato di durata quadriennale, svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica. Rispetto ai compiti di carattere propositivo, risultano a riguardo fondamentali l'indicazione di azioni positive, gli interventi e i progetti che il Comitato deve effettuare nell'ambito dell'amministrazione.

Presso la Camera di commercio di Torino, il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con determinazione n. 72 del 13 maggio 2011 del Segretario Generale.

Con determinazione n. 85/A-SG del 23 giugno 2015, il CUG della Camera di commercio di Torino è stato rinnovato, essendo giunto a scadenza il precedente mandato di durata quadriennale.

Nel corso del medesimo anno, il CUG aziendale ha intensificato la propria attività prendendo parte attivamente ad una serie di incontri promossi dal CUG del Comune di Torino al fine di promuovere la costituzione di una Rete cittadina di Comitati Unici di Garanzia con l'obiettivo di scambiarsi buone prassi e di collaborare alla definizione e realizzazione di iniziative comuni.

La prima iniziativa organizzata dalla Rete dei CUG è stata quella di collaborare alla stesura e alla successiva sottoscrizione di una Carta d'Intenti con la quale ciascun CUG appartenente alla Rete si è impegnato a promuovere e facilitare l'operato del Comitato all'interno del proprio ente anche con momenti formativi e informativi rivolti ai dipendenti e a favorire l'eliminazione di eventuali forme di discriminazione di genere nel linguaggio.

Il CUG si esprime inoltre in ordine ai temi trattati all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive, documento posto in essere dall'ente ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n.

198/2006, proponendo proprie osservazioni e pareri allo scopo di favorire la parità di genere e il benessere organizzativo all'interno dell'ente auspicando contestualmente, con il proprio operato, la rimozione di eventuali situazioni di criticità presenti nel contesto aziendale.

In particolare, ad oggi, in considerazione delle esigenze espresse dal Comitato, sono state organizzate giornate formative specifiche sul fenomeno del mobbing rivolte a tutto il personale.

Nel corso del 2019, giungendo a termine l'attuale mandato di durata quadriennale, si dovrà provvedere al rinnovo dell'attuale Comitato di Garanzia camerale.

5. Le Azioni Positive

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

Le azioni positive sono dunque *misure temporanee speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3 della Costituzione tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite; intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Sono inoltre *temporanee* in quanto necessarie esclusivamente per un limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuisce a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale sia psicologica, e di ogni forma di discriminazione nell'ambito delle organizzazioni. Di conseguenza, attraverso il rispetto sostanziale di tali principi, viene ottimizzata la produttività del lavoro pubblico e, quindi, l'efficienza e l'efficacia organizzativa dell'Amministrazione.

6. Il contesto della Camera di Commercio di Torino

L'individuazione delle azioni positive più adeguate per la Camera di commercio di Torino non può prescindere dall'analisi della situazione esistente e dalle caratteristiche del personale a tempo indeterminato (a cui è aggiunto un dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato) in servizio con particolare riferimento a suddivisioni per:

- genere
- categoria di inquadramento
- articolazione rapporto di lavoro (tempo pieno ovvero tempo parziale)
- fasce di età
- anzianità di servizio
- livello di scolarità
- carichi familiari

I dati di seguito riportati offrono una fotografia dell'attuale organizzazione dell'ente camerale risultando aggiornati al 31 dicembre 2018.

Il personale della Camera di commercio di Torino è così strutturato:

GENERE

	Dipendenti a tempo indeterminato	Suddivisione in percentuale
Uomini	71	24,91%
Donne	214	75,09%
TOTALE	285	100%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

	Posizioni organizzative	Dirigenti
Uomini	8 34,78%	3 75%
Donne	15 65,22%	1 25%
TOTALE	23 100%	4 100%

IMPORTI INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

	6.600 €	7.600 €	8.600 €	9.800 €	10.600 €	11.700 €
Uomini	1 100%	0 0	1 25%	6 66,67%	2 66,67%	0 -
Donne	0 -	1 100%	4 75%	3 33,33%	1 33,33%	3 100%
TOTALE	1 100%	1 100%	5 100%	9 100%	3 100%	3 100%

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza
Uomini	0 -	6 28,57%	38 22,75%	24 25,81%	3 75%
Donne	0 -	15 71,43%	129 77,25%	69 74,19%	1 25%
TOTALE	0 -	21 100%	167 100%	93 100%	4 100%

ARTICOLAZIONE RAPPORTO DI LAVORO – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

	Rapporti di lavoro a tempo pieno	Suddivisione in percentuale dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno
Uomini	70	29,54%
Donne	167	70,46 %
TOTALE	237	100%

ARTICOLAZIONE RAPPORTO DI LAVORO – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

	Rapporti di lavoro a tempo parziale	Suddivisione in percentuale dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto alla totalità dei dipendenti
Uomini	1	0,35%
Donne	47	16,49%
TOTALE	48	100%

FASCE DI ETA'

	<i>Dipendenti camerali</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	Suddivisione in percentuale dipendenti per fasce di età calcolata rispetto a:		
				<i>Totalità dipendenti</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
da 20 fino a 24 anni	0	0	0	0%	0%	0%
da 25 fino a 34 anni	2	0	2	0,70%	0%	0,70%
da 35 fino a 44 anni	55	10	45	19,30%	3,51%	15,79%
da 45 fino a 54 anni	135	34	101	47,37%	11,93%	35,44%
da 55 fino a 64 anni	90	24	66	31,58%	8,42%	23,16%
oltre i 64 anni	3	3	0	1,05%	1,05%	0%
TOTALE	285	71	214	100%	24,91%	75,09

ANZIANITA' DI SERVIZIO MATURATA PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO

	<i>Dipendenti camerali</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	Suddivisione in percentuale rispetto alla totalità dei dipendenti		
				<i>Totalità dipendenti</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
da 0 fino a 5 anni	10	6	4	3,51%	2,11%	1,40%
da 6 fino a 15 anni	62	15	47	21,75%	5,26%	16,49%
da 16 fino a 25 anni	130	27	103	45,61%	9,47%	36,14%
da 26 fino a 35 anni	70	20	50	24,57%	7,02%	17,54%

oltre 35 anni	13	3	10	4,56%	1,05%	3,51%
TOTALE	285	71	214	100%	24,91%	75,09%

SCOLARITA'

	<i>Dipendenti camerale</i>			Suddivisione in percentuale rispetto alla totalità dei dipendenti		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>		<i>Totale dipendenti</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
licenza elementare	1	0	1	0,35%	0%	0,35%
licenza media*	30	8	22	10,53%	2,81%	7,72%
diploma**	126	31	95	44,21%	10,88%	33,33%
laurea	128	32	96	44,91%	11,23%	33,68%
TOTALE	285	71	214	100%	24,92%	75,08%

* La locuzione "licenza media" ricomprende oltre la licenza media inferiore anche ulteriori titoli di studio di durata inferiore ai quattro anni e pertanto non assimilabili al diploma (attestati di qualifica professionale, quali addetto alla contabilità d'azienda, addetto alla segreteria d'azienda, addetto ai lavori di ufficio, segretario di amministrazione)

** La locuzione "diploma" ricomprende i titoli di studio conseguiti a seguito della licenza media inferiore di durata quadriennale e quinquennale

CARICHI DI FAMIGLIA*

	<i>Dipendenti camerale</i>			Suddivisione in percentuale rispetto alla totalità dei dipendenti		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>		<i>Totale dipendenti</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
1 figlio	51	10	41	17,89%	3,51%	14,39%
2 figli	58	15	43	20,35%	5,26%	15,09%
3 figli	6	1	5	2,11%	0,35%	1,75%
4 figli	1	0	1	0,35%	-	0,35%
TOTALE	116	26	90	40,70%	9,12%	31,58%

* Figli con età compresa tra 0 e 18 anni

Dall'analisi dei dati, emerge, innanzitutto, che il personale a tempo indeterminato della Camera di commercio di Torino è rappresentato per il 75,09% da donne a fronte del 24,91% degli uomini. Le donne ricoprono, rispettivamente il 65,22% degli incarichi di posizione organizzativa e il 25% degli incarichi dirigenziali.

Il personale dell'ente è complessivamente suddiviso nelle categorie B, C e D all'interno delle quali sono, rispettivamente, inquadrati il 7,37% (di cui 28,57% uomini, mentre 71,43% donne), il 58,60% (di cui 22,75% uomini, mentre 77,25% donne) e il 32,63% del personale dell'ente (di cui 25,81% uomini, mentre 74,19% donne); mentre i

dipendenti con incarico dirigenziale rappresentano l'1,40% del personale (di cui 75% uomini, mentre 25% donne).

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sono complessivamente 48 – pari al 16,84% del personale complessivo dell'ente (di cui 1 uomo, corrispondente allo 0,35% del personale camerale e 47 donne, corrispondenti al 16,49% del personale camerale).

Dalla lettura dei dati, emerge senza alcun dubbio che la percentuale assolutamente predominante di donne che hanno optato per la richiesta di inquadramento in tale tipologia contrattuale ha lo scopo di meglio conciliare l'attività lavorativa delle dipendenti con i rispettivi carichi familiari.

La fascia di età in cui sono inquadrati la maggior parte dei dipendenti camerale è quella che ricomprende il personale con un'età compresa tra i 45 ed i 54 anni: in tale fascia rientrano, infatti, 135 dipendenti – pari al 47,37% del personale: di questi, 101 sono donne – pari al 35,44% del personale camerale e 34 sono uomini – corrispondenti all'11,93% del personale camerale.

A fronte dei blocchi assunzionali introdotti, prima dalle Leggi di Stabilità, poi dai provvedimenti normativi di riordino del sistema camerale – D. Lgs. n. 219/2016 e DM 7 agosto 2017 – il personale con anzianità di servizio inferiore ai 5 anni risulta particolarmente esiguo, pari complessivamente a 10 dipendenti, corrispondenti al 3,51% del personale camerale – di questi, 6 sono gli uomini (2,11%) e 4 le donne (1,40%). Viceversa, ben 130 dipendenti hanno un'anzianità di servizio compresa tra i 16 ed i 25 anni, pari quindi al 45,61% del personale suddivisi tra 103 donne (36,14%) e 27 uomini (9,47%).

Il tasso di scolarità all'interno dell'ente è medio-alto: il numero di dipendenti in possesso di diploma ovvero di laurea è quasi equivalente, con una leggerissima prevalenza del personale laureato rispetto a quello in possesso di diploma di scuola media secondaria: i dipendenti diplomati sono infatti 126 – di cui 31 uomini e 95 donne – a fronte di 128 dipendenti laureati – di cui 32 uomini e 96 donne.

Dei 285 dipendenti camerale, 116 hanno figli minori – con un'incidenza percentuale maggiore dei nuclei familiari con due figli minori a carico.

7. Le iniziative già realizzate dalla Camera di commercio di Torino

La particolare composizione dell'organizzazione dell'ente - prevalentemente femminile – ha determinato, nel corso degli anni, una grande attenzione verso necessità ed esigenze espresse dalle dipendenti camerale a cui si è cercato di fornire risposte attraverso l'attuazione di politiche di genere.

Di seguito vengono riportate le più importanti azioni adottate sino ad oggi.

LA CARRIERA E LA FORMAZIONE CONTINUA ALL'INTERNO DELL'ENTE

I percorsi che regolano l'assunzione e lo sviluppo di carriera sono basati sulle competenze, sull'esperienza professionale e sul merito di ciascun dipendente, ispirandosi, in armonia alle previsioni normative contenute nella Legge n. 125 del

1991 e del D. Lgs. n. 165/2001, ai principi di pari opportunità uomo-donna, alla selettività dei dipendenti più capaci nel pieno rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La Camera di commercio di Torino ha assunto la formazione come metodo permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane in favore di tutti i propri dipendenti, donne e uomini, da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi, privilegiando, laddove possibile, la formazione in sede o in videoconferenza per agevolare coloro che hanno difficoltà ad affrontare spostamenti verso ambienti esterni all'ente e/o coloro che – in grandissima prevalenza donne – hanno optato per un'articolazione part-time del rapporto di lavoro per meglio conciliare i tempi vita-lavoro.

GLI INTERVENTI SULL'ORARIO DI LAVORO

La Camera di commercio di Torino autorizza trasformazioni di rapporti di lavoro part-time a favore dei propri dipendenti, in linea con la disciplina legislativa e contrattuale in materia e tenuto conto delle esigenze organizzative dell'ente, garantendo in tal modo una migliore conciliazione tra esigenze familiari e professionali.

Ad oggi, risultano inquadrati con rapporto di lavoro part-time n. 48 dipendenti – di cui 47 donne ed un uomo.

Tenuto conto che le dipendenti attualmente in servizio sono 214, quelle con rapporto di lavoro a tempo parziale rappresentato il 21,96% del personale femminile presente in Camera di commercio.

Il personale della Camera di commercio di Torino può usufruire, esistendone i presupposti, di tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle leggi e dai contratti collettivi in materia e, attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita ovvero attraverso la richiesta di diversa articolazione dell'orario di lavoro per periodi lunghi, ha la possibilità di conciliare l'orario di lavoro con i propri impegni familiari, in particolar modo con gli orari di apertura e di chiusura degli istituti scolastici.

Contestualmente, laddove possibile, si presta attenzione anche nei confronti di coloro che hanno optato per forme di lavoro con orario ridotto o per il telelavoro prediligendo la concentrazione dei momenti formativi al mattino e/o all'interno delle fasce obbligatorie.

IL VADEMECUM PER LE FUTURE MAMME E PAPA'

E' una guida, uno strumento facile da utilizzare e di carattere eminentemente pratico, realizzata dall'ente allo scopo di accompagnare i propri dipendenti – future mamme e papà – sia nel periodo che precede la nascita del bambino sia nei mesi successivi all'evento fornendo loro utili indicazioni sulla normativa che regola la materia (permessi, riposi giornalieri) e sulle tutele che devono essere garantite a mamma e nascituro durante il periodo della gravidanza, nei mesi successivi alla nascita e nei primi anni di vita del bambino.

Il vademecum – allo scopo di fornire informazioni sempre attuali ai dipendenti che si apprestano a ricoprire l'importante ruolo di genitori – è periodicamente aggiornato allo scopo di adeguarlo costantemente alle più importanti novità introdotte normative in materia di tutela della maternità.

E' attualmente disponibile in Intracam nella sezione "Come fare per ..." – "Gestione Personale" – "Maternità/Paternità".

IL PROGETTO DI REINSERIMENTO

Per tutte le mamme che ritornano in servizio dopo l'assenza per maternità, la Camera di commercio di Torino offre uno specifico percorso di formazione e di reinserimento quale riconoscimento dell'attenzione rivolta dall'organizzazione alla formazione permanente come strumento fondamentale del lavoro e ai processi di inserimento o di riconversione della professionalità come supporto al dipendente nell'arco della sua vita lavorativa.

Al rientro dalla maternità, per ciascuna dipendente viene predisposto un percorso personalizzato a lei dedicato che, attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un *tutor*, ha lo scopo di presentare alla neo-mamma i cambiamenti organizzativi, gestionali e normativi avvenuti all'interno dell'ente durante il suo periodo di assenza rendendo meno faticoso e difficile da affrontare il momento della ripresa lavorativa.

Il progetto si propone di offrire una panoramica generale di quanto accaduto sia sotto il profilo normativo sia sotto l'aspetto più specificamente lavorativo dal momento in cui la dipendente si è assentata dal lavoro sino al suo rientro in Camera di commercio.

Tale obiettivo viene perseguito attraverso uno scambio continuo di informazioni tra il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali e il Responsabile del Settore in cui la dipendente lavora: si raccolgono pertanto tutti gli aggiornamenti, le novità, gli approfondimenti intervenuti nelle discipline di interesse che possono impattare sulla attività lavorativa della dipendente.

I temi affrontati nel percorso di reinserimento sono:

- principali novità ed eventi di carattere organizzativo, gestionale e normativo che hanno interessato l'ente
- temi specifici che hanno riguardato l'Area e il Settore di appartenenza della dipendente
- aggiornamenti sulla normativa di Settore.

Si tratta di uno strumento particolarmente importante attraverso il quale l'ente si impegna a favorire il rientro della dipendente nel proprio ambito lavorativo consentendo alla stessa di poter riprendere progressivamente i ritmi lavorativi precedenti al periodo di congedo e di vivere contestualmente il ritorno al lavoro nella maniera più serena possibile, tenendo conto della nuova situazione personale, lavorativa e familiare della dipendente.

IL TELELAVORO

Già dal 2009, la Camera di commercio di Torino ha scelto di attivare il telelavoro nell'ambito della propria realtà organizzativa.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzata dal fatto che il dipendente presta la propria attività dalla propria abitazione, ossia al di fuori della sede di lavoro ordinaria, avvalendosi delle tecnologie dell'informazione.

Il ricorso a tale modalità di lavoro mira a migliorare la qualità del servizio all'utenza attraverso l'acquisizione di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro che rinforzi la "cultura del risultato" dando maggior importanza all'oggetto e alla qualità della prestazione anziché all'aspetto formale della presenza in ufficio.

Il telelavoro, oltre ad essere uno strumento grazie al quale è possibile avviare un *processo di ristrutturazione*, teso alla creazione di un'amministrazione moderna e competitiva, si propone anche l'obiettivo di incrementare l'efficienza e la produttività dell'ente grazie ad una maggiore flessibilità dei tempi di lavoro e ad una maggiore autonomia delle attività svolte da parte del dipendente che permette, anche a coloro che avevano scelto orari ridotti per esigenze personali, di tornare all'orario a tempo pieno.

Allo stesso tempo, questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa garantisce il miglioramento della qualità della vita del lavoratore che ha, in tal modo, maggiori opportunità di conciliare le esigenze familiari e/o personali con gli impegni lavorativi.

L'iniziativa è stata accolta positivamente dai dipendenti camerale che hanno manifestato un progressivo interessamento verso questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

I dipendenti coinvolti nel progetto di telelavoro, alla data del 31 dicembre 2018, risultavano essere complessivamente 20: di questi, 18 donne e 2 uomini. Le motivazioni a base della scelta sono sostanzialmente la distanza del domicilio del/della dipendente dalla sede di lavoro (soprattutto per i dipendenti precedentemente assegnati alle sedi decentrate) e la presenza di figli piccoli all'interno del nucleo familiare.

Nel 2019, al momento, non sono previste ulteriori nuove attivazioni di postazioni di telelavoro; viceversa, a far data dallo scorso 1° febbraio, una dipendente assegnata al progetto di telelavoro dal 2013 ha rinunciato a tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa con la ripresa dell'attività presso la sede camerale.

Tale modalità di lavoro è stata inizialmente avviata in via sperimentale solo con riferimento al Settore Accettazione e Istruttoria pratiche RI-REA; successivamente è stata estesa in favore dei dipendenti delle ex sedi decentrate dopo la loro chiusura, al Settore Artigianato e Attività verificate e alle due dipendenti del Servizio Centralino. A far data dal 1° agosto 2018, altro settore coinvolto nel progetto risulta essere il Settore "Staff del Conservatore e Coordinamento di Area".

Continua in ogni caso a tutt'oggi una fase di studio finalizzata a rilevare ulteriori attività telelavorabili allo scopo di avviare in futuro eventuali progetti di telelavoro in favore dei dipendenti interessati.

8. LE INIZIATIVE DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2019-2021

Appare sin da subito opportuno evidenziare che, nel definire il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2019-2021, la Camera di commercio di Torino non può non soffermarsi sulla situazione che ha investito il sistema camerale a decorrere dal 2015, situazione particolarmente pesante, di riordino dell'intero sistema, che ha comportato la necessità di operare scelte di breve periodo nell'attesa di avere indicazioni maggiormente ragguagliate sulle sorti delle Camere di commercio.

Nel dettaglio, si sono infatti susseguiti, dapprima l'art. 10 della legge 7 agosto 2015 n. 124 relativo al riordino ed alla riorganizzazione delle Camere di commercio, poi il D. Lgs. 25 novembre 2016 n. 219 e infine il DM 8 agosto 2017 che hanno individuato i criteri da seguire per la ridefinizione del sistema camerale comportando la necessità di forti ripensamenti a livello organizzativo, resi ancor più difficili in presenza sia della previsione di un blocco assunzionale totale sia della necessità di dar atto ad accorpamenti delle Camere di commercio per far fronte alle indicazioni contenute nei provvedimenti di riordino intervenuti a partire dal 2016.

In questo particolare momento storico, la Camera di commercio di Torino, anche in prospettiva sia della conclusione del processo di riordino del sistema che al momento coinvolge ancora le Camere di commercio oggetto di accorpamento sia della possibilità di poter nuovamente assumere a decorrere dal 1° gennaio 2019 (art. 1 comma 450 Legge di Bilancio 2019), guarda con un maggiore ottimismo al futuro e si propone di prestare sempre maggiore attenzione ad azioni e iniziative volte a favorire pari opportunità nell'ambito lavorativo, purché "a costo zero" ovvero "a basso impatto" con riferimento all'aspetto economico, quali, ad esempio, quelle relative alla diffusione di conoscenze ed alla crescita della consapevolezza nonché al perseguimento del benessere organizzativo.

Le azioni sono ripartite in linee da realizzarsi nel triennio 2019-2021:

Linea n. 1

Obiettivo:

Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro

Azioni:

- favorire la formazione di tutti i dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi rivolgendo maggiore attenzione verso coloro che hanno orario ridotto, diversamente articolato o che hanno aderito al progetto di telelavoro, favorendo - ove possibile - la frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza e prevedendo - sempre, ove possibile - orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario, magari concentrati al mattino o nella fascia obbligatoria
- garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso la possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita favorendo la possibilità di diversa articolazione oraria soprattutto avuto riguardo agli orari di apertura e di chiusura degli istituti scolastici

- consolidare l'importanza del telelavoro quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali.

Si tratta di linea articolata in obiettivo e azioni già indicata nei precedenti Piani delle Azioni Positive, che si intende riproporre anche per il triennio 2019-2021.

Con riferimento all'attuazione delle azioni relative alla linea 1 rispetto all'anno 2018 si riporta quanto segue:

- 34 dipendenti, di cui 34 donne e 5 uomini, hanno usufruito di permessi di diversa articolazione oraria per lunghi periodi correlati principalmente ad esigenze di accompagnamento/recupero dei figli presso gli istituti scolastici ovvero di loro chiusura durante il periodo estivo o ancora ad esigenze di trasporto
- nel 2018, sono state attivate due nuove postazioni di telelavoro a conferma dell'attenzione crescente espressa dall'ente nei confronti di questa modalità di prestazione lavorativa.

Il progetto di telelavoro ad oggi coinvolge quattro Settori (Accettazione e Istruttoria pratiche RI-REA, Artigianato e Attività verificate, Immobili e Impianti, con specifico riferimento al Servizio Centralino, Staff del Conservatore e Coordinamento di Area).

Linea n. 2

Obiettivo:

Promuovere iniziative a favore dei dipendenti durante il periodo della gravidanza e della mamma lavoratrice al rientro dalla maternità

Azioni:

- conservare ed aggiornare costantemente la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti della Camera di commercio di Torino
- proseguire nel progetto di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un *tutor*.
- agevolare l'applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente e promuovere la rimozione di ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge.

Si tratta di linea articolata in obiettivo e azioni già indicata nei Piani delle Azioni Positive precedenti, che si ripropone anche per il triennio 2019-2021.

Con riferimento all'attuazione delle azioni relative alla linea 2 rispetto all'anno 2018 si riporta quanto segue:

- o la guida "Aspettando insieme" è stata messa a disposizione di tutte le mamme in gravidanza e ai futuri papà continuando a rappresentare uno strumento utile per la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità e dell'infanzia.

Attualmente, la guida, aggiornata alle più importanti previsioni normative in materia di tutela della maternità/paternità, viene proposta ai dipendenti futuri genitori in formato elettronico e risulta disponibile sulla Intracam nella sezione "Come fare per ..." - "Gestione Personale" - "Maternità/Paternità" allo scopo di darne la maggiore diffusione possibile.

- o 3 dipendenti, al rientro dalla maternità, sono state coinvolte in progetti di reinserimento
- o il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali fornisce indicazioni in merito agli istituti previsti a tutela della madre lavoratrice soffermandosi in particolare sulle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 80/2015 che ha introdotto importanti modifiche a favore della maternità quali, ad esempio, il prolungamento del periodo di fruizione del congedo parentale retribuito al 30% sino al sesto anno di vita del bambino e di quello non retribuito sino al dodicesimo anno nonché dalla Legge di Bilancio 2019, che ha stabilito la possibilità per la donna di lavorare sino al termine della gravidanza - in presenza di situazioni di idoneità al lavoro da certificarsi da parte del ginecologo che ha in cura la donna e dal medico competente aziendale - posticipando, a dopo la nascita del bambino, il periodo di fruizione del congedo obbligatorio.

Nel 2018, i dipendenti che hanno fruito dell'istituto del congedo parentale sono stati complessivamente 41, di questi 31 donne (di cui 18 per congedo parentale retribuito al 100%, 13 per congedo parentale non retribuito *) e 10 uomini (di cui 8 per congedo parentale retribuito e 2 per congedo parentale non retribuito**).

I dipendenti che hanno fruito di congedo per la malattia del figlio di età compresa tra gli 0 e i 3 anni (permesso retribuito) sono stati complessivamente 19, di cui 13 donne e 6 uomini; viceversa i dipendenti che hanno fruito di congedo per la malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni (permesso non retribuito) sono stati complessivamente 12, di cui 11 donne e 1 uomo.

* Per completezza di dato, si evidenzia che, nell'arco dell'anno 2018, una donna ha fruito sia di congedo parentale retribuito al 30% e di congedo parentale non retribuito e 5 donne hanno fruito di congedo parentale retribuito al 100% e di congedo parentale retribuito al 30%).

** Per completezza di dato, si rileva che un uomo ha fruito, nell'arco del 2018, di congedi parentali con retribuzione sia al 100% sia al 30%).

Linea n. 3

Obiettivo:

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

Azioni:

- o Supporto a regime dell'attività del CUG

- Integrazione dell'attività del CUG con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino
- Messa a disposizione delle risorse necessarie per il perseguimento delle finalità del CUG
- Coinvolgimento del Comitato nelle materie di competenza
- Aggiornamento e formazione per l'utilizzo degli spazi dedicati sul sito web

Si tratta di linea articolata in obiettivo e azioni già indicata dai Piani delle Azioni Positive precedenti, che si ripropone anche per il triennio 2019-2021.

Con riferimento all'attuazione delle azioni relative alla linea 3 rispetto all'anno 2018 si riporta quanto segue:

- sono state agevolate le attività promosse dal CUG attraverso la messa a disposizione di spazi dove organizzare gli incontri e di strumenti per facilitare quanto emerso in occasione di questi (messa a disposizione di pc portatile su richiesta dei componenti del Comitato). L'amministrazione ha fornito al CUG tutte le informazioni richieste ai fini di consentire la redazione della relazione annuale nonché ogni altra informazione necessaria alla realizzazione delle proprie attività.
- sulla Intracam è stata istituita una sezione dedicata al CUG in cui sono rinvenibili il relativo regolamento, la Carta d'Intenti della Rete CUG e l'elenco dei componenti del Comitato. Tra i componenti del CUG ne sono stati inoltre individuati alcuni che hanno ricevuto la formazione necessaria in qualità di editor per l'utilizzo degli spazi dedicati nella Intracam camerale.
Per contattare il CUG, è stato inoltre creato uno specifico indirizzo e-mail (comitato.unico.garanzia@to.camcom.it).

Ci si ripropone di dare, nel corso del triennio 2019-2021, ulteriore visibilità alle attività poste in essere dal CUG fornendo il supporto necessario a meglio evidenziare, le iniziative già intraprese o quelle che ci si ripropone di intraprendere.

A partire dal 2015 – come già evidenziato in apposito paragrafo dedicato al Comitato all'interno del Piano – l'attività del CUG è stata fortemente potenziata sia attraverso l'adesione ad una Rete cittadina di Comitati di Garanzia che vanta la presenza di numerosi soggetti istituzionali dislocati nell'ambito provinciale con l'obiettivo di scambiarsi buone prassi e di collaborare alla definizione ed alla realizzazione di iniziative comuni sia attraverso la successiva sottoscrizione di una Carta d'Intenti con la quale ciascun CUG appartenente alla Rete si è impegnato a promuovere e a facilitare l'operato del Comitato all'interno del proprio ente anche con momenti formativi e informativi rivolti ai dipendenti favorendo contestualmente l'eliminazione di eventuali forme di discriminazione di genere nel linguaggio.

Con specifico riferimento al tema della non discriminazione di genere attraverso l'uso della lingua, la Camera di commercio di Torino al momento ha provveduto all'aggiornamento del "Disciplinare di gestione e della micro-organizzazione del personale" dell'ente cercando di utilizzare un linguaggio del tutto neutro, teso pertanto a contrastare qualsiasi forma discriminatoria di genere attraverso l'uso della lingua.

Si segnala, con riferimento a questo specifico tema, che il CUG della Camera di commercio di Torino ha, di recente, portato a conoscenza dei colleghi un'importante iniziativa realizzata dalla Regione Piemonte – Commissione Regionale pari opportunità uomo-donna – in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino e finalizzata

all'abbandono del linguaggio sessista quale "veicolo di pregiudizio e di discriminazione".

L'iniziativa è poi culminata nell'organizzazione di un convegno "Il linguaggio sessista e l'odio on line" che si è tenuto lo scorso 1° febbraio 2019 e che ha affrontato le problematiche correlate all'uso discriminatorio del linguaggio nei vari ambiti sociali nonché il tema della necessità di utilizzo di buone prassi per contrastare il fenomeno della discriminazione sessista.

Linea n. 4

Obiettivo:

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

Si tratta di linea già indicata dai Piani degli anni scorsi e che si ripropone anche nel Piano delle Azioni Positive 2018-2019.

La Camera di commercio di Torino, a questo proposito, ha provveduto ad effettuare un'indagine sul benessere organizzativo nel periodo dal 20 giugno all'11 luglio 2016.

A tal fine, è stato predisposto un questionario finalizzato a rilevare informazioni inerenti l'ente camerale e ad individuare eventuali aree di criticità raccogliendo contestualmente spunti per programmare e realizzare interventi di miglioramento sia della qualità della vita lavorativa sia dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa.

In sintesi, gli obiettivi dell'indagine – predisposti d'intesa con l'Organismo Indipendente di Valutazione e in collaborazione con un gruppo di lavoro costituito all'interno del Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con la partecipazione del CUG e di un esperto esterno – sono stati diretti a valutare l'attuale livello di soddisfazione dei dipendenti, identificare le cause di soddisfazione/insoddisfazione, individuare le aree di miglioramento, definire gli interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento.

L'indagine è stata condotta rivolgendosi sia al personale a tempo indeterminato sia a quello determinato coinvolgendo, al tempo, complessivamente 310 dipendenti che sono stati invitati a rispondere ad un questionario on line basato su un software open source idoneo a garantire l'anonimato.

Il questionario – costituito da 92 affermazioni per le quali è stato richiesto di esprimere un giudizio di accordo/disaccordo attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo) – è stato fornito dall'ANAC ed implementato per alcuni items di quesiti proposti dall'esperto esterno e dal CUG e approvati dall'OIV.

All'indagine camerale hanno partecipato 178 persone pari al 57,4% del personale in servizio al momento della somministrazione del questionario.

Il questionario, strutturato in tre Aree, ha riportato in media i seguenti risultati:

- Area relativa al benessere organizzativo: punteggio pari a 4,03 su una scala complessiva di 6
- Area relativa al grado di condivisione del sistema di valutazione: punteggio pari a 3,58 su una scala complessiva di valutazione di 6
- Area relativa a valutazione del superiore gerarchico: punteggio pari a 3,89 su una scala complessiva di valutazione di 6.

Con riferimento alla prima Area – Benessere organizzativo – positiva appare la valutazione in ordine alla sezione relativa all'assenza di discriminazioni nell'ambito

lavorativo, mentre meno positive appaiono le risposte fornite con riferimento alle sezioni dedicate all'equità (3,40) e alla carriera e sviluppo della professionalità nell'ambito dell'amministrazione (2,90).

Con riferimento alla seconda Area – Grado di condivisione del sistema di valutazione – risultati migliori si registrano rispetto alla sezione relativa alla performance (4,02), mentre più bassa appare la valutazione relativa all'organizzazione (3,34) e al funzionamento del sistema (3,39).

Con riferimento alla terza Area – Valutazione del superiore gerarchico – maggiormente positivi appaiono i risultati contenuti nella sezione dedicata al superiore gerarchico e alla crescita professionale (4,04) rispetto a quelli prospettati nella sezione relativa al superiore gerarchico e all'equità (3,73).

Tra le valutazioni maggiormente positive che sono emerse dall'indagine rientrano la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, la corretta informazione relativa alla valutazione del proprio lavoro, la sensibilità del superiore ai bisogni personali dei dipendenti. Su questi temi, infatti, i dipendenti hanno fornito giudizi molto più positivi della media del sistema camerale.

Viceversa le valutazioni meno elevate hanno riguardato la temperatura e il microclima nonché la qualità dell'aria, il basso livello retributivo in relazione al lavoro svolto e all'impegno richiesto, la reale possibilità di fare carriera nell'ambito dell'ente a seguito di un percorso di sviluppo professionale chiaro e ben delineato, la consapevolezza del pensiero non sempre positivo dell'opinione pubblica nei confronti dell'ente camerale.

I risultati dell'indagine sono stati preventivamente trasmessi al CUG per le opportune valutazioni.

I risultati sono stati inoltre presentati al management camerale, all'interno di una giornata di workshop realizzato lo scorso 13 ottobre 2016 con l'apporto dell'OIV e di un esperto esterno, allo scopo di condividere e di analizzare i risultati e formalizzare un piano di miglioramento ai fini della gestione quotidiana dei propri collaboratori.

Allo scopo di promuovere sempre più il benessere organizzativo aziendale e individuale, già a decorrere dal 2017, è stato istituito presso l'ente un servizio di counselling gestito dall'Istituto Change – istituto accreditato che lavora per promuovere la qualità delle comunicazioni nei sistemi umani, per migliorare le relazioni fra professionisti e cittadini, per facilitare i processi di cambiamento, per favorire la cooperazione e la solidarietà – con la finalità di supportare i dipendenti nella gestione di eventuali difficoltà lavorative.

Il servizio di counselling consiste in un intervento utile a chi sente il bisogno di un affiancamento competente in una fase particolare della vita personale e lavorativa. Non ha caratteristiche di sostegno psicologico o di intervento psicoterapeutico. In un percorso breve, permette di far emergere strumenti e capacità della persona per affrontare un cambiamento o una situazione imprevista; riesaminare una situazione complessa; vagliare ipotesi, opportunità, opzioni; orientarsi verso una decisione; ridefinire esigenze e aspettative; utilizzare al meglio le risorse personali e quelle dei sistemi di riferimento.

Il servizio, al momento, sarà attivo fino al 15 marzo 2019 per circa sei ore la settimana e sarà condotto da una counsellor al terzo anno di corso che incontrerà i dipendenti che ne facciano richiesta in una sala a disposizione presso Palazzo Birago o Affari.

L'intervento è affidato ad una corsista counsellor (al termine del percorso di studi) dell'Istituto Change con il quale la Camera di commercio ha sottoscritto un'apposita convenzione.

L'iniziativa, gestita dal Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, sia nel 2017 che nel corso del 2018, è stata ben accolta dai colleghi che hanno espresso interesse ed aderito alla stessa richiedendo di poter essere inseriti nei percorsi di counselling organizzati dall'ente.

Tra le iniziative di welfare, è poi utile ricordare l'adozione del Piano welfare integrativo in favore dei dipendenti camerati, che prevede la corresponsione di una somma pari a 150,00 euro per ciascun dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2018.

Tale somma viene erogata a titolo di rimborso spese sostenute per la famiglia, l'istruzione dei figli, attività culturali, ricreative e con finalità sociale o sotto forma di buoni d'acquisto nominativi.

Un'altra iniziativa meritevole di essere ricordata è la sottoscrizione della Convenzione "Smart Mobility" a cui la Camera di commercio di Torino ha ritenuto di voler aderire, nel corso del 2018, sottoscrivendo in tal senso una convenzione – attualmente valida sino a novembre 2019 – con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti.

Si tratta di un'iniziativa che concilia due finalità molto importanti: da un lato, favorire la mobilità sostenibile sul territorio favorendo gli spostamenti casa-lavoro attraverso i mezzi di trasporto pubblico; dall'altro, introdurre benefici in favore dei dipendenti interessati all'iniziativa, consistenti sostanzialmente nell'acquisto anticipato dell'abbonamento annuale a prezzo scontato (attraverso la corresponsione di un contributo aziendale) da parte della Camera di commercio di Torino con possibilità di successiva rateizzazione dello stesso attraverso trattenuta mensile in busta paga.

Attraverso la sottoscrizione di tale convenzione, i dipendenti camerati hanno inoltre ottenuto la possibilità di poter beneficiare di altri vantaggi, quali:

- iscrizione gratuita al servizio di car sharing "Car2GO" e 5 euro omaggio in minuti di guida
- iscrizione agevolata al servizio di TOBike al costo di 25 euro a fronte di un costo effettivo di 32 euro e copertura assicurativa RCT gratuita (Responsabilità Civile Trasportato).

Linea n. 5

Obiettivo:

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche il relazione al tema stress 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 correlato
- 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

- analizzare i dati anche in relazione agli interventi già avviati dall'ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro.

Si tratta di linea articolata in obiettivo e azioni già indicata nei precedenti Piani delle Azioni Positive, che si ripropone anche per il triennio 2019-2021.

Con riferimento all'attuazione delle azioni relative alla linea 5 rispetto all'anno 2016 si riporta quanto segue:

- l'ente adotta tutte le misure previste dalla legge allo scopo di promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere.

In tali termini, il Documento di Valutazione dei Rischi prevede l'adozione di misure precauzionali specifiche a tutela della donna in stato di gravidanza e del nascituro quali, ad esempio, il cambio provvisorio di mansioni per le dipendenti appartenenti a profili professionali esposti a potenziali rischi per la salute (Ispettori e Assistenti servizi ispettivi) o l'inibizione allo svolgimento di eventuali attività nei confronti di dipendenti appartenenti ad altri profili professionali sulla base del giudizio espresso in tal senso dal Medico Competente.

In tal senso, dal momento in cui le dipendenti comunicano il proprio stato di gravidanza, l'ente cerca di perseguire, nel pieno rispetto delle norme in materia di sicurezza, la tutela della loro salute e di quella del nascituro inviando alle future mamme adeguata informativa scritta concordata con il Medico Competente in cui vengono indicate sia misure di prevenzione e protezione da adottare durante lo svolgimento dell'attività lavorativa sia raccomandazioni operative utili affinché la dipendente organizzi il proprio lavoro in modo tale da evitare l'insorgenza di disturbi fisici e di affaticamento.

In ogni caso, qualora la dipendente gestante provveda a segnalare l'insorgenza di disturbi anche solo eventualmente correlati allo svolgimento della propria attività lavorativa, potrà, in qualsiasi momento, richiedere di essere sottoposta a visita presso il Medico Competente allo scopo di valutare possibili rischi per la salute propria e del nascituro.

Sempre con la stessa finalità, l'ente provvede ad inviare a visita presso il Medico Competente le lavoratrici che intendono proseguire la propria attività lavorativa sino alla data di nascita del bambino, così come previsto dalla normativa specifica contenuta nella legge di Bilancio 2019.

- con riferimento al rischio da stress-lavoro correlato, la Camera di commercio di Torino ne effettua la valutazione avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), e del Medico Competente.

In tal senso, è stato delineato un percorso metodologico secondo le indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza dei lavoratori in grado di assicurare una corretta individuazione dei fattori di rischio presso l'ente (pianificazione e misure per la riduzione/eliminazione del rischio).

Nello specifico, durante i corsi formativi per neoassunti, viene analizzato il concetto di stress lavoro-correlato e poste domande specifiche al fine di cogliere la possibile presenza nell'ambito camerale, dell'insorgenza di tale situazione; mentre, a decorrere da fine 2017, si è intrapreso un percorso finalizzato a consentire la valutazione del rischio stress lavoro correlato utilizzando, per la prima volta, la metodologia proposta a tal fine dall'INAIL.

L'adozione di tale metodo di indagine ha comportato l'individuazione, a livello di ente, di tre gruppi omogenei di lavoratori riconducibili, rispettivamente, al personale di profilo amministrativo, a quello di profilo tecnico (esperti ed assistenti ispettivi, esperti ed assistenti informatici, esperti ed assistenti tecnici) e a quello addetto ai servizi di supporto (centralinisti, uscieri), a cui sono stati ulteriormente aggiunti un telelavoratore e un rappresentante del Comitato Unico di Garanzia.

Le Linee Guida INAIL 2011 stabiliscono infatti che il datore di lavoro – in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente – provveda alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato esaminando *"non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori ... esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale"*

Allo scopo di individuare i componenti di ciascun gruppo omogeneo si è, poi, stabilito di garantire:

- all'interno di ciascun gruppo omogeneo pari rappresentanza di genere (laddove possibile) e la presenza di almeno un dipendente per ciascuna delle seguenti classi di anzianità di servizio: da 0 a 11 anni, da 11 a 21 anni, oltre 21 anni
- maggiore consistenza numerica al gruppo omogeneo del personale amministrativo
- all'interno del gruppo omogeneo del personale amministrativo la presenza di un dipendente telelavoratore e di un dipendente componente del Comitato Unico di Garanzia
- all'interno del gruppo omogeneo del personale addetto ai servizi di supporto, rappresentatività alle diverse mansioni allo stesso riconducibili

Le modalità di effettuazione della rilevazione sono state spiegate ai dipendenti coinvolti e ai RLS in incontri specifici preliminari alle fasi di valutazione del rischio condotte successivamente in collaborazione con il datore di lavoro (o con suoi delegati), con il RSPP, il Medico Competente e i RLS.

I risultati della valutazione effettuata, rispettivamente, nelle date del 27 novembre, 11 e 18 dicembre 2017 utilizzando la richiamata metodologia INAIL sono stati riassunti in apposito verbale sottoscritto nel mese di luglio 2018 attraverso cui si è dato atto che l'analisi degli indicatori valutati non ha evidenziato al momento particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro all'interno dell'ente, indicando quale risultato finale della valutazione una condizione di rischio stress lavoro correlato NON RILEVANTE.

In ogni caso, la Camera di commercio di Torino si è impegnata a monitorare nel tempo gli indicatori analizzati nel processo metodologico al fine di valutare l'adeguatezza delle misure adottate e le modalità di loro attuazione rivalutando, con cadenza biennale, il rischio stress lavoro correlato al fine di verificare l'insorgenza di eventuali criticità.

Si è infine previsto che la rivalutazione dello stress lavoro-correlato potrà avvenire anche prima del termine di cadenza biennale qualora sopravvengano cambiamenti organizzativi al momento non prevedibili o si abbia evidenza di situazioni di disagio in ambito lavorativo prima non emerse.

Linea n. 6

Obiettivo:

Promuovere la difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, il mobbing e lo stalking.

Azioni:

- favorire il livello di conoscenza e consapevolezza del fenomeno a tutti i dipendenti per prevenire e contrastare il mobbing e lo stalking e, più in generale, qualsiasi forma di discriminazione

Si tratta di linea articolata in obiettivo e azione già indicata dai precedenti Piani delle Azioni Positive, che si ripropone anche per il triennio 2019-2021.

Con riferimento all'attuazione delle azioni relative alla linea 6 rispetto all'anno 2018 si riporta quanto segue:

- l'ente, con lo scopo di salvaguardare i propri dipendenti da qualsiasi forma di discriminazione, ha istituito il servizio di counselling, deputato, tra l'altro, ad accogliere eventuali segnalazioni di malessere e frustrazione derivanti da possibili attività di mobbing, stalking o da atteggiamenti e/o atti intimidatori di vario genere
- nell'anno non sono emerse segnalazioni né a livello individuale né a livello collettivo di comportamenti discriminanti di qualsiasi genere a carico di dipendenti camerali.

L'ente, anche per il triennio 2019-2021, si ripropone di dare importanza al tema di cui alla linea 6 e di contrastare qualsiasi comportamento discriminatorio promuovendo una cultura istituzionale contraria a tali fenomeni e accogliendo tutte le eventuali segnalazioni relative a comportamenti scriminanti a carico di dipendenti camerali.